



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Carga laboral y desempeño laboral en las enfermeras del área de
emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cholan Ayay, Gisela Thalia (orcid.org/0000-0003-2042-2908)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mg. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Se la dedico al forjador de mi camino, que siempre guía mis pasos, a mi padre celestial, por darme salud y fortaleza para poder cumplir mis metas.

A mis queridos padres por su amor y apoyo incondicional de llegar a culminar mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme

AGRADECIMIENTO

A mi asesora del presente trabajo de investigación, Dra. Eliana Guzmán Avalos su por su valioso aporte, conocimiento y cariño que me brindo durante esta etapa de lograr culminar mi trabajo de investigación

A Mg Víctor Mejía Falcon por su enseñanza y paciencia ante mis dudas durante este proceso de aprendizaje.

Al Hospital III- 1 por permitirme el acceso a sus instalaciones y al personal que ha contribuido para el desarrollo de este trabajo de investigación.

A todo el profesional docente de la Universidad César Vallejo que han contribuido con sus enseñanzas y orientaciones a la culminación de mi meta profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Carga Laboral y Desempeño Laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023", cuyo autor es CHOLAN AYAY GISELA THALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 11- 01-2024 23:58:35

Código documento Trilce: TRI - 0704238



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHOLAN AYAY GISELA THALIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Carga Laboral y Desempeño Laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 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
CHOLAN AYAY GISELA THALIA DNI: 75982214 ORCID: 0000-0003-2042-2908	Firmado electrónicamente por: GCHOLANA el 30-12- 2023 08:11:11

Código documento Trilce: INV - 1616151

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01	Carga laboral y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	21
Tabla 02	Niveles de carga laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	22
Tabla 03	Niveles de desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	23
Tabla 04	Relación entre la carga física y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	24
Tabla 05	Relación entre la carga mental y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, periodo Octubre – Diciembre 2023. El diseño de investigación fue, no experimental, transversal correlacional-simple, se aplicó dos cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, a 62 enfermeras que trabajan en el área de emergencia; uno de los cuestionarios estuvo enfocado en el desempeño laboral, el cual fue modificado, validado y aprobado por juicio de expertos. Los resultados del estudio demostraron que el 48.4 % de las enfermeras presentaban un nivel alto de carga laboral. Asimismo, se observó que el 38.7% de las enfermeras mostraba un desempeño laboral regular. Con respecto a sus dimensiones de la carga laboral, se identificaron relaciones inversas y significativas, en la carga física ($r = -,736$), y en la carga mental ($r = -, 739$). Se concluyó que la carga laboral tiene relación alta y significativa inversa con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia, en un Hospital III- 1 es de $r = -,864$ y $p < 0.05$.

Palabras clave: carga laboral, desempeño laboral, enfermero/a

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between workload and work performance in nurses in the emergency area of a Hospital III-1 Trujillo, period October - December 2023. The research design was non-experimental, correlational cross-sectional. simple, two structured questionnaires with a Likert-type scale were applied to 62 nurses who work in the emergency area; One of the questionnaires was focused on job performance, which was modified, validated and approved by expert judgment. The results of the study showed that 48.4% of the nurses had a high level of workload. Likewise, it was observed that 38.7% of the nurses showed regular work performance. With respect to its workload dimensions, inverse and significant relationships were identified in physical workload ($r = -.736$), and in mental workload ($r = -.739$). It was concluded that workload has a high and significant inverse relationship with job performance in emergency service nurses, in a III-1 Hospital it is $r = -.864$ and $p < 0.05$.

Keywords: workload, job performance, nurse

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la enfermería, y más específicamente en las áreas de emergencia de establecimientos hospitalarios y centros de salud, es esencial abordar dos aspectos críticos que inciden de manera significativa en los cuidados de salud. La primera cuestión recae en la carga laboral que enfrentan los profesionales de enfermería en estos entornos, la cual está intrínsecamente relacionada con la segunda consideración, el desempeño laboral (DL) (Morales et al., 2022).

Las enfermeras que laboran en emergencia enfrentan desafíos únicos relacionados con la atención de pacientes críticos y la gestión de casos urgentes. La alta demanda de atención médica de calidad ejerce una presión constante en este tipo de profesionales, y su capacidad para atender con excelencia se ve influenciada por la carga de trabajo que experimentan (Simonetti et al., 2021).

En este contexto, las enfermeras desempeñan un rol importante en el sistema de salud, comprometidas en el servicio a sus comunidades y pacientes, a menudo trabajando en equipos interprofesionales que ofrecen una amplia gama de servicios complejos en hospitales y clínicas (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022). En consecuencia, la carga elevada de trabajo en enfermería está asociada con una disminución dentro del DL y un posible riesgo de mortalidad en cuidados críticos. Por otro lado, un mayor tiempo disponible para la atención de enfermería se ha vinculado a una reducción de eventos adversos, como infecciones y errores médicos (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), identificó que uno de cada cuatro profesionales a nivel global experimentó trastornos de salud mental, tales como ansiedad, depresión o trastornos del sueño. Este dato representa un notable incremento en comparación con la tasa del diez por ciento registrada en 1990. Paralelamente, se ha documentado un alarmante aumento en los casos de suicidio, afectando a una cifra que supera los 10,000 individuos. Investigaciones recientes sugieren que la carga laboral excesiva podría constituir una causa principal subyacente de desesperación e inquietud. En el contexto de Colombia, se evidenciaron 11,457 casos que requirieron intervención psiquiátrica de urgencia.

Es imperativo recalcar que el agotamiento que sufre el personal sanitario ante las crisis que existentes en el sector salud agrava particularmente el óptimo desempeño, ya que en su mayoría de países el sistema de control de salud se ve afectado por falta de recursos, gestión y de normativas que apoyen el buen desenvolvimiento laboral. Esto ha desencadenado jornadas de trabajo extenuantes y dilemas éticos que han tenido una influencia significativa en la salud mental de estos profesionales (OPS, 2022).

Por otro lado, en España, la sobrecarga laboral de los enfermeros involucra desgaste intelectual y físico, con un aumento de la carga durante la pandemia (Pourteimour et al., 2021). En Ecuador, se observa que el cuidado que tienen el personal de salud como las enfermeras genera que la salud psicoemocional de estas mismas se vea afectadas, especialmente en situaciones críticas donde el personal pasa más de 12 horas seguidas en el hospital generando que más del 72% mantenga sobre carga laboral (Pambaquishpe, 2021). Por último, en Venezuela, el personal de enfermería en áreas críticas enfrenta una alta carga laboral debido a una demanda de actividades intensa y desafíos como mal funcionamiento del equipo y equipamiento deficiente (Comezaquira et al., 2021).

A nivel nacional, más del 70% de la fuerza laboral enfrenta desafíos relacionados con la carga de trabajo, y un considerable número de trabajadores reacciona con problemas somáticos como resultado de estas circunstancias. En un 39% de los casos, está vinculada al tipo empleo o funciones, en un 27% se relaciona con la falta de empleo, y en el 18% restante, se debe a otros factores. Entre los desencadenantes de la disminución del desempeño laboral de enfermeros y enfermeras, se incluyen la alta carga de pacientes, las demandas laborales intensas, la preocupación por las infecciones nosocomiales, la carencia de recursos y suministros necesarios para llevar a cabo sus tareas, la experiencia de la pérdida de pacientes y los desafíos asociados con su tratamiento, así como la fatiga mental y física (Ministerio de Salud [MINSA], 2020).

Se ha determinado que el 34.98% de las enfermeras de Cajamarca se desempeña en un nivel medio-bajo y que el 16.95% lo hace en un nivel deficiente en sus labores, por otro lado, el 29.97% evidencia un grado de afectación por sobrecarga laboral alto (Salazar, 2019). Otro estudio evidencio que una proporción similar de

12 enfermeras por cada 10 mil habitantes en el Callao, con la posibilidad de un incremento futuro del 50%. En este caso, los investigadores descubrieron que el 63,3% de las enfermeras tenían una gran carga de trabajo, siendo así que 88% de ellas siente presión de sus superiores para cumplir con su trabajo, y el 51% afirma que carece de facilidades para manejar los cambios en sus turnos (Quintana y Tarqui-Mamani, 2020)

A pesar de las múltiples soluciones propuestas y actualmente implementadas en el ámbito de la salud para optimizar las condiciones de trabajo con el objetivo de incrementar el rendimiento laboral, esta persistencia de la problemática es innegable. Por lo que, el personal de enfermería y la atención a los pacientes del Hospital III-1 de Trujillo se ven puestos a prueba por un volumen cada vez mayor de pacientes, que les desborda hasta el punto de cometer errores como infiltraciones intravenosas, descuidos en el equilibrio y no seguir los protocolos establecidos. El personal designado se ha declarado recientemente en huelga, lo que ha aumentado la carga de trabajo de las enfermeras y les ha obligado a adaptarse a nuevos horarios. Esto se produce en un momento en que muchas enfermeras no pueden tomarse vacaciones desde 2020 debido a la escasez de personal, lo que ha agravado su cansancio y agotamiento y ha afectado a su salud mental y física, así como a su capacidad para prestar a los pacientes los cuidados que necesitan. Frente a esta problemática, surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, periodo Octubre – diciembre, 2023?

A manera de conveniencia, se pretende que en base a los resultados se establezca planes de mejora para la reducción de la carga de trabajo en el entorno de las enfermeras del área de emergencias.

Este estudio aportará teóricamente al cuerpo de información existente sobre los temas de carga de trabajo y desempeño laboral, sentando las bases para una mayor exploración de la intrincada interacción entre estos dos elementos y su impacto en la práctica de enfermería.

A nivel metodológico, este estudio sentará las bases para futuras investigaciones sobre la correlación entre la carga de trabajo de las enfermeras y el rendimiento

profesional desde un punto de vista metodológico. Métodos como las encuestas y los análisis estadísticos sentarán las bases para futuros estudios en este ámbito. Además, los resultados metodológicos podrán utilizarse en futuros estudios de tipo similar, promoviendo las técnicas de investigación en el ámbito de la enfermería y disciplinas afines.

Por último, a nivel social, dado que los resultados serán útiles para la gestión de recursos humanos y eventualmente, en otros entornos comparables, este estudio tiene el potencial de tener una influencia importante en la sociedad en su conjunto.

Por tanto, el presente estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, periodo Octubre – diciembre 2023. Por otro lado, los objetivos específicos son: Identificar la carga laboral y sus dimensiones en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo; Identificar el desempeño laboral y sus dimensiones en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1, Trujillo; Establecer la relación entre la dimensión carga física y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1, Trujillo; y por último, establecer la relación entre la dimensión carga mental y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo.

En tal sentido, se plantea la siguiente hipótesis general: La carga laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023. Como hipótesis específicas: La dimensión carga física se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023; por último, la dimensión carga mental se relaciona significativamente con el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se hallaron los siguientes estudios de investigación según Toledo et al. (2022) en Guayaquil, la finalidad de su tesis radicó en investigar la relación entre la carga de trabajo y el desempeño de enfermeras, empleando una metodología de tipo básica con un enfoque correlacional y utilizando una muestra de 70 enfermeros. Los resultados indicaron una correlación directa y relevante entre la carga laboral y el rendimiento profesional ($p < .001$). En el análisis descriptivo, se observó que la mayoría de la muestra (enfermeras) experimentaban un nivel medio de carga laboral (55.71%) y un nivel alto de desempeño profesional (88.57%). Como conclusión, los investigadores concluyeron que hay una correlación entre la carga de trabajo y el rendimiento profesional de las enfermeras.

Para Acosta y Maya (2020), en España, buscaban determinar las habilidades clínicas y el grado de carga de trabajo. El enfoque metodológico empleado en el estudio se caracteriza por su naturaleza descriptiva y se llevó a cabo con una muestra de 40 participantes de enfermería. En cuanto a los hallazgos obtenidos, se destacó que las habilidades clínicas menos desarrolladas incluyeron el apoyo familiar (2.7%), la comunicación con los acompañantes de los pacientes (2.7%), así como la realización de tareas rutinarias, administrativas y la renovación de las reglas y procedimientos. El puntaje promedio de la evaluación autoadministrada fue de 68 puntos, mientras que en la evaluación observacional se obtuvo un puntaje promedio de 53. Los autores concluyeron que, la valoración de la carga de trabajo y las competencias o habilidades clínicas puede contribuir a mejorar el proceso de decisión y la excelencia en el servicio brindado en el cuidado de la salud.

En Ecuador, Javier y Santillan (2019) tuvieron como fin conocer aquellos elementos que inciden en el desempeño laboral de enfermeros. Los autores emplearon un enfoque cuantitativo y descriptivo en su metodología, investigando 50 profesionales de enfermería. La evidencia arroja que factores como la falta de respaldo directivo en la capacitación (52%), la inestabilidad laboral (56%), la carencia de motivación y oportunidades de promoción (40%), y la carga de trabajo (52%) incidieron de manera significativa en el desempeño profesional. Se concluyó que la carga laboral,

las limitaciones en la formación, y la falta de la falta de motivación afecta adversamente el desempeño de los enfermeros.

En una población similar al estudio anterior, Triviño (2023), tenía como propósito analizar la influencia de la carga de trabajo en el rendimiento de los profesionales sanitarios en un Hospital de nivel II. La metodología adoptada se basó en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y una naturaleza transversal, orientado a proporcionar explicaciones. El estudio contó con la participación de 37 profesionales de la salud. El hallazgo de manera inferencial revela que la carga laboral ejerce una influencia significativa en el desempeño de estos profesionales, con un valor de $p < .001$. En consecuencia, el autor concluye que, tanto la carga laboral física como mental tienen un impacto directo en la habilidad de los trabajadores sanitarios para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Asimismo, a nivel nacional, en Lima, Ludeña et al. (2022), el propósito del estudio fue investigar la correlación entre la carga laboral y el desempeño de las enfermeras de un Hospital de la ciudad. El diseño del estudio fue de naturaleza cuantitativa, correlacional, y transversal. La pesquisa contó con la participación de 34 enfermeras. Los resultados del estudio revelaron que aproximadamente la mitad de las enfermeras licenciadas experimentaron una carga laboral de nivel alto. Esta carga laboral se dividió en dimensiones de carga física, con un 55.88% de enfermeras que reportaron una carga física regular y un 32.35% con una carga física alta, así como carga mental, con un 38.24% experimentando una alta carga mental, un 35.29% una carga mental regular y un 17.65% una carga mental muy alta. En conclusión, los hallazgos del estudio muestran que un porcentaje significativo de las enfermeras enfrentaron una carga laboral significativamente alta.

Jave (2023), en Lima, pretendía medir la correlación entre la carga y el desempeño laboral de la enfermera de un Hospital Estatal. El estudio adoptó un enfoque hipotético-deductivo, con un alcance correlacional y un diseño denominado no experimental. La muestra incluye un total de 120 enfermeras. Los resultados obtenidos indicaron correlación inversa entre la carga y desempeño laboral, representada por un valor de rho de -0.383, y también se identificaron relaciones inversas y significativas en las dimensiones específicas de competencia cognitiva

(rho=-0.371), competencias actitudinales (rho=0.362), y competencias de capacidad técnica (rho=-0.371). El autor concluye que se estableció una relación de magnitud media y significativa en términos estadísticos ($p < 0.05$) entre las variables de estudio, tanto en el contexto general como en las dimensiones específicas examinadas.

De igual manera, Calderón (2022), el propósito de este estudio fue investigar la relación entre la carga laboral y el desempeño de enfermeras en el Servicio de Cirugía. La metodología aplicada se encuadra en un enfoque básico con un diseño correlacional no experimental. La muestra incluyó a 72 profesionales. Los resultados del estudio demostraron que el 48.15% de los participantes no experimentaban una carga laboral, mientras que el 51.85% sí la experimentaba. Además, se observó que el 20.37% de las enfermeras mostraba un desempeño profesional deficiente, el 53.70% tenía un nivel de desempeño regular, y el 25.93% presentaba un desempeño eficiente. Los autores concluyeron presencia de correlación negativa entre la carga laboral y el desempeño profesional de las enfermeras (rho=-.688).

Según, Garma y Vivanco (2021), en Lima, tuvieron como fin explorar la correlación entre la carga de trabajo y el desempeño de enfermeras. Este estudio se enmarca en una metodología de tipo básico, correlacional, no experimental y de naturaleza descriptiva con un diseño transversal, que incluyó una muestra de 56 participantes. Los resultados revelaron que un 6.3% de las enfermeras experimentaron una carga de trabajo de nivel medio, mientras que un 39.29% la tuvo en nivel bajo, y un 1.29% en nivel alto. En cuanto al desempeño profesional, el 50% obtuvo resultados normales, el 35.71% resultados óptimos y el 1.29% resultados deficientes. En conclusión, los autores establecieron que hay una correlación negativa entre la carga laboral y el rendimiento del personal de enfermería (rho=-.882).

A nivel local, Basilio (2022), tenía como propósito analizar la carga de trabajo experimentada por enfermeras pertenecientes a un hospital. La metodología empleada se caracterizó por ser de tipo básico con un enfoque descriptivo, y la muestra comprendió a 25 enfermeras. Los hallazgos revelan que, en las dimensiones de esfuerzo físico y actividad, el 92% de las enfermeras experimentaba una carga alta, mientras que, en la dimensión de demanda mental,

el 88% reportó una carga alta. En relación al consumo de tiempo, el 72% indicó una carga alta, y en la dimensión de frustración, el 88% experimentó una carga baja. El estudio concluyó que las enfermeras enfrentan una carga de trabajo significativa, con variaciones en las dimensiones físicas, mentales, de tiempo y frustración.

Asimismo, Alva y Valderrama (2021), tuvieron como fin de este estudio examinar cómo las enfermeras de cuidados críticos afrontan la sobrecarga de trabajo. El estudio se realizó mediante un diseño cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional, y su tamaño muestral fue de 68 enfermeras registradas. Con respecto a las dimensiones, los resultados revelaron un alto nivel de sobrecarga laboral en el 55.98%, con un alto nivel de carga de trabajo físico en el 51.95%, un alto nivel de carga de trabajo mental en el 63.96%, un alto nivel de factores organizativos en el 65.96% y un alto nivel de trabajo por turnos en el 35.98%. El 55.25% de los encuestados utilizaba mecanismos activos para hacer frente a la situación, y el 51.96% recurría regularmente a sus redes sociales en busca de consuelo. Tras identificar los niveles de carga de trabajo y los mecanismos de afrontamiento emocional, los autores concluyeron que existe una asociación inversa de significación menor (-.11) entre la sobrecarga de trabajo y el afrontamiento emocional.

En relación a las bases teóricas, es esencial delimitar conceptualmente los constructos de carga y desempeño laboral. Esto implica considerar su dimensionalidad y la evidencia de trabajos previos. En este sentido, se detallan las teorizaciones y definiciones propuestas por varios autores.

En principio, existen innumerables fundamentaciones teóricas para explicar el misterio de la carga de trabajo. En principio se hace mención a Sweller (1994) quien menciona la teoría basada en la ergonomía cognitiva, donde una carga cognitiva elevada puede afectar negativamente al rendimiento laboral, y los trabajos que exigen mucho esfuerzo mental pueden ser malos para la salud mental, según esta noción. También es relevante el Modelo Demanda-Control de Karasek, con el que está conectada la Teoría Demanda-Recursos de Bakker y Demerouti (2007), según esta teoría, los niveles de estrés en el lugar de trabajo aumentan cuando las personas son incapaces de hacer frente eficazmente a las crecientes presiones derivadas de su trabajo.

La sobrecarga puede clasificarse de diversas maneras, según el contexto en el que se aplique, especialmente en los ámbitos laboral y de salud. En primer lugar, la sobrecarga física se manifiesta a través del agotamiento derivado de tareas extenuantes, jornadas laborales prolongadas y actividades que involucran levantamiento de cargas pesadas. Por otro lado, la sobrecarga mental o cognitiva se experimenta debido a tareas que demandan concentración intensa, toma constante de decisiones y la gestión de responsabilidades complejas. La sobrecarga emocional, por su parte, está vinculada al desgaste emocional, siendo más común en profesiones que implican un contacto frecuente con situaciones emocionalmente intensas, como el personal de salud o de servicios sociales (Peña et al, 2022).

La sobrecarga de laboral surge cuando una persona se siente abrumada por las múltiples responsabilidades y roles que desempeña en diferentes aspectos de su vida, incluyendo trabajo, familia y compromisos sociales. La sobrecarga de información se presenta cuando se enfrenta a una cantidad excesiva de datos o información, dificultando la toma de decisiones informadas. Finalmente, la sobrecarga organizacional está relacionada con la carga de trabajo en una organización en su conjunto, incluyendo la eficiencia de los procesos, la estructura organizativa y la distribución de tareas. Estas categorías ofrecen un panorama integral de las diversas formas en que la sobrecarga puede afectar a individuos y organizaciones (Loayza et al., 2022).

Chavarría (1986) define la carga laboral como los requerimientos y exigencias físicas y mentales a los que un colaborador está expuesto en su lugar de trabajo. Por consiguiente, resulta esencial analizar este concepto considerando las labores que ejecuta el empleado y las destrezas o procedimientos que utiliza. Por otro lado, Calderón (2018) sostiene que la carga laboral se refiere a la relación existente entre la competencia profesional y las exigencias propias del trabajo para el desempeño de las actividades laborales.

La carga laboral en los profesionales de enfermería se caracteriza por ser un estímulo principal generador de estrés, especialmente para aquellos que interactúan con la seguridad del paciente en áreas críticas. La excesiva carga de trabajo afecta directamente la calidad del cuidado del paciente y podría estar

asociada con un incremento en la mortalidad y un pronóstico desfavorable en pacientes en estado crítico (Rotwe et al., 2018).

La sobrecarga laboral se define como el nivel de esfuerzo que un empleado invierte en completar una tarea determinada a lo largo de su día de trabajo. El incremento en la duración de la jornada laboral, la inestabilidad en los horarios de trabajo y la exigencia de los jefes para alcanzar los objetivos fijados pueden causar que la gran demanda exceda las habilidades del trabajador (Solorzano, 2021).

La carga laboral comprende la carga mental y física, que se enfoca en la concentración de los trabajadores a lo largo del día, siendo un componente esencial de la sobrecarga de trabajo, por lo que, según Juárez (2022) se divide en lo siguiente:

Hay dos aspectos principales de la carga mental en el lugar de trabajo. Uno de ellos está relacionado con el enorme volumen de información que los empleados deben digerir, lo que a su vez requiere la capacidad de organizar y priorizar varios documentos en papel o en formato digital.

La fatiga muscular resulta del estrés físico estático, mientras que el aumento en la información que un trabajador debe procesar impacta en la carga mental, afectando la calidad y cantidad de información. La evaluación de las características organizativas del lugar de trabajo, como la comunicación, la creatividad, las relaciones interpersonales y la formación del personal, es fundamental para el bienestar en el entorno laboral.

Ante las conceptualizaciones vistas previamente, se establecen las dimensiones de la carga laboral según Llanea (2009): El término "carga mental" describe la cantidad de esfuerzo mental necesario para realizar una determinada tarea, como el tiempo dedicado a percibir, analizar y tomar decisiones basadas en la información. Trabajar en horario nocturno o con un horario que no permita los descansos adecuados puede causar agotamiento mental, lo que a su vez puede provocar una reducción de la sensibilidad, una aceleración del tiempo de respuesta y un debilitamiento general de las capacidades laborales. Hay una diferencia entre el cansancio que desaparece después de una siesta y el cansancio persistente que puede tener repercusiones perjudiciales para la salud y la productividad.

La carga física, que implica contracciones musculares prolongadas, se distingue del esfuerzo muscular dinámico, que comprende una actividad muscular continua, cuando se trata de la carga física necesaria para completar un trabajo. Una persona experimenta cansancio físico cuando su carga de trabajo es demasiado grande para su capacidad física, lo que provoca agotamiento, dolor y bajo rendimiento. El cansancio normal se disipa con el descanso físico, pero la fatiga crónica, que continúa a pesar del descanso, puede tener repercusiones duraderas en el sistema neurológico y la salud general.

Por otro lado, en cuanto a la segunda variable, enfocada en el desempeño laboral, la teoría de McClelland desarrollada en 1961, explica la variable y se centra en tres necesidades humanas adquiridas a lo largo de la vida: la necesidad de logro, poder y afiliación. Estas necesidades operan a nivel inconsciente y, por lo general, cada individuo tiende a priorizar una de ellas, por ende, Merchan y Vera (2022), describen lo siguiente:

La necesidad de logro se refiere a la búsqueda de desafíos y el deseo de sobresalir en tareas que representen un reto, pero no sean ni demasiado fáciles ni imposibles. La necesidad de poder se relaciona con el deseo de influir en otros y dirigir su comportamiento, a menudo a través de la obtención de posiciones jerárquicas o instrumentos de autoridad.

La necesidad de afiliación se manifiesta en la búsqueda de relaciones sociales y la valoración por parte de los demás. En el entorno laboral, estas necesidades pueden influir en las preferencias de tareas y el enfoque de un individuo, lo que puede tener implicaciones significativas en su desempeño y satisfacción laboral.

En su definición del desempeño laboral, Castro et al. (2020) se centra en el valor aportado a los empresarios. Este valor se manifiesta en forma de actividades regulares y en el puesto de trabajo llevadas a cabo por los empleados en el desempeño de sus puestos de trabajo designados.

Según este autor, existen dos tipos de desempeño laboral en cuanto al impacto que tienen en las empresas: La conducta de los empleados con respecto a sus responsabilidades laborales se denomina desempeño de la tarea o intra-rol. Implica llevar a cabo las tareas de forma competente y con éxito, haciendo uso de los

conocimientos, habilidades y herramientas más adecuados para sus puestos de trabajo individuales, y, por otro lado, el desempeño extraprofesional o contextual implica hacer cosas que no exige la descripción del puesto, pero que son importantes para el éxito general de la organización. Los esfuerzos extraordinarios son los que van más allá del deber para mejorar la salud y la productividad de la empresa en su conjunto.

Según las observaciones de Taylor (1911) el desempeño laboral se define el rendimiento laboral como el uso de la investigación para examinar y mejorar los procedimientos operativos. Para aumentar la productividad y el rendimiento de los empleados, Taylor impulsó el uso de conceptos científicos. Estandarizar los procesos, enseñar a los empleados procedimientos eficaces e incentivar el máximo rendimiento fueron los pilares de su estrategia. Esto se debe a la creciente competencia y al alto rendimiento que las empresas buscan en sus empleados, reconociendo la importancia del desempeño individual de cada colaborador.

Según los estudios realizados por Hackman y Oldham (1976) existen cuatro factores principales a tener en cuenta a la hora de evaluar el desempeño de un empleado en el trabajo: el rendimiento en la tarea, que implica el desempeño de las funciones fundamentales asociadas al puesto de trabajo; el comportamiento contraproducente, que incluye cualquier acción que pueda considerarse perjudicial para el lugar de trabajo; el rendimiento en el contexto, que implica el desempeño de las funciones fundamentales asociadas al mantenimiento de un clima interpersonal y psicológico saludable en el lugar de trabajo; y, por último, la satisfacción laboral.

Sin embargo, estudios posteriores llevaron a los especialistas a la conclusión de que el Rendimiento Contextual explica mejor el concepto de Rendimiento Adaptativo. En consecuencia, hay tres aspectos principales de la eficacia en el trabajo: lo bien que un empleado realiza las tareas que se le asignan, lo bien que maneja las situaciones negativas y lo bien que se adapta a nuevos entornos (Ramos-Villagrasa et al., 2019).

El Ministerio de Salud (MINSA, 2011), hizo hincapié en que las enfermeras deben estar entusiasmadas con su trabajo y participar activamente en el cumplimiento de

sus objetivos de rendimiento. Por otro lado, el desempeño en el trabajo se refiere a las acciones llevadas a cabo por los empleados que superan los objetivos establecidos por la organización. La evaluación del rendimiento se basa en cómo las habilidades y el esfuerzo de un individuo contribuyen al éxito de la empresa. La motivación y la experiencia juegan un papel fundamental en la generación de un desempeño laboral óptimo, y esto se logra a través de la capacitación en habilidades y la creación de un entorno propicio para el desarrollo de tareas.

El MINSA (2008) elaboró un informe técnico orientado a implementar medidas alineadas con la política institucional de evaluación del desempeño laboral. En dicho informe, se delinearon cuatro dimensiones fundamentales para evaluar a los empleados. La calidad de trabajo se define en términos de la consistencia y fiabilidad en la prestación de servicios, abarcando tanto los logros como los desaciertos. La iniciativa se refiere a la habilidad de trabajar de manera independiente, sin una supervisión estrecha, y la capacidad de proponer enfoques innovadores para abordar problemas laborales. En cuanto a las relaciones humanas, se destaca la capacidad de desempeñarse de forma autónoma, sin una guía directa, y la habilidad para proponer soluciones innovadoras ante desafíos laborales. Por último, el logro de metas se mide en la medida en que un empleado cumple con los requisitos establecidos en la descripción de su puesto de trabajo, tal como se indica en el plan estratégico de la empresa. Estas dimensiones proporcionan un marco comprehensivo para la evaluación del desempeño laboral, abordando aspectos clave que van más allá de la simple ejecución de tareas.

Por tanto, para cumplir los objetivos de la empresa, ésta debe cumplir primero los objetivos de los empleados, que es el objetivo de la declaración de misión de la empresa. Por otro lado, significa los pasos que da un empleado para alcanzar un objetivo. Por lo tanto, el rendimiento laboral se define como lo bien que un empleado realiza las tareas y responsabilidades de su puesto, lo que a su vez refleja el grado de habilidad y eficiencia del individuo en el trabajo. Se reduce a cómo cada trabajador logra los objetivos de su puesto y completa las tareas que se le exigen (Chiavenato, 2009).

En el ámbito de la salud, el desempeño laboral se puede caracterizar como la conducta auténtica de los profesionales y técnicos, tanto en sus acciones

individuales como en las relaciones interpersonales que se desarrollan durante la prestación de servicios de atención médica en el contexto de la salud y la enfermedad. En consecuencia, la calidad de la atención en salud se encuentra intrínsecamente vinculada a la competencia de los proveedores de atención a nivel individual (Perea et al., 2016).

En el ámbito de la enfermería, el desempeño profesional se refiere a la conducta genuina del profesional al ejecutar con competencia sus responsabilidades inherentes al cargo. Este desempeño abarca aspectos como la formación y aptitud técnica, la experiencia, la eficacia en la toma de decisiones, y la habilidad para establecer relaciones interpersonales efectivas, entre otros elementos (Duque, 2019).

A nivel individual, el desempeño está influenciado por una serie de factores que interactúan simultáneamente y modelan su comportamiento, lo que a su vez impacta en el éxito de la organización. Estos factores comprenden las características personales del empleado, como sus habilidades, capacidades, cualidades y necesidades, que, en interacción con el tipo de trabajo y la dinámica de la organización, determinan las conductas que influyen en los logros (Quintana y Taqui, 2020).

Las ideas y actitudes de los empleados con respecto a su trabajo, así como su sentido de la equidad en el trato, desempeñan un papel importante a la hora de determinar lo bien que las enfermeras hacen su trabajo en el ámbito de la organización. La palabra "trato justo" se refiere a la creencia de que todos los trabajadores reciben el mismo trato en cuanto a salario, prestaciones y otros beneficios. Tanto la productividad como la moral de las enfermeras pueden beneficiarse de una cultura en la que crean que reciben un trato justo por parte de la dirección (Cassiani et al., 2020).

Molina (2020) añade un componente esencial que desempeña un papel crítico en el éxito profesional es, sin lugar a dudas, el desempeño laboral. Este abarca desde las aspiraciones profesionales a largo plazo basadas en expectativas personales hasta la consecución de una productividad óptima. La "iniciativa" refleja la cantidad de tiempo y energía que un individuo dedica a su trabajo, lo que constituye una

contribución personal fundamental para aumentar la productividad dentro del contexto de un equipo. Los grupos cuyos miembros pueden empatizar entre sí y colaborar de manera efectiva tienen mayores probabilidades de alcanzar el éxito en sus empresas, y es más probable que estos grupos muestren patrones de comportamiento deseables.

Por tanto, la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral se entiende mejor a través de un análisis detallado de cómo la carga de trabajo impacta en diversos aspectos del comportamiento y bienestar de los empleados. Cuando la carga laboral es elevada, a menudo conduce a estrés laboral crónico, que afecta negativamente la capacidad cognitiva, la concentración y la toma de decisiones. Esta situación se ve agravada por un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para los empleados, como el tiempo y el apoyo, llevando a una disminución en el desempeño debido a la sobrecarga y el agotamiento (Gallardo y Carrera, 2019).

Además, cuando los empleados perciben que la carga laboral es desproporcionadamente alta en comparación con las recompensas recibidas, como el salario y el reconocimiento, su satisfacción y compromiso laboral pueden disminuir, lo que a su vez afecta su desempeño. Esta carga excesiva también puede tener consecuencias perjudiciales para la salud física y mental, incluyendo trastornos musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares y trastornos psicológicos como la ansiedad y la depresión, lo que conduce a un aumento en el ausentismo y una reducción en la productividad (Arreaga et al., 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

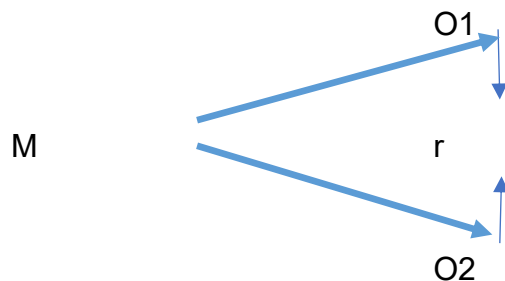
3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue aplicado, dado que su objetivo primordial radicó en abordar y solucionar una problemática observada en la población de interés. Para ello, se planteó una cuestión de investigación y se formularon hipótesis con el propósito de atender la falta de conocimiento previo sobre el tema en cuestión. Además, se estableció una relación con los fundamentos teóricos para respaldar y contextualizar la investigación (Ñaupas et al., 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue el no experimental, de nivel correlacional. El estudio se centró en la no intervención activa, es decir, no se manipularon o aplicaron variables o tratamientos de estudio (Ato et al., 2013).

ESQUEMA:



M: Enfermeras.

O1: Carga laboral.

O2: Desempeño laboral.

r: Coeficiente de correlación de ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Este trabajo de investigación considera 2 variables: carga laboral y desempeño laboral.

Variable 1: Carga Laboral

Dimensiones: Carga física y Carga mental

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones: Calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas.

La operacionalización de las variables se realizó ver (Anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población – muestra de estudio fueron enfermeras que trabajan en el área de urgencias de un hospital de nivel III-1 de Trujillo, 2023. En la actualidad trabajan 62 enfermeras, las cuales fueron escogidas en su totalidad por conveniencia con el fin de cumplir los objetivos de la investigación. Esta estimación se basa en la variedad de las necesidades asistenciales que atienden, por lo que la estimación de la población se hizo en base a las trabajadoras contratadas dentro de área en mención (Arias et al., 2022).

Criterios de inclusión:

- Las enfermeras que aceptaron ser partícipes de la investigación.
- Enfermeras del turno diurno, matutino y nocturno.
- Enfermeras que pertenecen al área de urgencias.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que se encontraban haciendo uso de sus vacaciones y licencias médica.
- Enfermeras con contrato menor a tres meses.

3.3.2. Unidad de análisis

Estuvo constituida por cada enfermera del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se optó por la técnica de la encuesta como técnica de recopilación de datos en este estudio, respaldado por la elección de dispositivos de medición que sean considerados como fuentes fiables de información. Sumado a ello, se consideró dos cuestionarios, el cual se configura como un conjunto de preguntas con un propósito específico de obtener información requerida (Sánchez, 2018; Caballero-Martínez, 2017).

El instrumento que se aplicó en ambas variables fue el cuestionario

El cuestionario para la variable carga laboral fue estructurado de Llaneza (2009), el cual fue adaptado en Lima por Ahumada (2009), cuyo fin fue proporcionar un instrumento válido para la medición de la carga laboral. Los participantes en la encuesta de 20 preguntas sólo respondieron "Sí" o "No". La paráfrasis consta de 10 componentes concentrados que también se dispersan mentalmente en dos dimensiones. La puntuación otorgada es 0 para las respuestas "No" y 1 para las respuestas "Sí" (Ver anexo 2). El cuestionario fue validado por juicio de expertos en base a la claridad, coherencia y pertinencia, fueron 3 jueces los cuales analizaron la escala, donde se obtuvo que esta es válida para su uso (ver anexo 4). Se comprobó su confiabilidad de ,760 a través de Kuder–Richardson (KR20) (Ver anexo 7).

Para evaluar el cuestionario de desempeño laboral se utilizó el instrumento que fue creado por el MINSa (2008) y adaptado por Baldera (2019) y modificado por Cholan (2023), el cual estuvo compuesto por 27 elementos, dispersos en cuatro dimensiones (calidad de trabajo 08 ítems, iniciativa 06 ítems, relaciones humanas 06 ítems y logro de metas 07 ítems). Su evaluación es tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), La validación se dio por medio del juicio de tres expertos en la temática, por lo que le otorgaron al cuestionario el certificado de aplicabilidad (Ver anexo 3).. El análisis se llevó a cabo mediante la determinación del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual arrojó un resultado de .925. Este valor señala una confiabilidad sustancial, garantizando la recopilación de datos coherentes (Ver anexo 7). Asimismo, fue validado por el juicio de expertos que fueron 3 jueces los cuales evaluaron el instrumento (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

El primer paso se desarrolló en la selección de las medidas apropiadas para llevar a cabo el estudio. Posteriormente, se pasó a presentar una solicitud formal hacia el Hospital donde se llevó a cabo la investigación. Una vez que se obtuvo la autorización de la institución, se procedió a la administración de los instrumentos, con un tiempo promedio de evaluación que no excedió los 45 minutos por individuo. Los datos recopilados fueron sometidos a procesos de filtrado, posterior a ello se realizó análisis descriptivos e inferenciales. La información que se obtuvo fue representada visualmente a través de tablas y gráficos con el propósito de someterla a revisión y discusión.

3.6. Método de análisis de datos

En la etapa de análisis de datos de esta investigación, se llevó a cabo una organización detallada y sistemática de la información utilizando Microsoft Excel. Este proceso meticuloso fue fundamental para asegurar la precisión en el manejo de los datos. Posteriormente, se empleó el software estadístico SPSS, versión 26, para realizar un análisis exhaustivo tanto en el plano descriptivo como inferencial. Esta fase incluyó la operacionalización de las variables en distintos niveles, lo que permitió una evaluación profunda de la distribución de frecuencias para cada uno de los constructos estudiados. Además, para el análisis correlacional, se optó por la utilización del coeficiente de correlación de Spearman (ρ), después de aplicar la prueba de normalidad. Esta elección metodológica resultó esencial para determinar la relación entre las variables, analizando tanto la dirección como la significancia estadística de sus correlaciones. La integración de estos procedimientos aseguró un entendimiento más profundo y matizado de las interacciones entre las variables. Finalmente, se efectuó un examen minucioso y crítico de las variables, integrando los hallazgos del análisis descriptivo con los del análisis inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos de la investigación establecieron las bases sobre las cuales los científicos actuaron y garantizaron la fiabilidad de los resultados obtenidos en sus investigaciones. Estos principios implicaron, ante todo, el respeto a los derechos y la dignidad de los participantes, asegurándose de obtener su consentimiento informado y manteniendo en secreto su identidad. Fue igualmente importante la honestidad y franqueza al momento de comunicar los resultados, evitando inducir a error a los lectores o sesgar las conclusiones. Además, reconocer y dar crédito al trabajo de otros investigadores se convirtió en un aspecto crucial para mantener un corpus de conocimientos creíble y éticamente sostenible (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología, e Innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Carga laboral y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023

Carga laboral	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	8	12.9%	8	12.9%	r = -,864
Medio	0	0.0%	18	29.0%	6	9.7%	24	38.7%	
Alto	24	38.7%	6	9.7%	0	0.0%	30	48.4%	
Total	24	38.7%	24	38.7%	14	22.6%	62	100%	p = ,000

Nota: Esta tabla muestra la relación entre la Carga laboral y el desempeño laboral

En la tabla 1, se logró evidenciar correlación inversa significativa alta entre las variables ($\rho = -.864$, $p < .001$), en consecuencia, se ratifica la H_a y se niega la H_0 , es decir, existe relación significativa entre la carga física y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo. Asimismo, en la categoría de carga laboral "Bajo", ninguna persona exhibe desempeño laboral "Bajo" o "Regular", pero sorprendentemente, el 12.9% de individuos demuestran un rendimiento "Alto". En contraste, la carga laboral "Medio" presenta 29.0% de personas con desempeño "Regular" y 9.7% con desempeño "Alto", mientras que en la categoría "Alto", un notable 38.7% tiene desempeño "Bajo" y 9.7% tiene desempeño "Regular", sin observarse desempeño "Alto".

Tabla 2

Niveles de carga laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023

Nivel	Carga laboral		Carga física		Carga mental	
	n	%	N	%	n	%
Bajo	8	12.9%	12	19.4%	8	12.9%
Medio	24	38.7%	25	40.3%	29	46.8%
Alto	30	48.4%	25	40.3%	25	40.3%
Total	62	100.0%	62	100.0%	62	100.0%

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de los niveles de carga laboral

En la tabla 2, se aprecia que la mayoría de enfermeras presenta un nivel alto de carga laboral siendo esto representado con un 48.4%, asimismo, se sigue un nivel medio (38.7%) y por último el nivel bajo con 12.9%. Determinándose que la carga laboral en las enfermeras de un Hospital III-1 es de nivel alto y medio, en un (87.1%).

Por otro lado, se evidencia que en las dimensiones de carga física y carga mental existe un predominio de exposición media, con porcentajes de 40.3 % y 46.8% respectivamente; a la vez se observa que en ambas dimensiones le continua el nivel alto presentado con 40.3 %, en el nivel de exposición alta, el cual hace un porcentaje considerable.

Tabla 3

Niveles de desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023

Nivel	Desempeño laboral		Calidad de trabajo		Iniciativa		Relaciones humanas		Logro de metas	
	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
Bajo	24	38.7%	26	41.9%	17	27.4%	17	27.4%	16	25.8%
Regular	24	38.7%	25	40.3%	34	54.8%	30	48.4%	34	54.8%
Alto	14	22.6%	11	17.7%	11	17.7%	15	24.2%	12	19.4%
Total	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%	62	100%

Nota: Esta tabla muestra la frecuencia de los niveles de desempeño laboral

En la tabla se evidencia que todas las dimensiones (calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas) alcanzaron un nivel de exposición regular, con porcentajes de 40.3 %, 54.8, 48.4 y 54.8% respectivamente; a la vez se observa que las relaciones humanas presentan un 24.2%, en el nivel de exposición máxima, el cual hace un porcentaje considerable.

Las enfermeras presentan un nivel bajo de desempeño (38.7%), y el 38.7% de enfermeras obtuvieron un nivel regular, y el 22.6 %% de estos indicó un nivel alto. Determinándose que la carga laboral en las enfermeras de un Hospital III-1 es de nivel alto y medio, en un (61.3%).

Tabla 4

Carga física y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023

Carga física	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	n	%	n	%	N	%	n	%	
Bajo	0	0.0%	3	4.8%	9	14.5%	12	19.4%	r = -,736 p = .000
Medio	4	6.5%	17	27.4%	4	6.5%	25	40.3%	
Alto	20	32.3%	4	6.5%	1	1.6%	25	40.3%	
Total	24	38.7%	24	38.7%	14	22.6%	62	100%	

Nota: Esta tabla muestra la relación entre la Carga física y el desempeño laboral

En la Tabla 4, se obtuvo una correlación inversa significativa alta ($\rho = -.736$, $p < .01$), evidenciando una fuerte conexión inversa entre la carga física y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia del Hospital III-1. Estos resultados respaldan la hipótesis alternativa (H_a) y rechazan la hipótesis nula (H_0), confirmando de manera concluyente la existencia de una relación significativa entre la carga física y el desempeño laboral en este contexto específico. Por otro lado, en aquellos con carga física “Baja” tienden a exhibir un desempeño laboral predominantemente “Alto”, con el 14.5% en esta categoría. Contrariamente, los empleados con carga física de nivel “Medio” muestran una proporción significativa de desempeño laboral “Regular”, alcanzando el 27.4%. Por último, en el nivel “Alto” de carga física se observa un desempeño laboral “Bajo” representando el 32.3% el nivel predominante.

Tabla 5

Carga mental y desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023

Carga mental	Desempeño laboral								Correlación de Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	N	%	n	%	N	%	n	%	
Bajo	0	0.0%	0	0.0%	8	12.9%	8	12.9%	r = -,739
Medio	5	8.1%	18	29.0%	6	9.7%	29	46.8%	
Alto	19	30.6%	6	9.7%	0	0.0%	25	40.3%	
Total	24	38.7%	24	38.7%	14	22.6%	62	100%	p = ,000

Nota: Esta tabla muestra la relación entre la Carga mental y el desempeño laboral

En la tabla 5, se observa una relación inversa significativa alta ($\rho = -.739$; $p < .01$), lo cual demuestra que se acepta la hipótesis alternativa (H_a) y rechazan la hipótesis nula (H_0), confirmando de manera concluyente la existencia de una relación significativa entre la carga mental y el desempeño laboral en este contexto específico. Posterior a ello, se evidencia que dentro de la categoría de nivel “Bajo” del cansancio mental el personal muestra un 12.9% de desempeño laboral “Alto”, mientras que aquellos con carga mental “Media” predomina un nivel “Regular” (29%) en el desempeño laboral. Asimismo, los empleados con carga mental “Alta” no muestran ningún caso de desempeño laboral “Alto”, pero exhiben un 30.6% de desempeño laboral “Bajo”.

V. DISCUSIÓN

En el ámbito de la enfermería, especialmente en entornos de emergencia hospitalaria, la carga laboral y el desempeño laboral son aspectos críticos interconectados que impactan significativamente la prestación de cuidados de salud. La carga laboral, a menudo elevada debido a la atención de pacientes críticos y la gestión de casos urgentes, ejerce una presión constante en los profesionales de enfermería, comprometiendo su capacidad para brindar atención de calidad. Las enfermeras, fundamentales en el sistema de salud, trabajan en equipos interprofesionales para ofrecer servicios complejos. La sobrecarga laboral se asocia con una disminución en el desempeño laboral y un posible riesgo de mortalidad en cuidados críticos, mientras que un mayor tiempo dedicado a la atención de enfermería se relaciona con la reducción de eventos adversos, subrayando la necesidad de abordar estos desafíos para optimizar la calidad asistencial.

Por tanto, en la tabla 1, relacionada al objetivo general, se encontró una fuerte correlación inversa significativa ($\rho = -.864$, $p < .001$) entre la carga laboral y el desempeño laboral, indicando que a medida que la carga laboral aumenta, el rendimiento tiende a disminuir. Al contrastar estos resultados con los antecedentes, se observan algunas discrepancias importantes. Asimismo, se comparan con investigación como la de Calderón (2022), por su parte, también encontraron una relación inversa entre la carga laboral y el desempeño profesional de las enfermeras, respaldando los resultados actuales. Estos hallazgos resaltan la intensidad del trabajo físico y mental en la enfermería, lo que se alinea con la tendencia observada en la Tabla 2, lo cual sugiere que la carga laboral en la enfermería no solo es alta en términos cuantitativos, sino también en la calidad y la intensidad del trabajo.

En contraste, Toledo et al. (2022), en su investigación en Guayaquil, encontraron una relación directa significativa entre la carga de trabajo y el desempeño profesional de las enfermeras. Esto contradice los resultados actuales, sugiriendo que la naturaleza de la relación entre carga laboral y desempeño puede variar según el entorno hospitalario y las condiciones específicas de trabajo.

Asimismo, Triviño (2023) también respalda la idea de que la carga laboral influye significativamente en el desempeño de los profesionales de la salud, coincidiendo con los resultados actuales. La consistencia en este hallazgo entre diferentes contextos fortalece la validez general de la relación identificada. Estos resultados se explican en base a Taylor (1911) quien abogaba por la estandarización de procesos y la enseñanza de procedimientos eficaces para aumentar la productividad y el rendimiento. Sin embargo, cuando estas estrategias se aplican de manera intensiva y sin considerar los límites razonables de carga de trabajo, pueden dar lugar a la sobrecarga laboral. Los empleados podrían enfrentarse a demandas excesivas para cumplir con estándares rigurosos y alcanzar niveles máximos de rendimiento, lo que puede tener consecuencias negativas para su bienestar, salud mental y desempeño a largo plazo, esto explicaría los resultados evidenciados, ya que, el desempeño se ve afectado por la sobre carga o exigencias laborales.

Por otro lado, en la tabla 2, se observa la resolución del objetivo específico número 1, la frecuencia de la carga laboral, donde la mayoría de enfermeras presenta un nivel alto de carga laboral siendo esto representado con un 48.4%, asimismo, se sigue un nivel medio (38.7%) y por último el nivel bajo con 12.9%. Determinándose que la carga laboral en las enfermeras de un Hospital III-1 es de nivel alto y medio, en un (87.1%). Por otro lado, se evidencia que en las dimensiones de carga física y carga mental existe un predominio de exposición media, con porcentajes de 40.3 % y 46.8% respectivamente; a la vez se observa que en ambas dimensiones le continua el nivel alto presentado con 40.3 %, en el nivel de exposición alta, el cual hace un porcentaje considerable.

Los resultados vistos pueden compararse con estudios como el de Basilio (2022) donde sus resultados revelan que, en las dimensiones de esfuerzo físico y actividad, el 92% de las enfermeras experimentaba una carga alta, mientras que, en la dimensión de demanda mental, el 88% reportó una carga alta. En relación al consumo de tiempo, el 72% indicó una carga alta, y en la dimensión de frustración, el 88% experimentó una carga baja. Esto resalta que las enfermeras también están sometidas a intensas demandas físicas y mentales, así como se muestra en la presente investigación.

Además, Calderón (2022), evidencio en sus resultados que el 48.15% de los participantes no experimentaban una carga laboral, mientras que el 51.85% sí la experimentaba. Sumado a ello, Garma y Vivanco (2021), revelaron que un 6.3% de las enfermeras experimentaron una carga de trabajo de nivel medio, mientras que un 39.29% la tuvo en nivel bajo, y un 1.29% en nivel alto. Estos estudios evidencian como las enfermeras en su mayoría muestran niveles con una tendencia alta en cuanto a carga laboral, similar a los resultados evidenciados en el presente estudio.

Por último, Alva y Valderrama (2021), tuvieron dentro de los resultados de su muestra un alto nivel de sobrecarga laboral en el 55.98%, con un alto nivel de carga de trabajo físico en el 51.95%, un alto nivel de carga de trabajo mental en el 63.96%, un alto nivel de factores organizativos en el 65.96% y un alto nivel de trabajo por turnos en el 35.98%. El 55.25% de los encuestados utilizaba mecanismos activos para hacer frente a la situación, y el 51.96% recurría regularmente a sus redes sociales en busca de consuelo. Este estudio destaca la multifacética naturaleza de la sobrecarga laboral en enfermería, incluyendo aspectos físicos, mentales y organizativos. Reforzando la idea de que la carga laboral es un problema complejo que abarca múltiples áreas, alineándose con la tendencia observada en la Tabla 2.

Por tanto, la sobrecarga laboral surge cuando las responsabilidades abruman a una persona en áreas como el trabajo y la familia. La sobrecarga informativa se presenta con una cantidad excesiva de datos, complicando la toma de decisiones. Por último, la sobrecarga organizacional está vinculada a la carga de trabajo en una organización, incluyendo la eficiencia de los procesos y la distribución de tareas (Loayza et al., 2022). Este enfoque proporciona un contexto más amplio, sugiriendo que la sobrecarga laboral no solo se relaciona con la cantidad de trabajo, sino también con cómo se maneja la información y se organizan las tareas dentro de una institución. Esto puede tener implicaciones directas en la situación observada en la tabla 2, donde las altas cargas pueden ser resultado de una combinación de estas dimensiones.

Asimismo, en la tabla 3, basada en el objetivo específico número 2, se buscó observar el análisis de frecuencias del desempeño laboral, donde se evidencio que alcanzaron un nivel de exposición regular, con porcentajes de 40.3 %, 54.8, 48.4 y 54.8% respectivamente; a la vez se observa que las relaciones humanas presentan

un 24.2%, en el nivel de exposición máxima, el cual hace un porcentaje considerable. Las enfermeras presentan un nivel bajo de carga en un (38.7%), y el 38.7%% de enfermeras obtuvieron un nivel regular, y el 22.6 %% de estos indicó un nivel alto. Determinándose que la carga laboral en las enfermeras de un Hospital III-1 es de nivel alto y medio, en un (61.3%).

Por lo que, en base a estos resultados se hace un contraste con estudios previos como el de Toledo et al. (2022) donde evidencio un nivel alto de desempeño profesional (88.57%). Asimismo, Acosta y Maya (2020), se destacó que las competencias clínicas menos desarrolladas incluyeron el apoyo a los familiares (2.7%), la comunicación con los acompañantes de los pacientes (2.7%), así como la realización de tareas rutinarias, administrativas y la actualización de las normas y protocolos. El contraste entre estos estudios y la tabla 3 podría indicar que en diferentes entornos las enfermeras pueden tener distintos niveles de desempeño. El alto desempeño observado por Toledo et al. podría reflejar condiciones de trabajo más favorables o diferencias en las metodologías de evaluación.

Por otro lado, Javier y Santillan (2019) arrojaron que factores como la falta de respaldo directivo en la capacitación (52%), la inestabilidad laboral (56%), la carencia de motivación y oportunidades de promoción (40%), y la carga de trabajo (52%) incidieron de manera significativa en el desempeño profesional. Además, Calderón (2022) observaron que el 20.37% de las enfermeras mostraba un desempeño profesional deficiente, el 53.70% tenía un nivel de desempeño regular, y el 25.93% presentaba un desempeño eficiente. Estas comparativas, respaldan la idea de que el desempeño puede verse influido por factores organizacionales y de gestión. La carga de trabajo y la falta de apoyo pueden estar contribuyendo a los niveles regulares de desempeño observados en la tabla 3.

Sumado a ello, Garma y Vivanco (2021) mostraron que, al desempeño profesional, el 50% obtuvo resultados normales, el 35.71% resultados óptimos y el 1.29% resultados deficientes. Existe similitud de resultados con el estudio de Alva y Valderrama (2021) donde el 55.25% de los encuestados utilizaba mecanismos activos para hacer frente a la situación, y el 51.96% recurría regularmente a sus redes sociales en busca de consuelo ya que presentaban un nivel medio de desempeño laboral. Este resultado podría sugerir que en algunos contextos las

enfermeras son capaces de mantener un buen desempeño a pesar de las cargas laborales, posiblemente debido a diferencias en el entorno laboral o en las estrategias de afrontamiento, lo que podría estar ayudando a mantener su desempeño a niveles regulares, como se observa en la Tabla 3.

En consecuencia, los trabajadores buscan un equilibrio en la realización de tareas desafiantes (necesidad de logro), están interesadas en influir en su entorno laboral (necesidad de poder), y valoran fuertemente las relaciones sociales en su lugar de trabajo (necesidad de afiliación). Estos factores pueden tener implicaciones en su desempeño y satisfacción laboral, contribuyendo a entender cómo sus necesidades psicológicas influyen en la dinámica laboral y en la percepción de la carga laboral (Merchan y Vera, 2022). Esto proporciona un marco para entender cómo factores como la necesidad de logro, poder e influencia, y afiliación pueden estar afectando el desempeño de las enfermeras. Estos factores podrían estar ayudando a las enfermeras a manejar las cargas laborales y mantener un desempeño aceptable, como se refleja en la Tabla 3.

Sumado a ello, en la tabla 4, la cual se centra en la relación entre la carga física y el desempeño laboral, mostraron una correlación inversa significativa alta ($\rho = -.736, p < .01$), evidenciando una fuerte conexión inversa entre las variables. Este resultado sugiere que a medida que aumenta la carga física en el trabajo, el desempeño laboral tiende a disminuir. La evidencia estadística del estudio se compara con estudio de Basilio (2022) donde se observa correlación significativa entre el desempeño laboral y la carga física en los colaboradores ($p < .05$). Además, el estudio de Alva y Valderrama (2021) identificaron que existe una asociación inversa dentro de lo que es la carga física y el desempeño laboral ($p < .05$). Estos estudios respaldan los hallazgos de la tabla 4, proporcionando un contexto más amplio sobre cómo las demandas físicas impactan negativamente en el desempeño laboral. Sustentan la idea de que tareas como levantar objetos pesados o permanecer de pie por periodos prolongados pueden ser factores contribuyentes significativos a la disminución del rendimiento.

Por tanto, el aumento de las exigencias físicas en el lugar de trabajo, como levantar objetos pesados, permanecer de pie de forma prolongada o repetitiva, y otras tareas físicamente exigentes, conducen a una disminución de la eficacia y la

eficiencia de los empleados a la hora de desempeñar su trabajo (Gallardo y Carrera, 2019). Este estudio complementa y refuerza los resultados de la tabla 4, evidenciando que la relación inversa entre carga física y desempeño laboral es un patrón observable en múltiples investigaciones. Esto indica que la gestión de la carga física es un aspecto crítico para mejorar el desempeño en el trabajo.

Por otro lado, en la tabla 5, hacia énfasis en establecer la relación entre la dimensión carga mental y el desempeño laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, siendo este el último objetivo específico, observando una relación inversa significativa alta ($\rho = -.739$; $p < .01$). Este resultado sugiere que un aumento en la carga mental conduce a una disminución en el desempeño laboral. En el contexto de un área de emergencia, donde las decisiones rápidas y precisas son cruciales, esta correlación es especialmente preocupante.

En comparativa se tiene el estudio de Toledo et al. (2022) donde se observa que el desempeño laboral se correlaciona de manera significativa con el cansancio mental y/o fatiga laboral teniendo un efecto grande ($r^2 = .261$; $p < .001$). Asimismo, se observa un resultado similar en el estudio de Calderón (2022) donde evidencio una correlación negativa entre la carga mental y el desempeño laboral ($r = -.678^{**}$), siendo esta relación significativa. Por otro lado, Garma y Vivanco (2021), en evidencio que encontró evidencia estadística que muestra similaridad, por lo que la correlación entre la carga física y desempeño fue inversa significativa alta ($r = -.670^{**}$).

Estos estudios complementan los hallazgos de la tabla 5 al resaltar cómo distintos tipos de carga, incluida la mental, pueden afectar negativamente el rendimiento en el trabajo. Esto se alinea con el estudio de Rotwe et al. (2018), que subraya las graves consecuencias que puede tener la sobrecarga laboral, especialmente en entornos críticos como las áreas de emergencia, donde la eficiencia y la eficacia del personal de enfermería son cruciales para la mortalidad y el pronóstico de los pacientes

La evidencia sugiere que la sobrecarga laboral en profesionales de enfermería, particularmente en entornos críticos como el área de emergencia, puede tener

impactos directos en la mortalidad y pronóstico de los pacientes críticos (Rotwe et al., 2018). La elevada carga mental percibida por las enfermeras puede generar un estrés que compromete su capacidad para abordar situaciones críticas de manera eficiente. Por otro lado, siguiendo las directrices del Ministerio de Salud (MINSA, 2011), que enfatizan la importancia de que las enfermeras estén entusiasmadas con su trabajo y participen activamente en el cumplimiento de sus objetivos de rendimiento, la relación inversa entre la carga mental y el desempeño laboral cobra aún más relevancia. La motivación y la participación activa en el trabajo se ven comprometidas cuando la carga mental percibida es elevada, lo que puede traducirse en un rendimiento laboral subóptimo. La carga laboral excesiva puede afectar negativamente la motivación y la satisfacción en el trabajo, contribuyendo así a un desempeño laboral que no alcanza los estándares establecidos.

El posible impacto de los sesgos de percepción y autoevaluación en las métricas de carga de trabajo y rendimiento laboral autoinformadas es una de las dos principales limitaciones del estudio. Otro inconveniente importante es que no se tuvieron en cuenta otros elementos que pueden influir, como el apoyo organizativo o el entorno laboral. Ignorar estos elementos, que pueden tener un impacto significativo en las experiencias de las enfermeras en el trabajo, podría dar lugar a un conocimiento incompleto de las variables que determinan la carga de trabajo de las enfermeras y su rendimiento en el trabajo.

Entre las muchas aportaciones novedosas destaca el uso en el estudio de un marco multidimensional para examinar la conexión entre la carga de trabajo y la productividad en el trabajo. Si se tienen en cuenta al mismo tiempo las cargas de trabajo mental y físico, se puede obtener una imagen más completa y contextualizada de las dificultades a las que se enfrentan los enfermeros en situaciones de emergencia. Además, el estudio subraya la importancia de comprender los elementos que afectan a este grupo vital de profesionales sanitarios centrándose en el contexto enfermero. Estas características únicas no sólo se suman al cuerpo de conocimientos teóricos, sino que también tienen consecuencias en el mundo real, como la utilidad potencial para la política y la práctica de la atención sanitaria en la identificación y aplicación de métodos específicos para mejorar las condiciones de trabajo y el rendimiento.

VI. CONCLUSIONES

1. La carga laboral tiene relación alta y significativa inversa con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia, en un Hospital III- 1 es de $r = -,864$ y $p < 0.05$.
2. La carga laboral principalmente alta con un 48.8%, seguido de un 38.7% que indican un nivel medio y un 12.9% que experimentan un nivel bajo. Al examinar las dimensiones específicas de la carga laboral, tanto la carga física como la mental muestran una exposición predominante en el nivel medio, con porcentajes del 40.3% y 46.8%, respectivamente.
3. El desempeño laboral ha evidenciado principalmente un nivel regular en todas las dimensiones evaluadas, iniciando con la calidad de trabajo (40.3%), iniciativa (54.8%), relaciones humanas (48.4%) y logro de metas (54.8%).
4. La carga física mostró una correlación inversa y significativa entre el desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de $-.736$, en el área de emergencia del Hospital III-1 de Trujillo durante el año 2023.
5. La carga mental evidencio una correlación inversa y alta entre el desempeño laboral, con un coeficiente de $-.739$, demostrando que un incremento en la carga mental también repercute negativamente en el rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

A los departamentos de salud ocupacional y salud mental del hospital se recomienda la implementación de un sistema de seguimiento regular para evaluar la carga laboral y el desempeño de las enfermeras en el Área De Emergencia, esto deberá incluir evaluaciones anuales que permitan una toma de decisiones basada en datos concretos para mejorar las condiciones laborales y optimizar el rendimiento del personal.

A la jefatura de enfermería, que debe revisar y ajustar las responsabilidades asignadas a las enfermeras dentro del área de emergencias, enfocándose en alinear las tareas con la formación y competencias profesionales de cada una. Disminuyendo así la carga laboral, y permitirá a las enfermeras concentrarse más eficazmente en sus funciones principales, lo que a su vez mejorará su desempeño general no solo en área de emergencia sino dentro de un trabajo en conjunto.

Al comité evaluador de recursos humanos pueda implementar un análisis detallado de la carga laboral en todas las áreas del hospital, utilizando esta información para establecer un sistema de rotaciones que distribuya equitativamente las tareas y reduzca la sobrecarga.

Se propone al comité de salud y seguridad en el trabajo del hospital la instauración y difusión de programas destinados al manejo de la carga mental . Estos programas incluirían la incorporación de pausas activas durante la jornada laboral y la enseñanza de diversas técnicas de meditación.

Al departamento de capacitación, investigación y docencia desarrollar un programa de capacitación continuo para el personal, enfocado en manejo del estrés y eficiencia laboral, complementado con un programa de pausas activas que incluya ejercicios de relajación y mindfulness, para mejorar el bienestar y la eficiencia del personal del área de emergencia.

REFERENCIAS

- Acosta, M., y Maya, G. (2020). Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Rev. Ciencia y Cuidado*, 17(2). <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
- Ahumada, L. (2018). *Carga laboral y la calidad de los registros de enfermería en los Centros de Salud Villa los Reyes y Mi Perú, Ventanilla-2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16998>
- Altamirano, K. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público III-1. Lima 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60632>
- Alva, A., y Valderrama, Y. (2021). *Sobrecarga laboral y afrontamiento emocional en las enfermeras de primera línea durante el cuidado de pacientes COVID-19, Trujillo 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87601/Alva_TAF-Valderrama_GYY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arreaga, G., Carriel, Y., Muñiz, G., y Rebolledo, D. (2023). Percepción de Enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional. *Revista Universidad de Guayaquil*, 137(2), 64–75. <https://doi.org/10.53591/rug.v137i2.2067>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>

- Bakker, A., 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/10.1108/02683940710733115>
- Baldera, E. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima-2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112651/Baldera_PER-SD.pdf?sequence=1
- Basilio, C. (2022). *Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19055>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Caballero-Martínez, L., (2017). El camino del éxito de las encuestas y entrevistas. *Documento de docencia course work*, 3. <https://repository.ucc.edu.co/bitstreams/6122fd2b-e1a9-49cd-94d9-feb17a4ee3e4/download>
- Calderón, D. (2022). *Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, Servicio De Cirugía, Hospital Militar Central, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1899>
- Calderón, G., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., y Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123,127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>

- Cassiani, S., Ferreira, U., Peduzzi, M., Lejía, C., y Munar, E. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44(64). <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>.
- Castro, K., y Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chavarria, R. (1986). *La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa80931d2
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill. https://books.google.com.pe/books?id=kmFOtwAACAAJ&dq=Comportamiento+Organizacional:+la+din%C3%A1mica+del+%C3%A9xito+en+las+organizaciones&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y
- Comezaquira, A., Terán, G., y Quijada, P. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista cubana de enfermería*, 37(4), 1–21. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3942>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Lima: CONCYTEC. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Duque K. (2019). Rol del profesional de enfermería en seguridad y salud en el trabajo, innovando en cuidado [Tesis de Licenciatura, Universidad De Ciencias Aplicadas Y Ambientales]. <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/1668/Rol;jsessionid=D3282CDEDC859792CDAA52AE4CAB2ABC?sequence=1>.

- Espinosa, A., Gibert, L., y Oria, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cuba de Enfermería*, 32(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011
- Gallardo, M., Herrán, J., y Carrera, G. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos de La Ciencia*26, 3(1), 26–44. <http://retosdelaciencia.com>
- Garma, N., y Vivanco, M. (2021). *Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021* [Tesis pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1039>
- Hackman, J., y Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0030507376900167>
- Jave, C. (2023). *Carga y desempeño laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9090>
- Javier, D., y Santillan C. (2019). *Factores que influyen en el bienestar laboral de los enfermeros: Estudio a realizarse en el Hospital Materno Infantil Dr. Héctor Quintana de la Ciudad de San Salvador de Jujuy durante el periodo Enerojunio 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Córdoba]. <http://hdl.handle.net/11086/26850>
- Juarez, K. (2022). *Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84925>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V., Van Burren, S., Van der Beek, A., y De Vet, H. (2014). Measuring individual work performance. *Work*, (2), 229- 238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>

- Llaneza, F. (2009) *Ergonomía y psicología aplicada*. Lex-Nova.
https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTLoC&printsec=frontcover&dq=llaneza+2009&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=llaneza%202009&f=false
- Loayza, A., Troya, Y., González-Ramón, E., y Sánchez, L. (2022). La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3569-3586. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2485
- Ludeña, L. (2023). *Carga laboral y rendimiento profesional en las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz En Tiempos De Pandemia Por Covid19 Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/7869>
- Merchán, A., y Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8625447.pdf>
- Ministerio de Salud (2020). *Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19*. MINSA. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú. (2008). *Resolución Ministerial N°626- 2008/MINSA, "Normas y Procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral"*. Lima-Perú. <https://bit.ly/3HHNDDP>
- Ministerio de Salud del Perú. (2011a). *Documento Técnico y Normativo en Salud N°2: "Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud"*. Lima, Perú: Dirección General de la Gestión del Desarrollo de los Recursos Humanos. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>

- Molina, H. (2020). Establecimiento de Metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*, 16(75).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002
- Morales, D., Rivas, E., y Campillay, M. (2022). Gestión de los cuidados de enfermería en unidades de procedimientos endoscópicos: una mirada cualitativa a la especialidad. *Ciencia y Enfermería*, 28.
<https://doi.org/10.29393/ce28-11gcdm30011>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Bogotá - México.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra: OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. OMS.
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Organización Panamericana de la Salud (2022). *Estudio advierte sobre elevados niveles de depresión y pensamientos suicidas en personal de salud de América Latina durante la pandemia*. OPS.
<https://www.paho.org/es/noticias/13-1-2022-estudio-advier-te-sobre-elevados-niveles-depresion-pensamientos-suicidas-personal>
- Organización Panamericana de la Salud (2022). *Papel de la Enfermería*. OPS.
<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Pambaquishpe, C. (2021). *Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social*

2021 [Tesis de Maestría, Universidad del Norte].
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11541>

- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://bit.ly/2Ewn3Pz>
- Perea, R., Salas, L., Díaz, H., y Pérez, G. (2016). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior* 26(4), 604-617.
- Ponce, D., Toala, M., y Toala, A. (2022). Sobrecarga: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista científica Mundo de la Investigación y conocimiento*, 6(1), 29-40.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S, y Babamohamadi, H. (2021). La relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con COVID-19: un estudio transversal. *Gerente de Enfermería*, 29(6), 1723–32.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8236996/>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. *Archivos de medicina*, 20(1):123-132.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>.
- Quintana, D., y Tarqui-Mamani, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Universidad Manizales*, 20(1):123–132.
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and*

Organizational Psychology, 35(3), 195–205.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Rower, A., Labadie, G., Jackson, D., Vivas, C., y Simon, J. (2018) Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. *BJM*. (362): 1-4.
<https://www.bmj.com/content/362/bmj.k2813>

Salazar, R. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA – Cajamarca* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38022>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Simonetti, M., Vásquez, A., y Galiano, M. (2021). Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 55, 1–9. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521>

Solórzano, K. (2021). Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del profesional de enfermería. *Revista San Gregorio*, 1(47), 168-1483. <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/10.1016/0959-4752\(94\)90003-5](https://doi.org/10.1016/0959-4752(94)90003-5)

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
https://www.academia.edu/34170472/Frederick_W_Taylor_The_Principles_of_Scientific_Management_1911

Toledo, A. (2022). *Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022*. [Tesis de Pregrado,

Repositorio Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/94157>

Triviño, H. (2023). *Carga laboral en el desempeño de profesionales de salud del servicio de Cirugía General en un hospital nivel 2, Ecuador 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/122807>

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Carga laboral	Efectos que afectan las actividades programadas para una jornada laboral determinada pueden tener distintas consecuencias sobre la salud de los trabajadores (Llaneza 2009).	La variable será medida en base al Cuestionario de Carga laboral el cual esta disgregado en dos dimensiones: Carga mental y Carga física	Carga Física	Demanda física	Ordinal Dicotómica La carga laboral se mide por : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bajo: 0 – 7 puntos ▪ Medio: 8 – 15 puntos ▪ Alto: 16 – 20 puntos
				Fatiga física	
			Carga Mental	Demanda mental	
				Fatiga mental	
Desempeño laboral.	Reconocimiento del valor de los profesionales sanitarios y el papel que desempeñan en	La variable será medida en base al Cuestionario de Desempeño Laboral el cual está	Calidad de trabajo	Oportunidad	Ordinal Lickert El desempeño laboral se mide por: <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 27- 62
				Proactividad	
				Responsabilidad	
			Iniciativa	Innovación	
				Asequibilidad al cambio	

	la consecución de los objetivos de la institución. El rendimiento en el trabajo puede incluirse en dichas evaluaciones (MINSA, 2008).	dividido en cuatro dimensiones: calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas.		Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Regular: 63 – 99 • Alto: 100 – 135.
			Relaciones Humanas	Empatía	
				Buen trato al usuario	
				Orientación a los usuarios	
			Logro de metas	Planificación	
				Cumplimiento de normas	
				Metas alcanzadas	

Anexo 2. INSTRUMENTO 1 DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CARGA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL III-1 TRUJILLO, 2023

CUESTIONARIO QUE MIDE CARGA LABORAL

Autor: Llaneza (2009),

INTRODUCCIÓN: Sr. (a) (rta) Enfermero(a) el presente cuestionario tiene por objetivo determinar la carga laboral de enfermería en su en su institución, las respuestas obtenidas se usarán solo con fines de estudio. Sus respuestas son de gran importancia para el logro de los objetivos del trabajo. Será de carácter anónimo por lo que pedimos que sea lo más sincero(a) posible.

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, marque con un aspa y/o x en los espacios según corresponda:

Si	1	No	0
----	---	----	---

	DIMENSIÓN 1: Carga Física	Si	No
1	Durante el turno de trabajo normalmente hay un periodo de descanso o pausa.		
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física		
3	El tiempo es suficiente para realizar su trabajo		
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado		
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación		
6	Trabaja continuamente en una postura forzada		
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular		

8	Frecuente sufre de dolor muscular		
09	Frecuente al trasladar un objeto su peso excedelos 15 kg		
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo		
	DIMENSIÓN 2: Carga Mental	Si	No
1	La información que se maneja en el trabajo essencilla		
2	El trabajo genera satisfacción laboral		
3	El trabajo es equilibrado y armonioso		
4	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo		
5	Emocionalmente es agotador el trabajo		
6	Durante el trabajo hay dificultad de concentración		
7	Genera frustración el trabajo		
8	Después de la jornada laboral causa sueño		
9	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos		
10	La información que se maneja en el trabajo esengorrosa		

VALORACION DEL INSTRUMENTO

Variable/dimensiones	Categorías de valoración		
	Bajo	Medio	Alto
Carga Laboral	0 – 7 puntos	8 – 15 puntos	16 – 20 puntos
Carga Física	0 – 3 puntos	4 – 6 puntos	7 – 10 puntos
Carga Mental	0 – 3 puntos	4 – 6 puntos	7 – 10 puntos

Ficha técnica para medir la carga laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Carga Laboral
Autor	Realizado por Llaneza Javier.
Año	(2009)
Aplicación	Hospitales y/o Centros de Salud
Bases teóricas	Chavarría (1986) define la carga laboral como los requerimientos y exigencias físicas y mentales a los que un colaborador está expuesto en su lugar de trabajo.
Validez	El cuestionario fue validado por juicio de expertos en base a la claridad, coherencia y pertinencia, fueron 3 jueces los cuales analizaron la escala, donde se obtuvo que esta es válida para su uso.
Confiabilidad	Se comprobó su confiabilidad de ,760 a través de Kuder–Richardson (KR20)
Versión	Segunda versión
Sujetos de aplicación	Enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023
Tipo de administración	Se administrará por medio de una encuesta de Individual o grupal
Duración	10 a 15 minutos

<p>Escala de calificación</p>	<p>Dicotómico, SI (1) y No (0)</p> <p>Los participantes en la encuesta de 20 preguntas sólo pueden responder "Sí" o "No". La paráfrasis consta de 10 componentes concentrados que también se dispersan mentalmente en dos dimensiones. La puntuación otorgada es 0 para las respuestas "No" y 1 para las respuestas "Sí".</p>
<p>Normas de puntuación</p>	<p>Carga Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 0 – 7 puntos • Medio: 8 – 15 puntos • Alto: 16 – 20 puntos <p>Carga Física</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 0 – 3 puntos • Medio: 4 – 6 puntos • Alto: 7 – 10 puntos <p>Carga Mental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajo: 0 – 3 puntos • Medio: 4 – 6 puntos • Alto: 7 – 10 puntos

ANEXO 03: INSTRUMENTO 2 DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología, tomado de la Resolución Ministerial 626-2008/MINSA modificado por Cholan G. (2023)

INTRODUCCIÓN: Sr. (a) (rta) Enfermero(a) el presente cuestionario tiene por objetivo determinar el desempeño laboral de las enfermeras de la Institución, las respuestas obtenidas se usarán solo con fines de estudio. Sus respuestas son de gran importancia para el logro de los objetivos del trabajo. Será de carácter anónimo por lo que pedimos que sea lo más sincero(a) posible.

INSTRUCCIONES: Marque con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su criterio.

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

N°	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1	En el área de emergencia muestra una adecuada organización de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
2	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área que pueden afectar su desempeño.					
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del servicio para el logro del desempeño.					
6	Evita errores en el trabajo					
7	No requiere de supervisión frecuente.					
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.					
DIMENSIÓN 2: INICIATIVA		1	2	3	4	5
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral					
11	Se muestra asequible al cambio.					

12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
14	Tiene capacidad de resolución para resolver problemas					
DIMENSIÓN 3 RELACIONES HUMANAS		1	2	3	4	5
15	Establece una relación cordial y respetuosas con los pacientes y el equipo de trabajo					
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.					
17	Respeto las opiniones y sugerencias del equipo multidisciplinario					
18	Ante una emergencia muestra disponibilidad y apertura para atender a los pacientes.					
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
20	Brinda información necesaria y oportuna al paciente					
DIMENSIÓN 4: LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.					
23	Cumple con su trabajo de manera adecuada.					
24	Cumple con las funciones generales y específicas de la institución.					
25	Sus actividades realizadas contribuyen con los indicadores establecidos por su institución					
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					
27	Se preocupa por alcanzar las metas.					

Variable/dimensiones	Categorías de valoración		
	Bajo	Regular	Alto
Desempeño laboral	27 - 62	63 - 99	100 - 135
Calidad de trabajo	8 - 19	20 - 29	30 - 40
Iniciativa	6 - 14	15 - 22	23 - 30
Relaciones humanas	6 - 14	15 - 22	23 - 30
Logro de metas	7 - 16	17 - 26	27 - 35

ANEXO 4: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: CARGA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL III-1 TRUJILLO, 2023. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación es: Determinar la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral I en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, periodo Octubre – diciembre 2023. Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADORA

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

ANEXO 05 : FORMATOS DE JUICIOS DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Otero Antezana		
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica	(X)	Social ()
	Educativa	(X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermero Emergencista		
Institución donde labora:	HRDT UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide las Carga Laboral
Autor(a):	Llaneza Álvarez Javier (2009)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciados de enfermería
Significación:	D1: Carga Física (10 ítems). D2: Carga Mental (10 ítems)

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Carga laboral	D1: Carga Física (10 ítems). D2: Carga Mental (10 ítems)	Medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden. Categorías o niveles: Bajo, Medio, Alto CATEGORÍAS DE LA VARIABLE: Carga Laboral <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo: 0 – 7 puntos ✓ Medio: 8 – 15 puntos ✓ Alto: 16 – 2 puntos

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la Carga laboral elaborado por Liñeza 2009. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador	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.

que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Medición de la Carga laboral

- Primera dimensión: Carga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga laboral en enfermeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Carga física	Durante el turno de trabajo normalmente hay un periodo de descanso o pausa.	4	4	4	
	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física.	4	4	4	
	El tiempo es suficiente para realizar su trabajo	4	4	4	
	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado	4	4	4	
	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación	4	4	4	
	Trabaja continuamente en una postura forzada	4	4	4	
	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular	4	4	4	
	Frecuente sufre de dolor muscular	4	4	4	
	Frecuente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg	4	4	4	
	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo	4	4	4	
Carga mental	La información que se maneja en el trabajo es sencilla	4	4	4	
	El trabajo genera satisfacción laboral	4	4	4	
	El trabajo es equilibrado y armonioso	4	4	4	
	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo	4	4	4	
	Emocionalmente es agotador el trabajo	4	4	4	
	Durante el trabajo hay dificultad de concentración	4	4	4	
	Genera frustración el trabajo	4	4	4	
	Después de la jornada laboral causa sueño	4	4	4	
	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos	4	4	4	
	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa	4	4	4	

1. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor(a):	DISA IV LIMA ESTE (2013)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciados de enfermería
Significación:	D1: Calidad de trabajo D2: Iniciativa D3: Relaciones humanas D4: Logro de metas

2. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	D1: Calidad de trabajo D2: Iniciativa D3: Relaciones humanas D4: Logro de metas	Medidos a través de 27 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende de las dimensiones y los respectivos ítems que los miden. Categorías o niveles: Deficiente, Regular, Bueno CATEGORÍAS DE LA VARIABLE ✓ Bajo: 27 - 62 ✓ Regular: 63 - 99 ✓ Alto: 100 - 105

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide el Desempeño laboral elaborado por: DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología, tomado de la Resolución Ministerial 828-2008/MINSA. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: Medición del desempeño laboral

- Segunda dimensión: Desempeño laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño laboral en enfermeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	3	3	4	En el área de emergencia muestra una adecuada organización de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.
	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	4	4	4	
	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área que pueden afectar su desempeño.	4	4	4	
	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	4	4	4	
	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del servicio para el logro del desempeño.	4	4	4	
	Evita errores en el trabajo	4	4	4	
	No requiere de supervisión frecuente.	4	4	4	
	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	4	4	4	
Iniciativa	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	4	4	4	
	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	4	4	4	
	Se muestra asequible al cambio.	4	4	4	
	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	4	4	4	
	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	4	4	4	
	Tiene capacidad de resolución para resolver problemas	4	4	4	
Relaciones humanas	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	3	3	4	Establece una relación cordial y respetuosas con los pacientes y el equipo de trabajo
	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	4	4	4	
	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	3	3	4	Respeto las opiniones y sugerencias del equipo multidisciplinario

	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	4	3	4	Ante una emergencia muestra disponibilidad y apertura para atender a los pacientes.
	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	4	4	4	
	Brinda información necesaria y oportuna al paciente	4	4	4	
Logro de metas	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	4	4	4	
	Maneja racionalmente los recursos asignados.	4	4	4	
	Cumple con su trabajo de manera adecuada.	4	4	4	
	Cumple con las funciones generales y específicas de la institución.	4	4	4	
	Sus actividades realizadas contribuyen con los indicadores establecidos por su institución	4	4	4	
	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	4	4	4	
	Se preocupa por alcanzar las metas.	4	4	4	

Baudilio
Firma del evaluador

DNI

00325437

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gerson Malca Solis		
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica	(X)	Social ()
	Educativa	(X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfermero Emergencista		
Institución donde labora:	HRDT UCV UNT		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)			

6. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide las Carga Laboral
Autor(a):	Llaneza Álvarez Javier (2009)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciados de enfermería
Significación:	D1: Carga Física (10 ítems). D2: Carga Mental (10 ítems)

8. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Carga laboral	D1: Carga Física (10 ítems). D2: Carga Mental (10 ítems)	Medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden. Categorías o niveles: Bajo, Medio, Alto CATEGORÍAS DE LA VARIABLE: Carga Laboral <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo: 0 – 7 puntos ✓ Medio: 8 – 15 puntos ✓ Alto: 16 – 2 puntos

9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la Carga laboral elaborado por Llana 2009. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador	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.

que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.


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

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

Dimensiones del instrumento: Medición de la Carga laboral

- Primera dimensión: Carga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga laboral en enfermeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Carga física	Durante el turno de trabajo normalmente hay un periodo de descanso o pausa.	4	4	4	
	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física	4	4	4	
	El tiempo es suficiente para realizar su trabajo	4	4	4	
	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado	4	4	4	
	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación	4	4	4	
	Trabaja continuamente en una postura forzada	4	4	4	
	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular	4	4	4	
	Frecuente sufre de dolor muscular	4	4	4	
	Frecuente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg	4	4	4	
	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo	4	4	4	
Carga mental	La información que se maneja en el trabajo es sencilla	4	4	4	
	El trabajo genera satisfacción laboral	4	4	4	
	El trabajo es equilibrado y armonioso	4	4	4	
	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo	4	4	4	
	Emocionalmente es agotador el trabajo	4	4	4	
	Durante el trabajo hay dificultad de concentración	4	4	4	
	Genera frustración el trabajo	4	4	4	
	Después de la jornada laboral causa sueño	4	4	4	
	El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos	4	4	4	
	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa	4	4	4	


 M^{ra}. Guzmán, Nancy Alejandra Solís
 ENFERMERA C.E.P. 4173
 DE LA ZONA DE SALUD I (ZSAI)
 HOSPITAL GENERAL DE LA ZONA DE SALUD I (HGSZSI)

4. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor(a):	DISA IV LIMA ESTE (2013)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciados de enfermería
Significación:	D1: Calidad de trabajo D2: Iniciativa D3: Relaciones humanas D4: Logro de metas

5. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	D1: Calidad de trabajo D2: Iniciativa D3: Relaciones humanas D4: Logro de metas	Medidos a través de 27 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden. Categorías o niveles: Deficiente, Regular, Bueno CATEGORÍAS DE LA VARIABLE ✓ Bajo: 27 – 62 ✓ Regular: 63 – 99 ✓ Alto: 100 -105

6. Presentación de instrucciones para el juez:

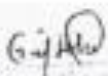
A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide el Desempeño laboral elaborado por: DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología, tomado de la Resolución Ministerial 626-2008/MINSA. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: Medición del desempeño laboral

- Segunda dimensión: Desempeño laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño laboral en enfermeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Calidad de trabajo	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	3	3	4	En el área de emergencia muestra una adecuada organización de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.
	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	4	4	4	
	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área que pueden afectar su desempeño.	4	4	4	
	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	4	4	4	
	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del servicio para el logro del desempeño.	4	4	4	
	Evita errores en el trabajo	4	4	4	
	No requiere de supervisión frecuente.	4	4	4	
	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	4	4	4	
Iniciativa	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	4	4	4	
	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	4	4	4	
	Se muestra asequible al cambio.	4	4	4	
	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	4	4	4	
	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	4	4	4	
	Tiene capacidad de resolución para resolver problemas	4	4	4	
Relaciones humanas	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	4	4	4	
	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	4	4	4	

	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	4	3	4	Ante una emergencia muestra disponibilidad y apertura para atender a los pacientes.
	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	4	4	4	
	Brinda información necesaria y oportuna al paciente	4	4	4	
Logro de metas	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	4	4	4	
	Maneja racionalmente los recursos asignados.	4	4	4	
	Cumple con su trabajo de manera adecuada.	4	4	4	
	Cumple con las funciones generales y específicas de la institución.	4	4	4	
	Sus actividades realizadas contribuyen con los indicadores establecidos por su institución	4	4	4	
	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	4	4	4	
	Se preocupa por alcanzar las metas.	4	4	4	


 MSc. Gloria María Jiménez Solís
 INSTITUCIÓN - C.E.P. 4000
 ESPECIALIDAD: ENFERMERÍA
 PROFESIONISTA EN ENFERMERÍA

Evaluación por juicio de expertos

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

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maria Edelmira Gonzales Gonzales			
Grado profesional:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Enfermero Emergencista			
Institución donde labora:	HRDT UCV			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)				

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide las Carga Laboral
Autor(a):	Llaneza Álvarez Javier (2009)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciados de enfermería
Significación:	D1: Carga Física (10 ítems). D2: Carga Mental (10 ítems)

12. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Carga laboral	D1: Carga Física (10 ítems). D2: Carga Mental (10 ítems)	Medidos a través de 20 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden. Categorías o niveles: Bajo, Medio, Alto CATEGORÍAS DE LA VARIABLE: Carga Laboral <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajo: 0 – 7 puntos ✓ Medio: 8 – 15 puntos ✓ Alto: 16 – 20 puntos

13. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide la Carga laboral elaborado por Llana 2009. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador	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.

que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento: Medición de la Carga laboral

- Primera dimensión: Carga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga laboral en enfermeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Carga física	Durante el turno de trabajo normalmente hay un periodo de descanso o pausa.	4	4	4	
	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física	4	4	4	
	El tiempo es suficiente para realizar su trabajo	4	4	4	
	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado	4	4	4	
	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones y/o operación	4	4	4	
	Trabaja continuamente en una postura forzada	4	4	4	
	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular	4	4	4	
	Frecuente sufre de dolor muscular	4	4	4	
	Frecuente al trasladar un objeto su peso excede los 15 kg	4	4	4	
Carga mental	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo	4	4	4	
	La información que se maneja en el trabajo es sencilla	4	4	4	
	El trabajo genera satisfacción laboral	4	4	4	
	El trabajo es equilibrado y armonioso	4	4	4	
	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo	4	4	4	
	Emocionalmente es agotador el trabajo	4	4	4	
	Durante el trabajo hay dificultad de concentración	4	4	4	
	Genera frustración el trabajo	4	4	4	
	Después de la jornada laboral causa sueño	4	4	4	
El trabajo requiere de llenado de documentos engorrosos	4	4	4		
La información que se maneja en el trabajo es engorrosa	4	4	4		


 180326418
 Firma del evaluador
 DNI

7. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el desempeño laboral
Autor(a):	DISA IV LIMA ESTE (2013)
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Licenciados de enfermería
Significación:	D1: Calidad de trabajo D2: Iniciativa D3: Relaciones humanas D4: Logro de metas

8. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	D1: Calidad de trabajo D2: Iniciativa D3: Relaciones humanas D4: Logro de metas	Medidos a través de 27 ítems. Seguidamente se presenta la tabla resumen que comprende las dimensiones y los respectivos ítems que los miden. Categorías o niveles: Deficiente, Regular, Bueno CATEGORÍAS DE LA VARIABLE ✓ Bajo: 27 – 62 ✓ Regular: 63 – 99 ✓ Alto: 100 -105

9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide el Desempeño laboral elaborado por: DISA IV LIMA ESTE (2013), instrumento validado por el Comité de ética de la Oficina de Epidemiología, tomado de la Resolución Ministerial 626-2008/MINSA . De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: Medición del desempeño laboral

- Segunda dimensión: Desempeño laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de desempeño laboral en enfermeros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	3	3	4	En el área de emergencia muestra una adecuada organización de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.
	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	4	3	4	
	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área que pueden afectar su desempeño.	4	4	4	
	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	4	4	4	
	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del servicio para el logro del desempeño.	4	4	4	
	Evita errores en el trabajo	4	4	4	
	No requiere de supervisión frecuente.	4	4	4	
	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	4	4	4	
Iniciativa	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	4	4	4	
	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	4	4	4	
	Se muestra asequible al cambio.	4	4	4	
	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	4	4	4	
	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	4	4	4	
	Tiene capacidad de resolución para resolver problemas	4	4	4	
Relaciones humanas	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	4	4	4	
	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	4	4	4	
	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	4	4	4	
	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	4	4	4	
	Brinda información necesaria y oportuna al paciente	4	4	4	

Logro de metas	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	4	4	4	
	Maneja racionalmente los recursos asignados.	4	4	4	
	Cumple con su trabajo de manera adecuada.	4	4	4	
	Cumple con las funciones generales y específicas de la institución.	4	4	4	
	Sus actividades realizadas contribuyen con los indicadores establecidos por su institución	4	4	4	
	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	4	4	4	
	Se preocupa por alcanzar las metas.	4	4	4	


 18838418
 Firma del evaluador
 DNI

ANEXO 6. RESULTADO DE TURNITIN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Carga Laboral y Desempeño Laboral en las enfermeras del área de emergencia de un Hospital III-1 Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Cholan Ayay, Gisela Thalia (orcid.org/0000-0003-2042-2908)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/00000-0003-2833-5685)

Mtro. Mejía Falcon, Victor Edison (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Trujillo – Perú

2024

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	6 %
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	5 %
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	1 %
	Fuente de Internet	
4	www.researchgate.net	<1 %
	Fuente de Internet	
5	renati.sunedu.gob.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
6	repositorio.unac.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
7	es.slideshare.net	<1 %
	Fuente de Internet	
8	Entregado a Universida...	<1 %
	Trabajo del estudiante	

Activar Windows

Ve a Configuración de Windows para activar Windows.

ANEXO 7: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

PRUEBA DE KUDER-RICHARDSON 20 – CARGA LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

KR20	N de elementos
,760	20

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	27

ANEXO 8 DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE
DE TRUJILLO

*Justos por la
Prosperidad*

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

AUTORIZACION DE EJECUCION DEL PROYECTO DE TESIS

N° 125

EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO.

AUTORIZA:

La realización del Proyecto de Investigación : "CARGA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL AREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL III-1 TRUJILLO , 2023", periodo: de Octubre del 2023 a Febrero del 2024. Teniendo como Investigadora a la estudiante de Maestría de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Autora:

- CHOLAN AYAY GISELA THALIA

No se autoriza el ingreso a UCI de Emergencia

Trujillo, 14 de Noviembre del 2023


Dra. Jenny Valverde López
CMP. 23822 RNE. 11837
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA
EN INVESTIGACIÓN
Hospital Regional Docente de Trujillo

JVL/gbm
c.c. archivo

"Justicia Social con Inversión"

Av. Mansiche 795 - Telef. 231581 - Anexo 225 - 481218 - Telefax. 233112 - Trujillo - Perú
docencia.hrdt@gmail.com

