



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“SOBRECARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE
EMERGENCIA DEL HOSPITAL BARTON – ESSALUD,
2024”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS
Y DESASTRES**

AUTOR:

LIC. PACORA MINAYA LIZ FIORELLA

<https://orcid.org/0009-0006-6352-2190>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ

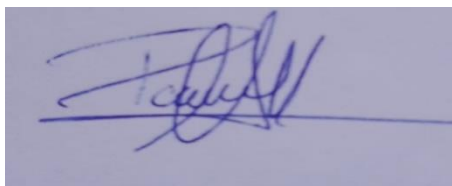
2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, PACORA MINAYA LIZ FIORELLA, con DNI 43849511, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES, de título "SOBRECARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL BARTON – ESSALUD, 2024", **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de .23% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del 25 marzo del año 2024.



Lic. Pacora Minaya Liz Fiorella
DNI: 43849511



Dr. Matta Solís, Eduardo Percy
DNI:42248126

SOBRECARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL BARTON – ESSALUD, 2024 3

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	5%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	elibro-net.ezproxy.cecar.edu.co Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
11	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	06
ABSTRACT.....	07
I. INTRODUCCIÓN.....	08
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	29

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	30
ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	32
ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	37

RESUMEN

Objetivo: “identificar si existe relación entre la sobrecarga y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital Barton-Essalud, Callao-2024. **Materiales y métodos:** El presente estudio utilizara un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo y de corte transversal. La población y muestra será de 50 enfermeros que laboran en el área de emergencia del Hospital Barton. En el proceso de recopilación de datos, se empleó Para la variable independiente: Se utiliza el “Cuestionario sobrecarga laboral de Hart y Staveland”, con 68 ítems, y Para la variable dependiente, se aplicó el “Cuestionario para desempeño laboral de Melani Campos Huarez” con 20 items, la cual fue aplicada en el Perú en el año 2017.

Resultados: Para llevar a cabo el análisis de los datos recopilados, se emplearán técnicas estadísticas descriptivas que incluyen frecuencias dominantes, relativas y pruebas para verificar las hipótesis de investigación relacionadas con la variable en estudio. **Conclusiones:** Los datos obtenidos ayudara a disminuir y controlar la sobrecarga laboral en el profesional de enfermería, la cual impacta significativamente en su desempeño.

Palabras claves: sobrecarga laboral, desempeño profesional, estrés laboral.

ABSTRACT

Objective: “to identify if there is a relationship between overload and the work performance of the nursing professional in the emergency area of the Barton-Essalud Hospital, Callao-2024.

Keywords: work overload, professional performance, work stress. **Materials and methods:** The present study will use a quantitative approach, non-experimental, descriptive and cross-sectional design. The population and sample will be 50 nurses who work in the emergency area of Barton Hospital. In the data collection process, the “Hart and Staveland Work Overload Questionnaire” was used for the independent variable, with 68 items, and for the dependent variable, the “Melani Campos Huarez Work Performance Questionnaire” was applied. ”with 20 items, which was applied in Peru in 2017. **Results:** To carry out the analysis of the collected data, descriptive statistical techniques will be used that include dominant and relative frequencies and tests to verify the research hypotheses related to the variable under study. **Conclusions:** The data obtained will help reduce and control work overload in nursing professionals, which significantly impacts their performance.

Keywords: work overload, professional performance, work stress.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, un estudio realizado en Irán, mostró que la puntuación media de desempeño laboral, inteligencia espiritual y resistencia ocupacional fue $52,46 \pm 11,16$, $121,32 \pm 12,59$ y $53,29 \pm 8,72$, respectivamente. Según los resultados, la inteligencia espiritual y la resistencia ocupacional pueden predecir el desempeño laboral. ($R^2=18\%$, $P<0,01$) (1). Otro estudio realizado en China, en el 2022, mostró que el compromiso laboral es el eje que vincula la sobrecarga laboral con los resultados del desempeño laboral. El apoyo organizacional percibido mitiga las formas en que la sobrecarga laboral socava el desempeño laboral (2). Otro estudio realizado en Irán, en el 2020, mostró que el nivel de desgaste laboral fue moderado en el 76,1%, bajo en el 22,5% y alto en el 1,4% de las enfermeras. El nivel de satisfacción laboral fue moderado en un 61,1%, bajo en un 22,2% y alto en un 16,7%. Hubo una correlación significativa entre la edad y la satisfacción laboral ($p = 0,027$, $r = 0,3$). El agotamiento laboral se correlacionó directamente con el estrés laboral ($p \leq 0,001$, $r = 0,57$) (3). Otro estudio realizado en Sudáfrica, en el 2023, evidenciaron que tener un trabajo ingenioso y dos capacidades laborales, es decir, utilizar conocimientos y habilidades y contribuir a algo valioso, afectó el desempeño laboral de las enfermeras de urgencias. La autonomía en el trabajo, el progreso profesional y las relaciones con los supervisores se asociaron con la mayoría de las capacidades laborales de las enfermeras de urgencias (4).

En Latinoamérica, en Colombia, en el 2021, un estudio mostró que los elementos vinculados a la sobrecarga laboral entre el personal incluyeron edades de entre 35 y 60 años, ser de sexo femenino, tener varios años de experiencia, trabajar jornadas laborales de 12 horas o más, y atender entre 6 y 10 pacientes por turno (5). Otro estudio realizado en Ecuador, en el 2020, los hallazgos evidencian que una gran parte de los enfermeros experimentan una percepción de calidad de vida que no logra niveles óptimos. Varias razones contribuyen a esta situación, incluyendo una carga laboral excesiva, la ausencia de incentivos no monetarios, aspectos ergonómicos deficientes en el lugar de trabajo y una motivación insuficiente por parte de la dirección administrativa (6). Otro estudio realizado en México, en el 2020, se observó que el Síndrome de Burnout se encontraba en un nivel medio en el 82.2% de los casos; el Agotamiento Emocional estaba en un nivel bajo en el 62.2%; la Despersonalización mostraba un nivel bajo en el 57.8%, y la

Falta de Realización Personal estaba en un nivel bajo en el 40% (7). En Argentina, en el 2022, se observó que los encuestados experimentan un mayor nivel de estrés laboral a medida que su nivel de formación es menor. Se resaltó que, a medida que los trabajadores tienen más experiencia laboral, su satisfacción disminuye; no obstante, se encontró que aquellos con mayor antigüedad en la institución tienen un nivel de satisfacción laboral más alto, ambos hallazgos fueron estadísticamente significativos (8). Un estudio realizado en Colombia, evidenció que la carga física, los turnos, permanecer de pie durante la prestación del servicio, la falta de descansos, el agotamiento, el estrés y la presión laboral son factores que, cuando se combinan, contribuyen al aumento de la carga laboral. Esta situación coincide con la percepción general tanto de los profesionales de la salud como de los pacientes, quienes califican la carga de trabajo en la institución como excesiva (9).

En el contexto nacional, un estudio realizado en Lima, en 2021, evidenció que el 24,5% de enfermeros tuvieron niveles de desempeño bajos, y los factores que tuvieron mayor influencia en el desempeño fueron los años de servicio, no contar con especialidad, falta de equipamiento, trabajo sobrecargado (10). Otro estudio realizado en Pimentel, en el 2020, se halló que, la actitud de los profesionales se mantiene en un nivel inadecuado, con un 66% de ellos mostrando una disposición poco favorable hacia los pacientes. Además, la sobrecarga laboral es alta, afectando al 70% de los profesionales (11). Otro estudio realizado en Lima, en el 2023, mostró que 54% de enfermeras tuvieron niveles medios de sobrecarga laboral, respecto a sus dimensiones, el 88% tuvo nivel medio de cargas físicas, 74% niveles medios de carga mental (12). Otro estudio realizado en Cerro de Pasco, en el 2023, evidenció que la carga laboral fue alta en el 95%, baja en el 5%. En cuanto a sus dimensiones las cargas físicas fueron altas en el 95%, mientras que en las cargas mentales, fueron altas en el 95% (13). Otro estudio realizado en Arequipa, en 2021, evidenció que la carga laboral fue enorme en el 64,5%, seguida de excesiva en el 35,5%. En cuanto a la satisfacción laboral, el 61,3% tuvo regular satisfacción laboral (14).

La evidencia de estudios previos indica que la sobrecarga laboral entre las enfermeras de emergencia es considerablemente alta, lo que plantea preocupaciones significativas sobre su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su labor. Este hallazgo subraya la importancia de llevar a cabo un

estudio exhaustivo sobre este tema, ya que la sobrecarga laboral puede tener consecuencias adversas tanto para la calidad de la atención prestada como para la salud y bienestar del personal. Comprender mejor la relación entre la carga laboral y el desempeño laboral en este entorno específico puede proporcionar información valiosa para implementar intervenciones y políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y garantizar una atención segura y efectiva para los pacientes.

La sobrecarga laboral ocurre cuando un empleado se enfrenta a un volumen excesivo de tareas, responsabilidades o demandas en su trabajo, sobrepasando su capacidad para manejarlas eficientemente. Esto puede presentarse de diversas maneras, como largas jornadas laborales, plazos ajustados, falta de recursos adecuados, presión constante para alcanzar objetivos o expectativas poco realistas. Además de afectar la productividad y el bienestar del empleado, la sobrecarga laboral puede tener consecuencias negativas para su salud física y mental, generando estrés, fatiga, y reduciendo tanto la satisfacción laboral como la calidad de vida (15).

El desempeño laboral se refiere a la capacidad y efectividad con la que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas en el lugar de trabajo. Incluye la manera en que el empleado cumple con los objetivos y expectativas de su puesto, así como su nivel de competencia, eficiencia y calidad en la ejecución de las tareas asignadas. El desempeño laboral también puede involucrar aspectos como la puntualidad, la asistencia, la colaboración con compañeros de trabajo, la adaptabilidad a cambios en el entorno laboral y la contribución al logro de los objetivos organizacionales. Es evaluado tanto por los supervisores como por el propio empleado, y puede influir en aspectos como el crecimiento profesional, la remuneración y el desarrollo de la carrera (16).

La teoría de enfermería que se relaciona con la sobrecarga laboral es la Teoría del Estrés de Hildegard Peplau. Esta teoría se centra en la relación interpersonal entre la enfermera y el paciente, pero también puede aplicarse a las relaciones entre los profesionales de la enfermería y su entorno laboral. La sobrecarga laboral puede generar estrés en los enfermeros, lo que afecta su capacidad para brindar atención de calidad y mantener una relación terapéutica con los pacientes. Peplau sugiere que el estrés puede surgir cuando las demandas del entorno laboral superan los

recursos disponibles del individuo para hacerles frente, lo que puede afectar negativamente la salud física y emocional del enfermero, así como su desempeño laboral (17).

Montero y colaboradores (18), en España, en el 2023, en su estudio cuyo objetivo fue “describir los factores que influyen en el estrés percibido de los enfermeros de emergencia”. El enfoque fue cuantitativo, diseño revisión sistemática. La muestra se conformó por 40 artículos de investigación. Los resultados indican que gestionar la carga de trabajo y mejorar los recursos en el entorno laboral son fundamentales para reducir la fatiga y permitir abordar los procesos emocionales. Proporcionar a los trabajadores habilidades para afrontar situaciones también les impone la responsabilidad de afrontar el estrés. La conciencia colectiva es el elemento principal para reducir la incidencia del estrés.

Babapour y colaboradores (19), en Irán, en el 2022, en su estudio cuyo objetivo fue “determinar el estrés laboral y su impacto en su calidad de vida laboral”. el enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. La muestra se conformó por 115 enfermeras del servicio de emergencia. Las puntuaciones totales medias (DE) de estrés laboral, calidad de vida y comportamiento solidario fueron 2,77 (0,54), 56,64 (18,05) y 38,23 (9,39), respectivamente. Hubo una relación estadísticamente significativa y negativa entre las puntuaciones totales de estrés laboral con la calidad de vida ($r = -0,44$, $P < 0,001$, efecto medio) y las conductas de cuidado ($r = -0,26$, $P < 0,001$, efecto pequeño).

Choi y colaboradores (20), en Korea, en el 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “analizar el desempeño laboral, estrés laboral en enfermeras de emergencia”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. El análisis de correlación entre el desempeño de la enfermería, la fatiga por compasión y el estrés laboral demostró que el estrés laboral tenía una correlación positiva significativa con la fatiga por compasión y el desempeño de la enfermería ($p < 0,05$). Por otro lado, no hubo correlación estadísticamente significativa entre la fatiga por compasión y el desempeño de enfermería.

Medina (21), en Chimbote, en su estudio cuyo objetivo fue “analizar la relación entre sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público, 2022”. El enfoque fue cuantitativo, diseño correlacional. Participaron 115

enfermeras, los instrumentos fueron dos cuestionarios validados. Los hallazgos evidenciaron que, el 27,8% tuvo sobrecarga laboral baja, mientras que, el 62,5% tuvo desempeño laboral medio. Se halló una asociación significativa entre las variables de estudio ($p < 0,05$).

Garma, (22), en Perú; en el 2021, en su investigación, “Determinar la sobrecarga laboral y Desempeño Profesional de Enfermería, Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional arzobispo Loayza – 2021”. Enfoque cuantitativo, diseño correlacional. Participaron 56 enfermeros, los instrumentos fueron dos cuestionarios validados. los resultados mostraron que, el 46,4% tuvo sobrecarga laboral media. Además, el 50% tuvo desempeño laboral regular. Se concluyó que hubo una correlación negativa entre las variables ($\rho -0,882$, $p=0,000$).

Quintana y colaboradores (23), en Callao-Perú, en 2020, en su estudio cuyo objetivo fue “describir el desempeño laboral de los enfermeros en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú”. El enfoque fue cuantitativo, diseño descriptivo. Participaron 208 enfermeras. Se utilizó un cuestionario validado. El 24,5% de los enfermeros evidenciaron un desempeño insuficiente, mientras que el 78,8% tuvieron más de seis años de experiencia laboral y el 93,8% contaban con una especialidad. Además, el 63,0% manifestó sobrecarga de trabajo, el 70,2% no recibió capacitación y el 37,0% percibió presión laboral por parte de la jefatura de enfermería.

En cuanto a la importancia del estudio, es esencial para comprender cómo las demandas del entorno de trabajo afectan tanto la salud y bienestar del personal como la calidad y seguridad de la atención al paciente. La identificación de los factores que contribuyen a la sobrecarga laboral y su impacto en el desempeño laboral puede proporcionar información valiosa para desarrollar intervenciones destinadas a mitigar los efectos negativos y mejorar las condiciones de trabajo en los entornos de emergencia. Además, al abordar estos desafíos, se puede fortalecer la sostenibilidad del sistema de salud al reducir el ausentismo laboral, mejorar la retención del personal y promover una atención más segura y efectiva para los pacientes en situaciones de emergencia.

Desde una perspectiva teórica, se puede argumentar que la sobrecarga laboral, caracterizada por altos niveles de demanda laboral y escasez de recursos, puede

generar estrés crónico, fatiga y agotamiento en el personal de enfermería. Esto, a su vez, puede afectar negativamente la toma de decisiones, la atención centrada en el paciente y la capacidad para responder eficazmente a situaciones de emergencia. Al comprender mejor estas dinámicas teóricas, se puede identificar la necesidad de intervenciones dirigidas a mejorar las condiciones laborales, promover la resiliencia del personal y garantizar una atención de calidad y segura para los pacientes en entornos de emergencia.

A nivel práctico, el estudio puede beneficiar a las enfermeras debido a que pueden recibir el apoyo necesario para mitigar el estrés y el agotamiento, mejorar su capacidad para brindar atención de calidad y seguridad, y promover una mejor calidad de vida laboral. Además, el estudio puede llevar a la implementación de intervenciones específicas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la resiliencia del personal y fomentar un entorno laboral más saludable y satisfactorio para las enfermeras de emergencia.

A nivel metodológico, el diseño correlacional es apropiado ya que proporciona información sobre la asociación entre estas variables, lo que puede ayudar a identificar patrones y tendencias importantes. Además, al utilizar los pasos del método científico, como la formulación de hipótesis, la recopilación de datos, el análisis estadístico y la interpretación de resultados, se garantiza un enfoque riguroso y sistemático para la investigación. Esto permite obtener conclusiones basadas en evidencia sólida y confiable, lo que mejora la validez y la fiabilidad del estudio.

En atención a esta problemática nos formulamos como objetivo General: Determinar la relación entre la sobrecarga y desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital Barton- Es Salud, 2024.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se clasifica como cuantitativo debido a su enfoque en la percepción de la realidad o del entorno donde ocurre el fenómeno, lo que implica la recopilación de información de manera probabilística. Además, se trata de un diseño correlacional, ya que busca describir las relaciones entre las variables relacionadas con el fenómeno estudiado. Es no experimental porque no implica manipular deliberadamente las variables, sino observar los fenómenos en su contexto natural. Tiene un enfoque descriptivo para responder a la pregunta de investigación y cumplir con los objetivos planteados. Además, se trata de un estudio transversal, ya que el instrumento se aplica en un solo momento y de manera temporal (24).

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.2.1. Población

Este estudio se llevará a cabo en la Ciudad de Lima, en el Distrito del Callao. La población objeto de estudio son todos los profesionales en enfermería que laboran en el área de emergencia del hospital Barton del 2024.

De acuerdo con la información suministrada por el servicio de estadísticas del hospital mencionado, se ha registrado un total aproximado de 50 enfermeros, que constituyen la población objetivo para la investigación. La selección de los participantes se realizará conforme a criterios específicos de inclusión y exclusión, y se les solicitará su consentimiento voluntario mediante la firma de un formulario de consentimiento informado para participar en el estudio.

Criterios de inclusión

- Se consideró en especial a los licenciados en enfermería con una antigüedad laboral de 12 meses a más, que hayan estado ejerciendo en la unidad de emergencia del hospital Barton.
- Profesionales que autoricen su participación en la investigación, previa firma de consentimiento.

- Además, se ha considerado a esta población debido a su amplia experiencia en el área de interés para esta investigación.

Criterios de exclusión

- Se consideró excluir al profesional que tenga una antigüedad menor a 12 meses laborando en la unidad de emergencia.
- Asimismo, se excluye a los profesionales que no autoricen su participación en la en la ejecución de las encuestas.

2.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizará una fórmula específica para calcular la proporción de la misma.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)
- d = precisión (en este caso deseamos un 3%).

2.2.3 Muestreo

MUESTREO PROBABILÍSTICO ALEATORIO.

La selección de la muestra en este estudio seguirá un enfoque probabilístico, lo que significa que todos los individuos tendrán igual oportunidad de ser seleccionados para participar en la investigación.

2.3 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATO

2.3.1 Técnica

En el proceso de recopilación de datos, se empleó la técnica de encuesta (25).

2.3.2 Instrumento

- Para la variable independiente: Se utiliza el “Cuestionario sobrecarga laboral de Hart y Staveland”, aplicada y validada en la investigación de Br. Edith Margot Gonzales Salazar en el Perú 2017 (26).

Validez: Juicio de expertos

Fiabilidad: Kuder y Richardson (Kr20) con un valor de 0.92

Número de ítems: 68 ítems

Dimensiones: Sobrecarga mental de 15 ítems, Sobrecarga física de 16 ítems, Factores de la organización de 24 ítems, Trabajo a turnos de 13 ítems.

Alternativas de respuesta: Si – No (Binomial)

Baremos (niveles, grados) de la variable: Bajo: 0 - 22 puntos / Medio: 23 - 45 puntos / Alto: 46 - 68 puntos.

- Para la variable dependiente, se aplicó el “Cuestionario para DESEMPEÑO LABORAL de Melani Campos Huarez” la cual fue aplicada en el Perú en el año 2017 (27).

Validez: Juicio de expertos

Fiabilidad: Prueba de Alfa de Cronbach, como resultado de 0.820

Número de ítems: 20 ítems

Dimensiones: 3 - Logro de metas (7 ítems), Competencias (7 ítems), Rasgos de personalidad (6 ítems).

Alternativas de respuesta: 5 alternativas

Baremos (niveles, grados) de la variable: Deficiente: 20 – 71 / Regular: 72 – 80 / Eficiente: 81 – 100.

2.3.3 Validez y confiabilidad

Ambas herramientas han sido sometidas a una prueba piloto cada una, para el caso de: Para la herramienta sobrecarga laboral se aplicaron la prueba piloto a 30 enfermeras y el coeficiente de Kuder y Richardson (Kr20) con un valor de 0.92 lo cual le da un nivel de alta confiabilidad, el investigador opto por el coeficiente KR20 La herramienta del Cuestionario para desempeño laboral, se aplicó el coeficiente

de Alfa de Cronbach debido a que sus variables son de escala ordinal, obteniendo como resultado un valor de desempeño laboral 0.820 valor considerado como muy alta, lo que lo vuelve muy confiable para el investigador y por ente para la presente investigación .

2.4 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Variable 1: Sobrecarga laboral:

Definición conceptual: La sobrecarga laboral ocurre cuando un empleado se enfrenta a un volumen excesivo de tareas, responsabilidades o demandas en su trabajo, sobrepasando su capacidad para manejarlas eficientemente. (15).

Definición Operacional: Es el requerimiento físico o mental que solicitan al trabajador durante las horas trabajadas, el aumento de la carga laboral puede generar un pobre desempeño y amplia algún tipo de riesgos en el transcurso de

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y rangos (valor final)</i>
Sobrecarga física	-Desplazamiento -Esfuerzo muscular -Postura	1 - 16	ORDINAL	Bajo (0-22) Medio (23- 45) Alto (46-68)
Sobrecarga mental	-Pausas -Atención -Tratamiento de información -Ritmo de trabajo -Experiencia	17 - 31		
Trabajos a turnos	-Calendario -Turnos -Refrigerio adecuado -Estabilidad -Respeto del ciclo del sueño -Evaluación de la salud -Protección y seguridad -Limitaciones	32 - 44		
Factores de la organización	-Preparación -Tareas -Informes -Iniciativa -Toma de decisiones -Relaciones interpersonales	45 - 68		

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y rangos (valor final)</i>
Logro de metas	-Efectividad -Eficiencia -Eficacia	1 - 7	ORDINAL	Deficiente (20-71) Regular (72-80) Eficiente (81-100)
Competencias	- Responsabilidad e iniciativa -Compromiso con objetivos y metas institucionales -Habilidades y destrezas	8 - 14		
Rasgos de personalidad	-Autocontrol -Sociabilidad	15 -20		

las labores. se presenta cuando la capacidad del trabajador es excedida por sus responsabilidades laborales generando así un estado de desgaste

Variable 2: Desempeño laboral:

Definición conceptual: El desempeño laboral se refiere a la capacidad y efectividad con la que un empleado lleva a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas en el lugar de trabajo (16).

Definición operacional: Se refiere a los comportamientos o conductas del trabajador para desarrollar competentemente sus actividades dentro de su unidad laboral.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se solicitará a la universidad maría auxiliadora una carta de presentación la cual exponga el trabajo que se desea realizar en el Hospital Barton del Callao,

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis descriptivo nos permitirá analizar y describir los datos recogidos cuantitativamente, permitiéndonos responder a las preguntas planteadas de forma ordenada. Se utilizarán tablas y gráficos estadísticos para ilustrar los datos más significativos y las medidas de tendencia central. Para ello utilizaremos el programa estadístico SPSS 26 (28).

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Los principios bioéticos considerados en esta investigación incluyen: Justicia, donde el profesional de enfermería tiene la oportunidad de decidir voluntariamente su participación en el estudio; Autonomía, donde el profesional tiene conocimiento de los objetivos y puede optar por no participar si así lo desea; Beneficencia, donde se informará a los participantes sobre los resultados del estudio y se les proporcionará material adicional para mejorar su desempeño laboral; y No maleficencia, asegurando que la información obtenida se utilizará únicamente con fines educativos y que los datos serán tratados de forma anónima para proteger la privacidad de los participantes (29) (30).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024															
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reconocimiento del Problema																
Investigación de bibliografía vía internet de los repositorios																
Realización de la introducción: Situación problemática, marco teórico y antecedentes del estudio																
Construcción de la Importancia y justificación del estudio																
Determinar los objetivos de la investigación.																
Definición del material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																
Determinación de la Población, muestra y muestreo																
Elección de la Técnicas e instrumentos de recolección de datos																
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																
Elaboración de aspectos administrativos de la investigación																
Elaboración de los anexos																
Evaluación anti plagio – Turnitin																
Aprobación del proyecto																

3.2. Recursos financieros

MATERIALES	2024					TOTAL
	enero	febrero	marzo	abril	mayo	s/.
Equipos						
1 laptop	2500					2500
Memoria tipo USB de 8Gb	80					80
Disco duro externo 1 Tb						
Materiales de escritorio						
Lapiceros	15					15
Hojas bond A4	40			40		80
Sobres de manila						
Material Bibliográfico						
Libros						
Fotocopias e impresiones		50		50		100
Espiralado						
Otros						
Movilidad	100	100	100	100		400
Viáticos						
Comunicación						
Consumo de energía eléctrica	50	50	50	50	50	250
Consumo de internet	80	80	80	80	80	400
Recursos Humanos						
Asesor estadístico					800	800
Imprevistos*						300
TOTAL						4925

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Dehghani F, Foroughian Yazdi F, Askari R. The Job Performance of Emergency Nurses and its Relationship with Spiritual Intelligence and Occupational Hardiness. J Res Dev Nurs Midwifery [Internet]. 2019;16(2):1-10. Disponible en: La puntuación media de desempeño laboral, inteligencia espiritual y resistencia ocupacional fue $52,46 \pm 11,16$, $121,32 \pm 12,59$ y $53,29 \pm 8,72$, respectivamente. Según los resultados, la inteligencia espiritual y la resistencia ocupacional pueden predecir el desempeño laboral. ($R^2=0,18$, $P=0,01$). Tanto la inteligencia espiritual ($\beta=0,32$, $P=0,001$) como la resistencia ocupacional ($\beta=0,24$, $P=0,004$) mostraron una contribución positiva significativa en la predicción del desempeño laboral.
2. Zhang N, Xu D, Li J, Xu Z. Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. J Nurs Manag [Internet]. 2022;30(4):901-12. Disponible en:
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9115180/pdf/JONM-30-.pdf>
3. Tavakoli N, Shaker SH, Soltani S, Abbasi M, Amini M, Tahmasebi A, et al. Job Burnout, Stress, and Satisfaction among Emergency Nursing Staff after Health System Transformation Plan in Iran. Emergency [revista en Internet] 2018 [acceso 19 de noviembre de 2020]; 6(1): 1-6. Emergency [Internet]. 2018;6(1):1-6. Disponible en:
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30584557>
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC6289161>
4. Barnard NB, Rothmann S, De Beer LT, Lubbe W. Emergency Nurses' Job Demands-Resources Profiles and Capabilities: Effects on Performance and

Intention to Leave. Sustainability [Internet]. 2023;15(6):5415. Disponible en:
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/6/5415>

5. Gomez D, Granada M, García N. Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena [Internet]. Universidad de Cartagena; 2021. Disponible en:
[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANI
ELA GOMEZ ESPITIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANI%20ELA%20GOMEZ%20ESPITIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de Enfermería en el Hospital General Martín Icaza, Periodo Octubre 2019-Marzo 2020 [Internet]. Vol. 0. Universidad Técnica de Babahoyo; 2020. Disponible en:
[http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-
000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. Rendón M, Peralta S. Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización Burnout syndrome in nursing personnel working in the critical care and hospitalization. Enferm Glob [Internet]. 2020;59:479-92. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-479.pdf>
8. González-argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires , Argentina Work overload and satisfaction of nursing staff in a public hospital in Buenos. 2022;2022:1-14.
9. Acosta Y, Otero A, Zarate E. Sobrecarga Laboral en los Profesionales de la Salud y su Relación con la Seguridad del Paciente en el Hospital San

Rafael Ciénaga de Oro en el Departamento de Córdoba [Internet]. Vol. 5, SELL Journal. Corporación Universitaria del Caribe; 2020. Disponible en: <https://repositorio.cecar.edu.co/bitstream/handle/cecar/7019/a4b9859b-99ff-4520-9055-abfa00ed6094.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10. Quintana D. Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019 [Internet]. Vol. 0. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3&isAllowed=y
11. Calloma C. Actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un hospital público Chiclayo 2020 [Internet]. Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en: [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10231/Calloma a Barturen De Chavez Cecilia %26 Leon Zamora Nadia.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10231/Calloma%20Barturen%20De%20Chavez%20Cecilia%20Leon%20Zamora%20Nadia.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
12. Diaz E. Nivel de sobrecarga laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023 [Internet]. Universidad San Martin de Porres; 2023. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12154>
13. Escandon C, Nieto K, Ortiz C. Carga laboral y deshumanización del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Daniel Alcides Carrión Cerro de Pasco 2022 [Internet]. Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8437/2EN>

.ED147E76.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Pachapuma M. Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia Hospital Honorio Delgado, Arequipa- 2019 [Internet]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12336/MDzutoma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Jiménez Osma LV, Toledo Pérez MF. Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de burnout. 2018;(2001). Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11275>
16. Mamani Y, Cáceres J. Desempeño Laboral: Una Revisión Teórica [Internet]. Facultad De Ciencias Empresariales. Universidad Peruana Union; 2019. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Peplau H. Specialization in professional nursing. 1965. Clin Nurse Spec [Internet]. 2003;17(1):3-9. Disponible en: <https://journals.lww.com/cns-journal/documents/peplau.pdf>
18. Montero-Tejero DJ, Jiménez-Picón N, Gómez-Salgado J, Vidal-Tejero E, Fagundo-Rivera J. Factors Influencing Occupational Stress Perceived by Emergency Nurses During Prehospital Care: A Systematic Review. Psychol Res Behav Manag [Internet]. 2024;17(January):501-28. Disponible en: <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=96743>
19. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-

- sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2022;21(1):1-10. Disponible en:
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-022-00852-y.pdf>
20. Choi E-M. Nursing Performance, Compassion Fatigue, and Job Stress in Emergency Room Nurses. J muscle Jt Heal [Internet]. 2020;27(1):41-9. Disponible en: <https://koreascience.kr/article/JAKO202013562119263.pdf>
21. Medina M. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de chimbote, 2022 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111093/Medina_PMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Garma N, Vivanco M. Sobracarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en:
http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1039/1/Mónica_Vivanco_Vivanco.pdf
23. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med [Internet]. 2019;20(1):123-32. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
24. Monje Álvarez CA. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Univ Surcolombiana [Internet]. 2011 [citado 26 de marzo de 2024];1-216. Disponible en:
<http://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+->

+Guía+didáctica+Metodología+de+la+investigación.pdf

25. Usache M, Artigas W, Queipo B. Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos [Internet]. Vol. 4, Вестник Росздравнадзора. Guajira-Colombia: Universidad de la Guajira; 2017. 9-15 p. Disponible en: [https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.Tecnicas e instrumentos recolección de datos.pdf?sequence=1](https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.Tecnicas%20e%20instrumentos%20recoleccion%20de%20datos.pdf?sequence=1)
26. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
27. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos s_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Seoane T, Martín J, Lurueña S, Alonso F. Estadística: Estadística Descriptiva y Estadística Inferencial. Semer Med Gen / Fam [Internet]. 2007;33(9):466-71. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.1016/S1138-3593\(07\)73945-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1138-3593(07)73945-X)
29. Acevedo I. Aspectos éticas en la investigación científica. Cienc enferm [Internet]. 2002;8(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
30. Osorio J. Principios eticos de la investigacion en seres humanos y en animales. Medicina (B Aires) [Internet]. 2000;60(2):255-8. Disponible en:

<https://www.medicinabuenaosaires.com/revistas/vol60-00/2/principioseticos.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variable

Anexo 1: Operacionalización de variable

TÍTULO: SOBRECARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL BARTON, 2024								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Contorno para valores
SOBRECARGA LABORAL	Naturaleza Cuantitativa Escala de medición Nominal	Se presenta cuando se presenta cuando la capacidad del trabajador es excedida por sus responsabilidades laborales generando así un estado de desgaste.	Es la percepción de la cantidad de actividades adicionales asignadas de forma permanente y exagerada al personal enfermero que labora en emergencia del Hospital Barton.	Espiritual y mental	<ul style="list-style-type: none"> - Desplazamiento - Esfuerzo muscular - Postura - Pausas - Atención - Tratamiento de información. - Ritmo de trabajo - Experiencia. 	1 - 31 ítems	ORDINAL	Bajo (0-22)
				Seguridad o salud	<ul style="list-style-type: none"> - Calendario - Turnos - Refrigerio adecuado - Estabilidad - Respeto del ciclo de sueño - Evaluación de la salud - Atención y seguridad - Irritaciones 	32 - 44 ítems		Medio (23 - 45)
				Factores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Atención - Turnos - Informe - Atención - Toma de decisiones - Atención Atenciones 	45 - 68 ítems		Alto (46-68)

TÍTULO: SOBRECARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL BARIÓN 2024

Variable	tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	% de ítems	Valor total	Conteos para valores
DESEMPEÑO LABORAL	Naturales cuantitativa Escala de medición nominal	Es el comportamiento de los trabajadores sobre las relaciones interpersonales estructuradas en el proceso de atención salud - enfermedad.	Es la percepción del desempeño que tiene el profesional de enfermería en el área de emergencia adulto en el hospital cívico Héroe.	Logos de metas	- Efectividad - Eficiencia - Eficacia.	1 al 7	ORDINAL	Deficiente (20-71) Regular (72-80) Excelente (81-100)
				Competencia	- Responsabilidad e iniciativa - Compromiso con objetivos y metas institucionales - Habilidades y destrezas.	8 al 14		
				Rasgos de personalidad	- Autocontrol - sociabilidad	15 al 20		

ANEXO 2:

Herramienta 1: Para la variable Sobrecarga laboral: "Cuestionario para la SOBRECARGA LABORAL Hart y Staveland utilizada por Gonzales Salazar Edith".



№	ITEMS	SI	NO
CARGA FISICA			
1	El trabajo permite cambiar la posición de Pie – sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.		
3	Mantiene las manos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral .		
6	Se realizan desplazamientos con carga menor a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo las fuerzas de los brazos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desarrollo de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores de 3 kg.		
11	Las piezas que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite moverlo con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite moverlo con facilidad.		
14	El ambiente se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
CARGA MENTAL			
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial		

19	<input type="checkbox"/> El trabajo le permite algunas desconexas durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
21	<input type="checkbox"/> El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	<input type="checkbox"/> El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
23	<input type="checkbox"/> El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se pierde frecuentemente.		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	<input type="checkbox"/> El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
29	<input type="checkbox"/> El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	<input type="checkbox"/> El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	<input type="checkbox"/> El ambiente físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	TRABAJO A TURNOS		
32	<input type="checkbox"/> El trabajo que se realiza es a turnos.		
33	<input type="checkbox"/> El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
34	Los trabajadores participan en la distribución de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral.		
38	<input type="checkbox"/> El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		

45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
52	El trabajador puede tener iniciativas de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se conoce de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos, . . .) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo. Exigencia temporal.		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
60	Comentarios se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta, cuando discuten los problemas inherentes al trabajo.		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consulta o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto, se asume y se busca vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, . . .).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

Herramienta 2: Para la variable Desempeño Laboral: Cuestionario para “DESEMPEÑO LABORAL” de Melani Campos Huarez

Logros de Metas		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorarla calidad del servicio que brindo a los pacientes					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o Situaciones conflictivas al interior del servicio					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					
Competencias		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los Sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio					

10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					
Rasgos de Personalidad		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO 3: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Este documento tiene información que lo ayudara a esclarecer si desea participar en este trabajo de investigación en salud para la obtención del grado de Especialista de Enfermería en Emergencia y Desastres.

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes puntos a estudiar, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el (la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: "SOBRECARGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL BARTON – 2024."

Nombre del investigador principal: PACORA MINAYA LIZ FIORELLA

Propósito del estudio: • Determinar la relación existente entre la sobrecarga laboral relacionado con el desempeño enfermería en el área de emergencia

Participantes: personal de enfermería del área de emergencia

Participación: 50 enfermeras

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo: liz.pacora2315@gmail.com y teléfono 944248125.