

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Tesis

**Sobrecarga laboral y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un
Hospital de Cusco – 2025.**

Asesor:

Mag. Caballero Aparicio, Sdenka

Autores:

Cervantes Alvarez, Jovita

Ccolqqe Arahualpa, Madelina

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado(a) en Enfermería

Cusco - Cusco - Perú

2026



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

Acta N°: 016

En la ciudad de Cusco, a los 14 días del mes de enero del 2026, siendo las 10:30 am horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 010-2026-UTEA-F02-FCS-EPE-SD de la Escuela Profesional de Enfermería _____, Facultad de Ciencias de la Salud:

Presidente :	Mg. Soto Trelles, Rosslusa
Dictaminante :	Mg. Gudiel Torres, Carmen de Guadalupe
Replicante :	Mg. Aubert Quispe, Pamela Amanda

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

Sobrecarga laboral y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco - 2025.

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Ccolqqe Arahualpa, Madelina
(Apellidos y Nombres)

Br.: Cervantes Alvarez, Jovita
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Licenciado (a) en Enfermería

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S)**:

Por: Unanimidad
(Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Ccolqqe Arahualpa Madelina	Aprobado
Br. Cervantes Alvarez Jovita	Aprobado

Siendo las 11:30 am horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mg. Soto Trelles, Rosslusa
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Dictaminante: Mg. Gudiel Torres, Carmen de Guadalupe
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

Replicante: Mg. Aubert Quispe, Pamela Amanda
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(*) : Mayoría: Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; Unanimidad: Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art.18 RGGAT.
(**) : 0 a 10: Desaprobado, 11 a 15: Aprobado, 16 a 18: Aprobado Notable, 19 y 20: Aprobado con Distinción, Art. 18 RGGAT.




21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Metadatos

Datos del Autor	
Apellidos y Nombres	: Ccolqqe Arahualpa, Madelina
Tipo de Documento de Identidad	: DNI
Número de Documento de Identidad	: 76059738
URL ORCID	: https://orcid.org/0009-0000-2286-4182
Datos del Autor	
Apellidos y Nombres	: Cervantes Alvarez, Jovita
Tipo de Documento de Identidad	: DNI
Número de Documento de Identidad	: 43112629
URL ORCID	: https://orcid.org/0009-0003-5431-5630
Datos del Asesor	
Apellidos y Nombres	: Caballero Aparicio, Sdenka
Tipo de Documento de Identidad	: DNI
Número de Documento de Identidad	: 23984715
URL ORCID	: https://orcid.org/0000-0001-8007-1850
Datos de la Investigación	
Facultad	: Ciencias de la salud
Escuela Profesional	: Enfermería
Línea de Investigación	: Salud Pública
Rango de años en que se realizó la investigación	: Agosto 2025 - diciembre 2025
Fuente de Financiamiento	: Autofinanciado
Porcentaje de Similitud	: 21%
URL DE OCDE	: https://purl.org/perepo/ocde/ford#3.03.03

Dedicatoria

A Dios por siempre guiarme el buen camino y a mis padres por siempre estar ahí acompañándome en cumplir mis objetivos y a mis seres queridos por siempre apoyarme, y a mí por ser perseverante por siempre impulsarme a seguir adelante.

Madelina Ccolque Arahualpa

A Dios por iluminarme y guiar cada paso de mi vida, a mi hija por ser el motor y el impulso de seguir adelante en cumplir mis metas y todos mis familiares que siempre me apoyaron.

Jovita Cervantes Álvarez

Agradecimiento

A la Universidad Tecnológica los Andes por ser nuestro 2do hogar en la educación, por su gratitud y agradecimientos a todos los docentes por contribuir en nuestro aprendizaje en todo el proceso universitario de nuestra formación profesional.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Mag. Sdenka Caballero Aparicio, cuya orientación académica, rigor metodológico y apoyo constante fueron fundamentales para el desarrollo y la culminación de esta investigación. Su acompañamiento y experiencia profesional contribuyeron significativamente a fortalecer la calidad del presente trabajo.

Asimismo, expresamos nuestro reconocimiento al Hospital Regional del Cusco por permitirnos realizar esta investigación en su institución y brindar las facilidades necesarias para el desarrollo del estudio.

Las Autoras

Resumen

La presente investigación titulada: “Sobrecarga laboral y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital del Cusco – 2025”, tuvo como **objetivo** determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital del Cusco. La **metodología** fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional, no experimental de tipo transversal. La población estuvo conformada por 140 profesionales de Enfermería y la muestra fueron 103 profesionales de Enfermería seleccionados por muestreo probabilístico aleatorio simple. La técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario adaptado de De Loza J. para la variable sobre carga laboral y el cuestionario para desempeño laboral adaptado de Castro Y. (2023). **Resultados:** 68,9% mencionaron una sobrecarga laboral media, 66,1 % indicaron que existe un desempeño asistencial eficiente. Sobre la relación entre el desempeño asistencial con las dimensiones de la sobrecarga laboral, se evidenció una relación significativa en la dimensión aspecto físico ($p = 0.001$), del mismo modo con el aspecto psicoafectivo ($p = 0.002$) y por otro lado no existe una relación significativa con el aspecto psicológico ($p = 0.175$). Se **concluye** que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería ($p = 0.000$), sugiriendo que la implementación de estrategias de gestión de carga en el bienestar del personal se relaciona con la calidad de la atención al paciente.

Palabras Clave: Sobrecarga laboral, desempeño asistencial, condiciones de trabajo, bienestar laboral, calidad de atención.

Abstract

The present study entitled “Workload and Clinical Performance of Nursing Professionals at a Hospital in Cusco – 2025” aimed to determine the relationship between workload and the clinical performance of nursing professionals at a hospital in Cusco. The methodology followed a quantitative approach, with a descriptive and correlational scope, and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 140 nursing professionals, and the sample included 103 nursing professionals selected through simple random probabilistic sampling. The data collection technique was a survey; the instrument used was a questionnaire adapted from De Loza J. for the workload variable and a job performance questionnaire adapted from Castro Y. (2023) for clinical performance. Results indicated that 68.9% of participants reported a moderate workload, while 66.1% indicated efficient clinical performance. Regarding the relationship between clinical performance and the dimensions of workload, a significant relationship was found in the physical aspect dimension ($p = 0.001$), as well as in the psycho-affective aspect ($p = 0.002$); however, no significant relationship was found with the psychological aspect ($p = 0.175$). It is concluded that there is a significant relationship between workload and the clinical performance of nursing professionals ($p = 0.000$), suggesting that the implementation of workload management strategies focused on staff well-being is associated with the quality of patient care.

Keywords: Work overload, care performance, nursing professional, occupational well-being, quality of care.

Índice

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Reporte de similitud	iii
Metadatos	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Índice	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Índice de anexos	xiii
I Introducción	14
II Planteamiento del problema.....	16
2.1 Descripción y formulación del problema	16
2.2 Formulación del problema de investigación.....	19
2.2.1 Problema general	19
2.2.2 Problemas específicos.....	19
2.3 Objetivos.....	20
2.3.1 Objetivo general.....	20
2.3.2 Objetivos específicos	20
2.4 Justificación e importancia	20
2.5 Hipótesis	21
2.6 Variables.....	23
III Marco Teórico	27

3.1	Antecedentes.....	27
3.2	Bases teóricas	37
3.3	Definición de Términos	48
IV	Metodología	50
4.1	Tipo y nivel de investigación.....	50
4.2	Ámbito temporal y espacial.....	51
4.3	Población y muestra	51
4.4	Instrumentos	53
4.5	Procedimiento.....	54
4.6	Análisis de datos.....	55
4.7	Consideraciones éticas.....	55
V	Resultados y Discusiones	57
VI	Conclusiones	84
VII	Recomendaciones	85
VIII	Referencias bibliográficas	87
IX	Anexos	97

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	23
Tabla 2 Operacionalización de variables	24
Tabla 3 Operacionalización de variables intervinientes	26
Tabla cruzada 4 Relación de variable sobrecarga laboral y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.	71
Tabla cruzada 5 Relación del Actividad Física y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.	72
Tabla cruzada 6 Relación del aspecto psicológico y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.	73
Tabla cruzada 7 Relación del aspecto psicoafectivo y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.	74
Tabla 8 Contrastación de hipótesis general	75
Tabla 9 Contrastación de hipótesis específica 1	76
Tabla 10 Contrastación de hipótesis específica 2	78
Tabla 11 Contrastación de hipótesis específica 3	80

Índice de figuras

Figura 1 Descripción de las características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería de un Hospital de Cusco	57
Figura 2 Distribución del Actividad Física de la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.	60
Figura 3 Distribución del aspecto psicológico de la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.	62
Figura 4 Distribución del aspecto psicoafectivo de la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco.	63
Figura 5 Descripción de la variable principal - Sobrecarga laboral del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.	60
Figura 6 Descripción de las habilidades prácticas de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025	65
Figura 7 Descripción de la retroalimentación sobre el desempeño de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.	66
Figura 8 Descripción de condiciones de trabajo de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.	67
Figura 9 Descripción del manejo de situaciones difíciles por los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.	68
Figura 10 Descripción de la relación interpersonal entre los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.	69
Figura 11 Descripción del desarrollo profesional de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.	70
Figura 12 Descripción de la variable principal - Desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.	64

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	98
Anexo 2. Documentos que autorizan la aplicación del instrumento.....	99
Anexo 3. Validación de instrumentos:	100
Anexo 4. Cuestionario de investigación.....	107
Anexo 5. Base de datos	116
Anexo 6. Galería de fotos.....	119

I Introducción

La sobrecarga laboral en el profesional de Enfermería constituye una problemática creciente en los servicios de salud, particularmente en establecimientos de alta complejidad donde la demanda asistencial supera la capacidad operativa. Factores como la intensificación del trabajo, las jornadas prolongadas y la atención a pacientes con condiciones clínicas complejas generan agotamiento físico, psicológico y emocional, afectando no solo el bienestar del profesional, sino también la calidad y seguridad del cuidado. A nivel nacional, esta situación se ha asociado al incremento de errores, al deterioro del clima laboral y al aumento del ausentismo y la rotación.

Ante ello, la presente investigación busca determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un hospital de la ciudad del Cusco durante el año 2025, aportando información relevante en los planos teórico, práctico y metodológico. Mediante un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional, el estudio pretende generar evidencia objetiva que contribuya a una mejor comprensión del impacto de las condiciones laborales en la práctica asistencial, constituyéndose en un referente para futuras acciones de mejora en la calidad del cuidado.

De esta manera el presente trabajo de investigación se estructura de la siguiente manera.

El Capítulo I: Introduce el estudio mediante la exposición del contexto general del problema, la situación problemática identificada en el hospital.

El Capítulo II: Profundiza en el planteamiento del problema, describiendo en detalle e incorporando la formulación del problema general y los problemas específicos, así como los objetivos, la delimitación del estudio de hipótesis que guían el análisis.

El Capítulo III: Comprende el marco teórico, donde se presentan los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas, las definiciones de términos y operacionales de las variables.

El Capítulo IV: Desarrolla la metodología, detallando el enfoque y el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra, la técnica e instrumentos de recolección de datos, la validación, el aspecto ético y el plan de análisis estadístico.

El Capítulo V: Expone los resultados obtenidos mediante tablas, figuras y análisis descriptivos e inferenciales, incluyendo la contrastación de las hipótesis planteadas.

El Capítulo VI: Presenta la discusión, interpretando los hallazgos a la luz de investigaciones previas y marcos teóricos pertinentes, destacando su coherencia, diferencias y aportes.

Finalmente, el Capítulo VII: Expone las conclusiones, sintetizando los resultados más relevantes y respondiendo de manera directa a los objetivos general y específicos del estudio.

II Planteamiento del problema

2.1 Descripción y formulación del problema

La sobrecarga de trabajo describe una situación en que los profesionales de Enfermería enfrentan demandas laborales que exceden su capacidad de gestión, afectando no solo su salud física y mental, sino también su rendimiento, lo que puede generar accidentes laborales y comprometer la calidad de la atención. La escasez del profesional y recursos intensifica esta problemática, provocando una carga laboral significativa que repercute en el desempeño del profesional, dado que la acumulación de tareas limita su capacidad para ejecutar cuidados seguros y oportunos. Asimismo, esta situación impacta, la satisfacción del usuario. A nivel mundial, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2021 resaltaron que la carga laboral excesiva, y jornadas prolongadas iguales o superiores a 55 horas, está asociada con graves riesgos para la salud. Provocando aproximadamente 745,000 muertes, lo que representa un incremento del 29 % en comparación con el año 2000. Con un impacto en el 9 % de la población laboral del mundo y en 479 millones de individuos (1).

El desempeño asistencial del profesional de Enfermería enfrenta desafíos debido a la escasez crítica de profesionales, en países de ingresos bajos y medios. La OMS (2025) reportó una escasez mundial de 5,8 millones de enfermeras, intensificado por la concentración 78 % del profesional en países que representan solo el 49 % de la población mundial, este desequilibrio, junto con la limitada capacidad de formación y retención en

países de bajos ingresos y creciente migración hacia naciones de ingreso alto, impacta directamente en el desempeño asistencial del profesional de Enfermería (2).

En el Perú, el sistema de salud presenta dificultades que afectan directamente al profesional de Enfermería, siendo la sobrecarga laboral uno de los principales problemas, sumada a deficiencias estructurales. Según Quintana et al. en un estudio realizado en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (2020), donde se reportó un 24.5 % de bajo desempeño asociado a falta de capacitaciones. Sin embargo, Flores M. (Hospital Santa Rosa, 2020) encontró un 96.7 % de alto desempeño y un 93.3 % de satisfacción laboral media evidenciando que un buen desempeño no siempre refleja condiciones laborales adecuados (3).

El Colegio de Enfermeros del Perú (CEP), en el informe de 2021-2024, señaló que el número crítico de 23 Enfermeras por cada 10,000 habitantes, muy por debajo del estándar OMS de 70 por 10,000. Esto agrava la sobrecarga laboral, especialmente en zonas rurales y refleja un déficit nacional 50 mil Enfermeras/os lo que limita el desempeño asistencial y evidencia la urgencia de mejorar sus condiciones (4).

En 2023, el MINSA evaluó 8 411 establecimientos de salud a nivel nacional, de los cuales solo el 64 % cumplió al menos el 60 % de los indicadores de desempeño y compromisos de mejora, evidenciando que el 35 % no alcanzó el estándar mínimo esperado. El bajo rendimiento fue más notorio en hospitales e institutos especializados, donde el rol del profesional de enfermería es fundamental en los cuidados clínicos (5).

En enero de 2024, el MINSA llevó una jornada nacional de socialización virtual para fortalecer la gestión en salud con nuevos indicadores de desempeño y compromisos de mejora establecidos en el Decreto Legislativo N.º 1153. El evento reunió a más de 2500 profesionales de salud de Lima Metropolitana y de diversas regiones del país, se presentó

46 fichas técnicas, para el seguimiento 34 de desempeños y 12 compromisos de mejora. Entre los indicadores se incluyeron la disponibilidad de medicamentos esenciales y las condiciones en las que laboran de los profesionales de salud. Como también, busca mejorar la calidad de atención y las condiciones laborales, con la participación técnica de las DIRIS, DIRESA/GERESA, hospitales especializados e Instituto Nacional de Salud. (6).

Un estudio realizado en el servicio de oncología de un hospital del Cusco en el año 2022, por Mamani B, reveló que la sobrecarga laboral de Enfermería se ubicó en un nivel medio (37,8%), con impacto físico (37,8 %), mental (48,9 %) y organizativa (40 %). La calidad de atención percibida también fue principalmente regular (35,2 %), observándose resultados similares en la capacidad de respuesta (35,2 %), la empatía (38 %) y la fiabilidad (40,7 %). Estos resultados evidencian niveles medios de sobrecarga laboral como la calidad del cuidado, lo que sugiere condiciones que pueden afectar el desempeño asistencial en los servicios de salud de la región (7).

En la región Cusco, el desempeño asistencial del profesional de Enfermería ha avanzado, persistiendo brechas que afectan la calidad del servicio. Según Castro et al. (2022) en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital de EsSalud evidencian que, el 86,7% del profesional se consideró como eficiente, por lo tanto, la gestión del servicio fue regular y Espinoza (2024) en el Centro Médico Metropolitano de EsSalud Cusco encontró un 73,2% con un buen desempeño, aunque el 20% señaló dificultades en la gestión institucional. En conjunto, los estudios evidencian que el desempeño depende tanto de la formación profesional y factores estructurales (8).

En el Hospital Regional del Cusco se observan diversas condiciones que podrían estar vinculadas a una alta demanda funcional para el profesional de enfermería, particularmente en turnos de mayor afluencia, estas situaciones habrían repercutido en la capacidad del

personal para atender con oportunidad y continuidad las actividades asistenciales. En este sentido al diálogo realizado con algunas profesionales se habría reportado que la disponibilidad limitada de recursos humanos y materiales, junto con ambientes de trabajo con circulación constante y exigencias simultáneas, habrían generado sensaciones de carga física y desgaste emocional. Asimismo, la organización del servicio, la distribución de actividades y la presión asociada al tiempo de atención podrían afectar la precisión en los procedimientos y la interacción con el paciente. En determinados servicios, la acumulación de pacientes en áreas no destinadas para la atención y la falta de espacios adecuados podría incrementar la complejidad del cuidado y dificultar el cumplimiento integral de las funciones asistenciales, aspectos que justifican la necesidad de analizar la sobrecarga laboral y su posible relación con el desempeño del profesional de enfermería. Es por todo lo anteriormente descrito que se formuló la siguiente pregunta de investigación.

2.2 Formulación del problema de investigación

2.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral con el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco - 2025?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la dimensión actividad física con el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco -2025?
- ¿De qué manera se relaciona la dimensión aspecto psicológico con el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco -2025?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión aspecto psicoafectivo con el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un hospital del Cusco durante el año 2025?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un hospital del Cusco, durante el año 2025.

2.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la dimensión actividad física y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.
- Establecer la relación entre la dimensión aspecto psicológico y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.
- Establecer la relación entre la dimensión aspecto psicoafectiva y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco durante el año 2025.

2.4 Justificación e importancia

2.4.1 Justificación Teórica

El estudio proporciona evidencia teórica acerca de la carga laboral que afecta el desempeño del profesional de Enfermería en un entorno hospitalario específico, lo que permite comparar sus hallazgos con teorías anteriores sobre cómo las condiciones laborales y las exigencias asistenciales impactan la calidad del cuidado. Asimismo, contribuye a comprender los efectos físicos, psicológicos y psicoafectivos de la carga laboral sobre el desempeño clínico y ofrece evidencia que sirve como base para futuras investigaciones en instituciones de salud con características similares.

2.4.2 Justificación Práctica

Un problema que se agrava en el área de salud es la sobrecarga laboral, lo cual afecta negativamente el bienestar general del enfermero y la calidad del servicio que ofrecen. El

estudio reveló los elementos que componen la carga laboral y que tienen un impacto en el rendimiento asistencial del enfermero, ofreciendo así un diagnóstico útil para guiar cambios en la organización del servicio, la distribución de funciones y las condiciones laborales. La información obtenida sirve como referencia para implementar acciones dirigidas a fortalecer el bienestar del personal y la calidad del cuidado.

2.4.3 Justificación Metodológica

El sustento metodológico de esta investigación radica en su enfoque integral que permitió adecuar y aplicar instrumentos válidos y confiables para medir la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial, precisando las definiciones operativas de las variables y consolidando un procedimiento metodológico replicable, además, los métodos empleados constituyen un referente útil para futuras investigaciones en contextos hospitalarios similares dentro del ámbito de la Enfermería y salud ocupacional.

2.4.4 Delimitación Espacial

El presente estudio se realizó en el Hospital Regional de Cusco, ubicado en la Av. la Cultura s/n en Cusco, Perú.

2.4.5 Delimitación Temporal

La investigación se llevó a cabo durante el periodo comprendido entre julio y diciembre del año 2025, etapa en la cual se efectuó la recolección y el análisis de los datos.

2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

H0: No Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la dimensión actividad física y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital del Cusco, 2025.
- Existe una relación significativa entre la dimensión aspecto psicológico y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital del Cusco, 2025.
- Existe una relación significativa entre la dimensión aspecto psicoafectiva y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital del Cusco durante el año 2025.

2.6 Variables

Tabla 1
Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Rango de medición	Escala de medición	Expresión final
Sobrecarga laboral	Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se van sometido los profesionales durante el tiempo que labora de esa manera impactando tanto a nivel físico, psicológico, así mismo en el trabajo de turno (9).	Actividad Física	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Postura ergonómica ✓ Desplazamiento ✓ Esfuerzo físico 	Si (1) No (0)	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Baja (0-8) • Media (9-16) • Alta (17-24)
		Aspecto Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atención ✓ Motivación ✓ Comportamiento ✓ Autocontrol ✓ Esfuerzo intelectual 	Si (1) No (0)	Nominal	
		Aspecto psicoafectivo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tristeza ✓ Cansancio emocional ✓ Ansiedad ✓ Estrés ✓ Desidia 	Si (1) No (0)	Nominal	

Tabla 2
Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Rango de medición	Escala de medición	Expresión final
Desempeño asistencial del profesional de Enfermería	Por su parte, el desempeño de los profesionales de Enfermería es un término muy significativo, ya que refleja el compromiso y el arduo trabajo de todos los profesionales del sector, lo que permite una gran eficiencia en la realización de tareas destinadas a prevenir enfermedades, promover el conocimiento científico y técnico y mejorar la calidad de la atención	Habilidad práctica	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento ✓ Bioseguridad ✓ Ejecución correcta de procedimientos ✓ Eficiencia y eficacia ✓ Actualización de conocimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiente :125-170 • Regular: 79-124 • Deficiente:34-78
		Retroalimentación sobre su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Productividad ✓ Satisfacción ✓ Cumplimiento de objetivos. ✓ Rendimiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Ordinal	
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recursos materiales ✓ Infraestructura ✓ Inducción profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Ordinal	

Bracamonte y otros (10).	Manejo de situaciones difíciles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adaptación ✓ Flexibilidad laboral ✓ Escaso de recurso humano ✓ Presión emocional y laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Ordinal
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Clima laboral ✓ Motivación ✓ Comunicación efectiva ✓ Proactivo(a) ✓ Intrapersonal 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Ordinal
	Desarrollo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento ✓ Abastecimiento de equipos y materiales. ✓ Capacitaciones continuas 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Ordinal

Tabla 3
Operacionalización de variables intervinientes

Variables	Definición operacional	Indicadores	Naturaleza	Criterio de medición
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento del profesional de Enfermería hasta la fecha de realización de la presente investigación.	a) De 26 a 35 años b) De 36 a 50 años c) De 51 a más años	Cuantitativo	Ordinal
Sexo	Conjunto de características biológicas que diferencian a los Enfermeros distinguiéndolos del femenino y masculino	a) Masculino b) Femenino	Cualitativa	Nominal
Estado civil	Estado legal en el que se encuentra el profesional Enfermero respecto a su relación conyugal.	a) Soltero(a) b) Casado(a) c) Conviviente d) Viudo(a)	Cuantitativa	Nominal
Tiempo de servicio	Tiempo transcurrido desde que el profesional de Enfermería comenzó a trabajar en su puesto actual, medido en años.	a) Menor o igual a 5 años b) De 6 a 15 años c) De 16 a 30 años d) Más de 30 años	Cualitativo	ordinal
Condición laboral	Tipo de contrato bajo el cual el profesional de Enfermería está empleado.	a) Nombrado b) Cas c) Reemplazo d) Contrato por terceros	Cualitativa	Nominal
Especialidad	Área específica de formación profesional que otorga al profesional de Enfermería competencias particulares para desempeñar funciones determinadas dentro del servicio de salud.	a) Si b) No	Cualitativa	Nominal

III Marco Teórico

3.1 Antecedentes

3.1.1 A nivel internacional

González J. “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de Enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina-2022”.

Objetivo: Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y del profesional de Enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Metodología: Investigación descriptiva, de corte transversal, y la población estuvo constituida por 119 y muestreo de 97 enfermeros, el tipo de muestra fue no probabilístico por conveniencia, la técnica fue la encuesta y el instrumento de Job Content Questionnaire para sobrecarga laboral y para la variable satisfacción del personal Cuestionario Font-Roja.

Resultados: El 73,2 % fue de sexo femenino y el 26,8 % fue masculino con una edad promedio de 44,9 años, además según el cuestionario Font-Roja, el 56,7 % se encontraron satisfechos, y el 31.5% reportan insatisfacción laboral.

Conclusión: Se concluye que la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería no fueron estadísticamente significativa, por lo que se sugiere realizar investigaciones futuras que analicen a profundidad esta temática (11).

Toledo A. y et al. “Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de Enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022”. Ecuador-2022.

Objetivo: Determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional del personal de Enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022.

Metodología: Fue enfoque cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y correlacional. la muestra fue de 70 personas, tipo de muestra no probabilístico. la técnica fue la encuesta y el instrumento de Rocca (2008) para sobrecarga laboral y de Karasek (1979), para el desempeño profesional.

Resultados: hallando que el 4.29% tiene sobrecarga baja, el 55.71% moderada, el 40% es alta de los profesionales presentó una sobrecarga laboral, mientras el 0.0% bajo, 11.43% medio y 88.57%, evidencio un desempeño profesional elevado.

Conclusiones: El desempeño profesional y la sobrecarga de trabajo están estrechamente asociados (12).

Espinel J. y et al. “Sobrecarga laboral en personal de Enfermería de unidades de cuidados intensivos” Ecuador-2022.

Objetivo: Fue evaluar la sobrecarga laboral de los enfermeros de unidades de cuidados intensivos en los hospitales generales de Portoviejo y Manta, Ecuador, desde febrero 2018 a febrero 2021.

Metodología: El estudio fue no experimental, descriptivo, transversal y correlacional, con una muestra 70 enfermeras, la técnica fue el instrumento el Nursing Activities Score (NAS) para medir el nivel de carga laboral.

Resultados: El 100 % del personal presento sobrecarga laboral. Esta fue más predominante en el turno vespertino (80 %) y matutino (62,9%), aunque el turno de noche era el más común y las mujeres constituían la mayoría de los participantes (91,4%).

Conclusiones: El estudio se concluye que las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos tenían una alta carga de trabajo, particularmente durante el turno noche (13).

Diehl E. y et al. “La relación entre la carga de trabajo y el agotamiento profesional en enfermeras”. Alemania-2021.

Objetivo: Fue investigar el papel amortiguador de los recursos humanos en la relación entre la carga de trabajo y el agotamiento entre las enfermeras.

Metodología: El estudio fue de naturaleza aplicada, con metodología cuantitativa, alcance correlativo y diseño no experimental-transversal. Con una muestra de 497 enfermeras. La técnica fue la encuesta y como instrumento el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ).

Resultados: El 89,6% eran mujeres y la edad media fue de 42,8 años. El 36,4% de los pacientes pasaban más del 20% de su tiempo en cuidados paliativos, El burnout y las demandas cuantitativas estaban correlacionados ($r=0,498$, $p<0,01$).

Conclusiones: Se concluyó que la extensión de los cuidados paliativos puede influir en el agotamiento profesional de las enfermeras (14).

Comezaguira C. y et al. “Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos” Venezuela-2021.

Objetivo: Fue describir el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de Enfermería en una unidad de cuidados intensivos.

Metodología: Fue un estudio descriptivo y transversal, la población fue 46 enfermeras, con una muestra de 36 enfermeras. La carga de trabajo se evaluó mediante el instrumento NASA-TLX y el cuestionario Performance barriers of.

Resultados: El 50,00% de los participantes corresponde a especialistas, el 77,76% son menores de 40 años y el 88,88% son mujeres. Las tareas con mayor carga de trabajo

fueron administración de medicamentos (mediana NASA-TLX = 1055) y cuidado de la vía aérea artificial (mediana NASA-TLX = 1105), el >50% del profesional experimento alta carga laboral y el $\geq 50\%$ enfrentan obstáculos frecuentes relacionados con equipos en mal estado, materiales o tareas adicionales y administración de medicamentos. **Conclusión:** se concluye que el profesional de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos tiene alta carga laboral (15).

3.1.2 A nivel nacional

Medina M. “Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022”.

Objetivo: Fue conocer cómo se relaciona el desempeño de un profesional de Enfermería del servicio de urgencias de un hospital nacional de Lima en el 2022.

Metodología: El estudio realizado fue de tipo descriptivo, transversal, correlativo y no experimental. La técnica que se utilizó fue la encuesta y población muestral estuvo conformada por 115 enfermeras. El cuestionario creado por Mily LLuly Santillán Rosales en el año 2015 Para evaluar la variable sobrecarga laboral y Para evaluar la variable desempeño laboral se empleó como instrumento la escala de Núñez, que tiene un nivel de confiabilidad de 0,79.

Resultados: El 49,6% del personal de Enfermería reporta un nivel moderado de sobrecarga laboral, el 27,8% reporta un nivel leve y el 22,6% reporta un nivel alto. Se demostró que, con respecto al desempeño laboral, el 65,2% de las enfermeras alcanza un nivel medio, el 19,1% un nivel bajo y el 15,6% un nivel alto. Se demostró que la carga física y la sobrecarga laboral estaban fuertemente correlacionadas positivamente.

Conclusiones: Finalmente, la correlación entre sobrecarga y el desempeño laboral es negativa (16).

Lazo Y. En la investigación “Sobrecarga laboral extrahospitalaria del personal de Enfermería y desempeño laboral en una clínica privada 2022” Lima-2022.

Objetivo: Fue determinar la conexión entre el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería y su carga de trabajo extrahospitalaria.

Metodología: Se trató de un procedimiento formal que se enmarca en el método hipotético-deductivo. De tipo cuantitativa, transversal, no experimental y correlacional. La población muestral está conformada por 207 profesionales. La técnica que se utilizó es la encuesta y el instrumento fue elaboración propia de manera que la confiabilidad de Alfa de Cronbach en la Variable 1 de 0.669 y de la Variable 2 es de 0.795, esto comparado con los criterios de confiabilidad de Bolivar,2002 y Pallella y Martins, 2003, indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad para el estudio.

Resultados: El 85,19% de los profesionales presentó sobrecarga laboral extrahospitalaria y el 68,60% de la población trabaja en otro establecimiento, lo que afecta el desempeño laboral y la atención al paciente.

Conclusiones: Se concluye que el rendimiento laboral del profesional de Enfermería y la carga de trabajo extrahospitalaria están correlacionados de manera directa y significativamente (17).

De La Cruz S. En el estudio intitulado “Sobrecarga laboral y desempeño del personal de Enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022”. Lima-2021.

Objetivo: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de Enfermería de un Hospital de Lima Metropolitana, 2022.

Metodología: El estudio fue hipotético deductivo con enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Con una población de 135 profesionales de Enfermería y una muestra de 100 profesionales. La técnica fue la encuesta así mismo para la sobrecarga laboral se empleó cuestionario de Sotelo Ruiz, Ibone (2018) con alfa de Cronbach 0.907, altamente

confiable y para desempeño profesional se utilizó el cuestionario Vidal Alfonso Sopla Alvarado (2017) con Alpha de Crombach 0,890 altamente confiable.

Resultados: El 20,0% de los encuestados presenta un desempeño profesional deficiente, el 47,0% presenta un desempeño regular y el 33,0% presenta un desempeño eficiente. De ellos, el 16% percibe un grado bajo de sobrecarga laboral, el 52% medio y el 32% alto.

Conclusiones: Se concluyó que los profesionales tendrán un mejor desempeño en el trabajo en cuanto tengan menos sobrecarga laboral (18).

Bustamante K. “Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de emergencia” Lima- 2021.

Objetivo: Fue Proporcionar una descripción de la carga de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras de servicios de emergencia con base en una revisión bibliográfica de cinco años.

Metodología: El estudio, de tipo documental, implicó la recolección sistemática de publicaciones científicas mediante bases de datos biomédicas en línea como Google Scholar, la Biblioteca Virtual de Enfermería en Salud, PubMed y el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI). Se examinaron 18 estudios realizados entre enero de 2015 y enero de 2020 en términos de población.

Resultados: El 66,7% de los encuestados indicó un desempeño laboral regular, mientras que el 78% indicó un grado medio de sobrecarga laboral. En cuanto a las dimensiones, el 44,4% de los encuestados opinó sobre la medición del desempeño laboral el 50% coincidió en medir la sobrecarga laboral en las áreas de carga física, carga mental, trabajo a turnos.

Conclusiones: Se concluye que el exceso de horas de trabajo, contribuyen a la sobrecarga laboral del personal de Enfermería. De igual modo, estos profesionales suelen

experimentar estrés y síntomas de cansancio, como dolor de cabeza, náuseas y problemas de concentración, mientras realizan sus funciones (19).

Mejía P. y et al. La investigación titulada “Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de Enfermería desde la perspectiva del usuario”. Trujillo-2019.

Objetivo: Fue determinar la relación que existe entre la Sobrecarga Laboral y la Calidad de Cuidado desde la perspectiva del usuario en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo.

Metodología: El estudio fue descriptivo, correlacional y cuantitativo, Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala TISS 28, y TISS 76 sistema de evaluación para medir la complejidad del tiempo de atención de la enfermera en cuidados intensivos y Escala de Calidad de Cuidado de Enfermería (Mejía y Murga, 2018).

Resultados: Existe correlación entre ambas variables, ya que, desde el punto de vista del usuario, las enfermeras experimentan una carga laboral excesiva con (65,7%) y (34,3%), superando su correspondiente ratio enfermera-paciente. De los pacientes, el 76,6% presenta una atención de calidad regular, el 14,4% presenta una atención de calidad buena y el 8,6% presenta una atención de calidad mala.

Conclusiones: Se concluye que la alta carga de trabajo del profesional de Enfermería reduce el nivel percibido de calidad de la atención de los pacientes (20).

Flores M. “Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del hospital santa rosa- Lima 2020”.

Objetivo: Fue determinar la relación entre el desempeño profesional y la satisfacción laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa, Lima, Perú, 2020.

Metodología: Fue cuantitativo, transversal, que siguió un diseño correlacional. Con una

población muestral de 30 enfermeros, la técnica fue la encuesta, para lo cual se empleó el cuestionario de Chumpitaz (2017) para valorar el desempeño profesional y para identificar los niveles de satisfacción laboral se empleó el cuestionario SL-SPC validado por Palma (2005).

Resultados: El 96,7% presentó niveles altos de desempeño profesional y 3,3% nivel medio, mientras que 93,3% reportó satisfacción media y 6,7% muestra insatisfacción. La correlación entre el desempeño y las dimensiones.

Conclusión: Se concluye que existe correlación entre el desempeño laboral y la satisfacción (21).

Cajusol E. El estudio titulado “Relación entre engagement y desempeño laboral en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Rebagliati Lima - Perú 2024”.

Objetivo: Establecer la relación de engagement y desempeño laboral en los enfermeros de emergencia del HNERM, Lima 2024.

Metodología: Correlacional y transversal, la población 242 y la muestra es de 150 enfermeros. La técnica fue la encuesta, los instrumentos fueron las escalas de UWES válido y confiable y la escala de rendimiento laboral validado por Campos. Para establecer la relación de variables se utilizó el Rho Spearman.

Resultados: El 64%, de los enfermeros tienen engagement en un nivel alto, nivel medio con un 28% y un nivel bajo con un 8%. Mientras que el desempeño laboral, el 66,7% tiene un nivel alto, un nivel medio con un 28% y un nivel bajo con un 5.3%. Además, se descubrió que hay correlación significativa entre las dos variables, y rendimiento laboral, alcanzando un impresionante 18.7%.

Conclusiones: Existe una correlación estadísticamente significativa y positiva entre el nivel de compromiso y la eficacia laboral en los enfermeros que labora en emergencias del prestigioso HNERM. Pudiendo afirmar categóricamente que mientras más alto sea el engagement más alto será el desempeño, reflejándose un incremento en significativo en su rendimiento (22).

3.1.3 A nivel regional y local

Hermoza Z. “Carga laboral y estrés en el profesional de Enfermería en el servicio de hospitalización - Hospital Victor Alfredo Lazo Peralta ESSALUD, Madre de Dios - 2022” Cusco-2023.

Objetivo: Fue evaluar la relación entre el estrés y la carga de trabajo del profesional de Enfermería en el proceso de hospitalización del Hospital Víctor Alfredo Lazo Peralta ESSALUD, Madre de Dios, 2022.

Metodología: El estudio fue de tipo no experimental, transversal, cuantitativo y descriptivo. Se encuestó a 30 profesionales de Enfermería mediante los siguientes instrumentos: La escala de estrés percibido, validada por Artucar (2017) para población peruana con una confiabilidad de 0,88, y la escala de carga laboral de Oneys del Carmen de Arco.

Resultados: Indican que la mayor parte de los profesionales de Enfermería son mujeres, entre 41 y 60 años, y tienen una alta carga de trabajo (53,3%) y alto estrés (46,7%)

Conclusiones: Se encontró una relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés en el profesional de Enfermería (9).

Mamani B. “Sobrecarga laboral en Enfermería y calidad de atención del paciente en el servicio de oncología en un hospital de Cusco – Perú, 2022”

Objetivo: Fue Conocer la relación entre la carga de trabajo del personal de Enfermería y el nivel de tratamiento que perciben los pacientes de un servicio de oncología de un hospital del Cusco.

Metodología: Fue una estrategia de investigación cuantitativa básica, de naturaleza no experimental y correlacional. Para medir la calidad de la atención se utilizó como muestra poblacional una muestra de 45 enfermeras del servicio de oncología.

Resultados: En cuanto a la carga de trabajo que soportan las enfermeras es de 37,8%, en la dimensión de carga mental (48,9%) y en la dimensión del factor organización (40%), la percepción de los pacientes sobre la calidad del tratamiento es igualmente regular (35,2%), esto es así para la capacidad de reacción (35,2%), la dimensión empatía (38%) y el componente confiabilidad (40,7%).

Conclusiones: Se encontró que la calidad de la atención brindada a los pacientes en el servicio de oncología de un hospital en Cusco, está relacionada a la sobrecarga laboral de los profesionales de Enfermería (7).

Castro Y. En la investigación titulada “Gestión del servicio de Enfermería en UCI y el desempeño laboral en el hospital de EsSalud de Cusco 2022”.

Objetivo: Fue la relación entre la gestión del servicio de Enfermería y el desempeño laboral que se desarrolla en la unidad de cuidados intensivos UCI del Hospital de EsSalud Cusco 2022.

Metodología: Tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 45 profesionales de Enfermería. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue elaboración propia, con altos niveles de confiabilidad: alfa

de Cronbach de 0.845 para gestión del servicio de Enfermería y 0.946 para desempeño laboral.

Resultados: Donde la gestión del servicio de Enfermería fue calificada con porcentajes de 86.7% corresponde a nivel medio, mientras que el 13.3% la percibe en un nivel bajo. Por otro lado, el desempeño labora con 86.7% nivel alto, mientras el 13.3% reporto un nivel bajo de desempeño. La prueba de Rho de Spearman evidenció una correlación directa fuerte y altamente significativa entre ambas variables, con un p-valor de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.837.

Conclusión: Se determinó que una mejor gestión del servicio de Enfermería repercute positivamente en el desempeño laboral del personal de Enfermería de la UCI del Hospital de EsSalud Cusco (24).

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Sobrecarga laboral

Hermosa Z. Refiere que la sobrecarga Laboral es una condición en el que las exigencias y responsabilidades del trabajo superan los recursos disponibles del trabajador, generando un desequilibrio en el bienestar y en el desempeño, a causa de un exceso de tareas, jornadas prolongadas y altas exigencias que predisponen al estrés y favorece la aparición de problemas en la salud como la ansiedad, insomnio y fatiga. En el profesional de Enfermería es muy común el síndrome de burnout, lo cual influye en la productividad y en la calidad de vida (9).

Medina M. La define como la acumulación excesiva de labores y responsabilidades que logran superar la capacidad, tanto física, cognitiva y emocional, en donde se experimenta fatiga, disminución del rendimiento laboral y riesgos de cometer errores. Dentro del ámbito

de la Enfermería, las labores que desempeñan estos profesionales en unidades de alto riesgo generan en el personal una alta exigencia debido a la demanda de pacientes y una necesidad de mantener vigilancia constante ante las atenciones, condiciones que repercuten en la calidad de servicio y en el bienestar del profesional (16).

Peña et al. Identifican que la sobrecarga es un factor que, considerado de riesgo psicosocial, ya que se presenta cuando las demandas y las responsabilidades del trabajo exceden las capacidades físicas y cognitivas del trabajador. Las largas jornadas laborales, acumulación de pendientes y una presión constante, genera estrés, disminuye la productividad y amenaza la salud y la calidad de vida. “El bienestar y la salud son un deber, de otra manera no podríamos mantener nuestra mente fuerte y clara” (25).

Para Sipion, aporta a esta definición, poniendo en relevancia los recursos disponibles del trabajador, recursos como el tiempo, apoyo organizacional, energía y herramientas materiales, ya que la ausencia de estos recursos generaría una exigencia dentro del puesto que supera las capacidades del trabajador. Dentro del campo de la Enfermería estoy desvelando se provoca que las tareas no puedan gestionarse de manera efectiva, que las atenciones no garanticen el uso de recursos adecuados y que se incrementen las posibilidades de consecuencias negativas tanto para el personal como para los usuarios, hoy generando un deterioro en la calidad de vida y en la calidad de trabajo (26).

Por otra parte, Valle indica que la sobrecarga laboral está configurada tanto por exigencias físicas como mentales que enfrentan los profesionales de Enfermería cuando las demandas del cuidado hacia los usuarios exceden los recursos disponibles. Esta sobrecarga se manifiesta principalmente en la presión temporal, es cafés de personal para los turnos rotativos y la alta complejidad de los pacientes atendidos. A pesar de que la cantidad de pacientes no implica en sí una sobrecarga, la gravedad clínica y el nivel de

atención requerida generan estrés, cansancio y disminuyen la calidad del cuidado brindado (27).

Según Galeano y et al. La organización, la planificación, el estilo de gestión, la delimitación de funciones y objetivos y la gestión del tiempo laboral inciden, en distintos grados, en la presión laboral excesiva, que, según su desarrollo e implementación, puede tener efectos beneficiosos o negativos sobre el desempeño laboral, con consecuencias para el individuo, el lugar de trabajo y el medio ambiente.

Causa de la sobrecarga laboral

Según Galeano y Cortes existen causas sobre la carga de trabajo y estas son:

- **Sobrecarga cuantitativa:**

Debido a las restricciones de tiempo, la rápida velocidad de trabajo o la cantidad de trabajo, muchos procesos se completan rápidamente, lo que puede causar cansancio mental o realizar poca cantidad de trabajo.

- **Sobrecarga cualitativa:**

La tarea es altamente exigente debido a la demanda de capacidad mental o intelectual en comparación con los conocimientos y habilidades del trabajador. Además, puede generarse esta sobrecarga al realizar tareas realmente básicas que también pueden generar estrés ya que son monótonas, rutinaria y carecen de emoción (28).

3.2.1.1 Actividad Física

Según la Universidad Complutense Madrid, las afectaciones físicas se manifiestan con una tensión excesiva en todo el cuerpo, una sobrecarga del sistema psicomotor o una tensión muscular ya sea estática, dinámica o recurrente. Estas exigencias excesivas pueden ser causadas por factores derivados de una inadecuada organización del trabajo,

lesiones esqueléticas preexistentes y las deficiencias visuales son factores que dependen de la misma persona y condiciones ergonómicas y ambiente de trabajo no satisfactorios. Además, el profesional describe la fatiga como una condición complicada que incluye un bajo ritmo de actividad, cansancio, movimientos cada vez más torpes e inestables, sensación de malestar y descontento, y reduce tanto la cantidad como la calidad del rendimiento. El cansancio muscular también puede ser consecuencia de esfuerzos físicos que superan la capacidad de la persona para soportarlos.

De esta forma, se pasa de un estado de fatiga normal, que se caracteriza por una breve disminución de la capacidad de funcionamiento de algunas partes del cuerpo y que se remedia fácilmente con descansos, a un estado de fatiga crónica o patológica, que es difícil de revertir y tiene importantes efectos globales sobre el cuerpo humano. La circulación sanguínea, la tensión muscular y el ritmo de trabajo afectan a la capacidad de trabajo máxima del músculo. Por lo tanto, la conservación del sistema de irrigación y el suministro de oxígeno al músculo estará vinculados con el inicio del cansancio (29).

3.2.1.2 Aspecto Psicológico

Para las tareas relacionadas a los procesos cognitivos de comprensión, razonamiento, resolución de problemas, gestión de recursos como la atención, la concentración y la memoria, entre otros, es necesario procesar la información y utilizar las capacidades cognitivas en diferentes niveles de intensidad. Estas experiencias contribuyen a la aparición de dolencias físicas y agotamiento mental, que pueden derivar en estrés.

La sobrecarga laboral, en el aspecto psicológico, genera una sensación constante de estrés y ansiedad. El profesional se ve abrumado por la cantidad de tareas pendientes, lo que dificulta la concentración y provoca una sensación de agobio. Con frecuencia, la presión de cumplir con plazos y responsabilidades ocasiona insomnio, ya que resulta complicado desconectarse y relajarse (29).

3.2.1.3 Aspecto psicoafectivo

Cada individuo reacciona de forma distinta ante la sobrecarga laboral, lo que provoca alteraciones emocionales y conductuales en el profesional de Enfermería. Entre las manifestaciones más comunes se encuentran el agotamiento, la ansiedad, la falta de concentración, así como cambios en el carácter, como irritabilidad y conductas agresivas. Esta carga emocional está estrechamente relacionada con el desgaste psicológico. El profesional de Enfermería enfrenta constantemente situaciones difíciles como el sufrimiento, la muerte de los pacientes y problemáticas sociales, lo que lo expone a altos niveles de estrés y fatiga. En consecuencia, el cansancio está directamente vinculado al exceso de trabajo que soportan estos profesionales (30).

3.2.2 Desempeño asistencial

Se determina que la evaluación del desempeño se elabora sobre competencias de cada persona, asimismo sobre responsabilidades asumidas y características personales en favor a la contribución de cada empresa. Según Salazar R., el concepto de desempeño laboral es la actuación o conducta que se percibe en los trabajadores destacados y, de esta forma, cumplir con las metas establecidas por la organización. En este contexto, la competencia se comprende como la capacidad y destreza para desarrollar una actividad o tarea específica de manera adecuada y efectiva (31).

Los profesionales de Enfermería deben de demostrar de manera constante un compromiso respetuoso y responsable en su atención al usuario, siendo estos actores fundamentales para reflejar la realidad y alcanzar el éxito en las instituciones de salud. Actualmente los jefes de recursos humanos otorgan importancia a la evaluación de su desempeño ya que permite medir y mejorar la calidad de los servicios brindados (32).

Tipos de Desempeño Laboral

Desempeño intrínseco: Se refiere a las labores que realiza la persona de acuerdo con un recuento personal, es resultado de la conducta y las ocupaciones que lleva a cabo; consiste en realizar correctamente su trabajo y colaborar con sus colegas.

Desempeño extrínseco: Es el rendimiento que el profesional desarrolla motivado por los factores de recompensa externos, como reconocimientos, evaluaciones o presiones sociales, lo que refuerza su satisfacción personal.

Factores del desempeño

Existen factores de desempeño en los profesionales de Enfermería que son un conjunto de condiciones internas y externas que influyen en la eficacia y sostenibilidad de su trabajo, dentro de los más importantes se encuentran los siguientes:

Trabajo en equipo: Implica guardar importancia en las actividades realizadas por los profesionales, puede progresar la relación directa con usuarios a quienes se facilita servicios que corresponden a un grupo de trabajo donde puedan valorar calidad de servicio.

Capacitación del trabajador: Proceso de formación puesto en marcha por el servicio de recursos humanos para que el trabajador lleve a cabo sus tareas con la mayor competencia posible(32).

3.2.2.1 Evaluación de competencias y habilidad práctica

Se refiere a una característica que permite identificar las habilidades, destrezas, valores personales, aspectos conductuales y el nivel de conocimiento con el que se presentan los profesionales de Enfermería que se refleja en el ejercicio de su profesión (33).

De acuerdo con lo planteado, es esencial analizar la evaluación formativa y sumativa en la educación en Enfermería, porque permite monitorear el progreso académico y práctico de los estudiantes, asegurando que adquieran los conocimientos y habilidades que garanticen el desempeño con calidad, eficiencia y efectividad en la promoción, prevención, diagnóstico, curación y rehabilitación de la persona que atiende, por lo que es ya una exigencia evaluar las competencias de forma integral y en todos los contextos que lo integran.

En este campo, donde los errores pueden tener consecuencias graves, es indispensable asegurar que los futuros enfermeros sean capaces de integrar y aplicar los conocimientos, las habilidades y las actitudes asociados a las buenas prácticas de su profesión y puedan resolver los problemas que se le plantean. Una evaluación adecuada no solo identifica fortalezas y debilidades individuales, sino que también guía a los docentes para ajustar su enfoque pedagógico, mejorando la calidad de la formación. De este modo, la evaluación actúa como un mecanismo esencial para garantizar que los egresados estén preparados para atender a pacientes de manera segura y eficaz (34).

3.2.2.2 Retroalimentación sobre su desempeño

La retroalimentación es un proceso comunicativo esencial en la formación y ejercicio profesional de Enfermería, ya que permite al personal identificar sus fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora. A través de ella, se clarifican las diferencias entre el desempeño esperado y el real, lo que favorece la autorregulación y el perfeccionamiento continuo de las competencias clínicas.

Cuando los profesionales terminan las tareas planteadas durante su día laboral, realizan el registro de aquellos sucesos de importancia, dentro de este registro existen aquellos referentes a los síntomas adversos que podría suscitarse dentro de la atención a un paciente, donde se hace necesaria la retroalimentación del tratamiento, medicación, dosis y demás,

para poder monitorear, o modular en caso sea necesario. Este procedimiento promueve el mejoramiento continuo de los servicios brindados y de la calidad al hacerlo, actos de salud que benefician a los pacientes de manera directa (30).

En el ámbito educativo y asistencial, la retroalimentación puede ser formal o informal, y puede provenir de docentes, supervisores, compañeros de trabajo, e incluso del entorno clínico mismo mediante los resultados obtenidos en la atención al paciente. Su adecuada implementación contribuye a mejorar la calidad del cuidado y consolidar la actitud crítica y reflexiva del profesional. Por el contrario, la falta de retroalimentación puede dar lugar a evaluaciones erróneas y comunicación no verbal contradictoria, afectando el proceso formativo y el desempeño asistencial (35).

3.2.2.3 Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales del profesional de la salud especialmente de Enfermería han cambiado significativamente en consonancia con los cambios generales en el mundo laboral, experimentando un desarrollo paradójico tanto a nivel global como local, teniendo por un lado que, su formación en el campo de las habilidades, recursos materiales y tecnológicos para el desempeño profesional ha ido mejorando significativamente, mientras que, por otro, sus condiciones de trabajo se fueron volviendo más duras, difíciles y complejas (26).

Está constituido por los recursos con los que disponen los profesionales de enfermería para desempeñar su labor en el servicio. Estos recursos pueden incluir la provisión de insumos y materiales, condiciones óptimas del medioambiente tales como la ventilación, limpieza, iluminación, orden en las áreas, espacio suficiente para un desarrollo ergonómico de sus labores, mobiliario, privacidad operativa y acceso a servicios sanitarios (30).

Las personas económicamente activas pasan el mayor tiempo en sus puestos laborales, por lo cual es importante que las condiciones en las que se desempeñe sean las más adecuadas ya que pueden influir y originar efectos negativos, tanto en el desarrollo profesional como en el confort y calidad de vida, debido a las jornadas laborales, sobrecarga de tareas, tiempo insuficiente para realizarlas completas y bien. En el profesional de salud, la exposición a diversos contagios, estrés por encontrarse constantemente sometidos a actuar de manera inmediata y oportuna en la atención del paciente, asumir responsablemente su cuidado, sumado a esto poder cumplir con sus responsabilidades 8 personales y familiares, lo cual se convierte en determinantes que repercuten de una manera significativa (36).

3.2.2.4 Manejo de situaciones difíciles

Es aquel manejo donde se demuestran las destrezas para responder a situaciones no planificadas, eventos adversos e incluso emergencias que desafían las competencias del personal de salud, en donde un actuar rápido y efectivo implica altas capacidades resolutivas, mientras que respuestas lentas y poco atinada generan mayor riesgo, agravamiento de la situación o perjuicio (33).

También, es importante identificar la necesidad de fortalecer la capacitación en gestión del estrés y adaptabilidad a cambios repentinos. Además, la importancia de la formación continua y la implementación de protocolos estandarizados ayuda a mejorar la respuesta ante crisis. Por lo que se reconoce el papel fundamental de las competencias clínicas en la calidad de la atención de cuidados intensivos especialmente en contextos de alta complejidad (37).

3.2.2.5 Relación interpersonal

Se entiende como la interacción entre personas, que mediante la comunicación se pueden expresar ideas, aprovechar oportunidades y crecer en el ámbito laboral para así desarrollar el crecimiento. Esta interacción es necesaria y relevante para constituir un ambiente laboral saludable y positivo, donde se puedan relacionar adecuadamente entre compañeros. Por otro lado, se describe como el intercambio de información, sentimientos y puntos de vista diversos entre las personas, centrándose en la salud mental y la capacidad de intervenir constructivamente en la resolución de problemas. Asimismo, se dice que esta es la habilidad psicosocial para la vida, que con la mentalidad necesaria para navegar con éxito las exigencias y los obstáculos que surgen cada día (38).

3.2.2.6 Desarrollo profesional

El desarrollo profesional en Enfermería es un proceso dinámico y continuo que permite a los profesionales de esta disciplina adquirir, perfeccionar y actualizar sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de mejorar la calidad del cuidado que brindan y adaptarse a los cambios en el sistema de salud. Esta evolución profesional no solo favorece al individuo, sino que también impacta positivamente en los pacientes, las instituciones y la sociedad en general (39).

3.2.3 Teorías de Enfermería

Dorothea Orem, en su Teoría del Déficit de Autocuidado, plantea que el autocuidado es una práctica intencionada que las personas realizan para mantener su vida, salud y bienestar. Aunque su teoría se centra principalmente en el cuidado que las personas realizan sobre sí mismas cuando están sanas o enfermas, sus principios también pueden aplicarse al profesional de la salud. Desde esta perspectiva, el profesional de Enfermería debe ser

consciente de su propia necesidad de autocuidado, ya que su bienestar físico, emocional y psicológico influye directamente en la calidad del cuidado que ofrece a los demás.

Orem no aborda explícitamente el autocuidado del profesional como un componente central de su teoría, pero se puede inferir que un profesional con un déficit en su propio autocuidado podría verse limitado en su capacidad para prestar un cuidado adecuado a otros. El autocuidado profesional, por tanto, implica adoptar conductas saludables, establecer límites adecuados, reconocer signos de agotamiento (como el burnout) y mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Aplicando los conceptos de Orem, el profesional debe evaluarse a sí mismo como agente de autocuidado y actuar en consecuencia cuando identifique deficiencias que puedan comprometer su desempeño o salud (40).

El modelo de Enfermería psicodinámica de Hildegart Peplau, basado en la teoría de las relaciones interpersonales, permite comprender cómo la sobrecarga laboral afecta el desempeño asistencial del profesional de Enfermería. Esta teoría resalta la importancia de la relación terapéutica como eje del cuidado, donde la empatía, la escucha activa y la estabilidad emocional son esenciales. Sin embargo, en contextos de alta demanda y estrés, estas capacidades pueden verse comprometidas, dificultando el cumplimiento de los roles profesionales y deteriorando la calidad del vínculo enfermero-paciente, así como la efectividad del cuidado brindado.

Por tanto, el modelo de Peplau permite comprender cómo la sobrecarga laboral no solo afecta físicamente al profesional de Enfermería, sino que deteriora la calidad de la relación interpersonal con el paciente, elemento central del desempeño asistencial y del proceso terapéutico (41).

3.3 Definición de Términos

- **Sobrecarga laboral:** Es la acumulación excesiva de responsabilidades o tareas que sobrepasan la capacidad del empleado para ejecutarlas de manera apropiada durante su jornada laboral, generando estrés, fatiga y disminución del rendimiento (16).
- **Actividad física:** Se refiere a las reacciones del cuerpo cuando el estrés laboral supera su capacidad de adaptación, manifestándose en aceleración de funciones, tensión muscular y somatizaciones (29).
- **Aspecto psicológico:** Comprende las respuestas emocionales y cognitivas ante el estrés laboral prolongado manifestadas a través de síntomas como insomnio, depresión, deterioro del bienestar mental y uso de medicación psicotrópica, así como otras alteraciones del estado psicológico general (29).
- **Aspecto psicoafectivo:** Se refiere al estado emocional de la persona y al modo en que la sobrecarga laboral altera su equilibrio afectivo, generando estrés, ansiedad y agotamiento emocional, lo que deteriora su bienestar emocional y su estabilidad interna (30).
- **Desempeño profesional:** Cumplimiento eficiente y eficaz de las funciones orientadas a la atención directa del paciente, garantizando cuidados seguros, oportunos, éticos y basados en evidencia científica (31).
- **Competitividad:** Es una habilidad altamente valorada por los líderes organizacionales, quienes, al reconocer las crecientes demandas de una clientela cada vez más exigente, despliegan estrategias clave para posicionarse competitivamente y asegurar su sostenibilidad en el tiempo (27).

- **Agotamiento:** Se refiere a una sensación persistente de cansancio físico y emocional sin una causa evidente, generalmente asociada al estrés acumulado en entornos laborales, aunque también puede presentarse en ámbitos personales o sociales (28).

IV Metodología

4.1 Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica, entendido como aquel cuyo propósito es generar conocimiento nuevo y profundizar en el entendimiento de los fenómenos naturales o sociales, sin una intención directa de aplicarlo de forma inmediata (42).

La investigación se desarrolló bajo un enfoque científico orientado a profundizar en el conocimiento conceptual de los fenómenos estudiados, sin requerir una aplicación práctica inmediata. Desde esta perspectiva, se analizó de manera sistemática la relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño del profesional de Enfermería, con el propósito de comprender sus implicancias teóricas y aportar al conocimiento.

Nivel de investigación

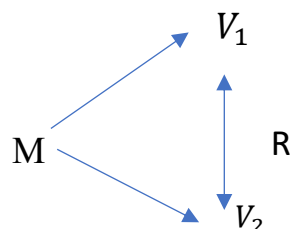
El estudio fue correlacional, orientado a establecer las características de las variables para determinar el alcance y grado de relación existente entre dos o más categorías o constructos dentro de un contexto o muestra específica. En ciertos casos, el análisis se reduce a la correlación entre dos variables (43).

Diseño de investigación

La investigación fue diseñada de manera no experimental, porque las variables independientes no fueron alteradas deliberadamente, en su lugar, se examinaron tal como aparecieron en su contexto natural, el Hospital Regional de Cusco. Asimismo, fue de corte transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento temporal, permitiendo obtener una caracterización simultánea de ambas variables durante el periodo

de estudio. En este caso, se examinó la sobrecarga laboral y su influencia en el desempeño asistencial del profesional de Enfermería, sin aplicar ningún tipo de acción deliberada (44).

El esquema de las dos variables.



M: Muestra

V1: Sobrecarga laboral

V2: Desempeño asistencial

R: Relación entre las variables

4.2 **Ámbito temporal y espacial**

La presente investigación fue de carácter prospectivo y se desarrolló en el Hospital Regional de Cusco durante el año 2025, teniendo como espacios de estudio diversos servicios asistenciales donde labora el personal de Enfermería. Entre ellos se incluyeron: Emergencia, Oncopediatría, Sala de Operaciones (S.O.P.), Medicina A, Medicina B, Medicina C, Oncología, Cirugía A, Cirugía B, URPA, Nefrología, CERITSS, Centro Quirúrgico, Neurocirugía, Epidemiología, Traumatología, Pediatría B, Cuidados Quirúrgicos y Neonatología. Estos servicios constituyeron el ámbito clínico en el cual se recolectó la información correspondiente a la sobrecarga laboral y al desempeño asistencial del profesional de Enfermería.

4.3 **Población y muestra**

Población

La población de la investigación estuvo conformada de 140 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional del Cusco. Esta población incluye a enfermeros (as)

de diversas áreas y turnos, quienes desempeñan funciones asistenciales y que están expuestos a diversas cargas laborales.

Según Arias quien afirma que la población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (45).

Muestra

La muestra estuvo se determinó mediante un procedimiento de selección aleatoria simple utilizando la fórmula para poblaciones finitas calculado en el siguiente detalle:

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

$$n = \frac{140 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (140 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n=103$$

n = Tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de la Población o Universo

z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

q = (1 -p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

De esta manera la muestra resultante del cálculo estuvo constituida por los 103 profesionales de Enfermería.

Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión:

- Profesionales de Enfermería que laboraron en el Hospital Regional del Cusco durante el periodo de estudio, desempeñando funciones asistenciales en cualquier servicio o turno.
- Profesionales de Enfermería que se encontraron activos en el ejercicio asistencial al momento de la recolección de datos.
- Profesionales de Enfermería que contaron con una antigüedad mínima de seis meses en el Hospital Regional del Cusco.
- Profesionales de Enfermería que firmaron el consentimiento informado y accedieron a participar en la investigación de manera voluntaria.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de Enfermería que se encontraron en descanso médico, vacaciones o cualquier tipo de licencia durante la recolección de datos.
- Profesionales de Enfermería que desempeñaron funciones exclusivamente administrativas, sin participación directa en actividades asistenciales.

4.4 Instrumentos

Técnica

Se utilizó la técnica de encuesta para ambas variables de estudio, esta técnica se considera confiable y precisa para recopilar datos en grandes cantidades, particularmente en estudios que se llevan a cabo en un único período de tiempo. Asimismo, permite asegurar la precisión en la recolección de datos mediante un proceso escalonado que respeta los principios metodológicos establecidos (44).

Instrumento

Se empleó un cuestionario para evaluar el desempeño del profesional de Enfermería, este instrumento permitió recopilar datos de manera eficiente y práctica de un gran número de participantes, facilitando el análisis estadístico, asegura la comparabilidad de los resultados al aplicar preguntas estandarizadas, así mismo su formato favorece la comodidad del participante lo que contribuya la información más precisa sobre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de Enfermería (44).

En el presente estudio, se emplea la encuesta validada por De Loza J. para medir la variable de sobrecarga laboral, en la cual se logró una confiabilidad de 0,920 con la fórmula de Kuder Richardson (46). El instrumento estuvo conformado por 24 ítems dicotómicos, distribuidos en tres dimensiones: Aspecto físico, aspecto psicológico y aspecto psicoafectivo. Cada ítem se calificó mediante una escala tipo Likert dicotómica con las opciones Sí = 1 punto y No = 0 puntos, estableciéndose los siguientes rangos de puntuación: alta sobrecarga laboral (17 a 24 puntos), media (9 a 16 puntos) y baja (0 a 8 puntos).

Para la variable desempeño asistencial del profesional de Enfermería, el cuestionario fue elaborado por Castro Y. con un alfa de Cronbach de 0,849, considerado confiable para su aplicación (47), este instrumento estuvo conformado por 34 ítems distribuidos en seis dimensiones, evaluados mediante una escala tipo Likert con las categorías: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5. La puntuación total se clasificó en tres niveles: alto desempeño asistencial (125 a 170 puntos), eficiente (79 a 124 puntos) regular y deficiente (34 a 78 puntos).

4.5 Procedimiento

Para la recolección de datos se solicitó la autorización del director ejecutivo del Hospital Regional de Cusco, a quien se le expuso el objetivo del estudio y sus características fundamentales, obteniéndose la aprobación correspondiente. Antes de la aplicación del

instrumento, se informó de manera clara a cada profesional de Enfermería sobre el propósito del estudio, asegurando la comprensión del contenido y la importancia de responder con veracidad. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada y el uso exclusivo de los datos con fines académicos.

4.6 Análisis de datos

Los datos obtenidos mediante el cuestionario fueron organizados y analizados utilizando procedimientos estadísticos adecuados a la naturaleza de las variables. Se empleó estadística descriptiva basada en frecuencias y porcentajes con el fin de caracterizar los niveles de sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería. Posteriormente, y una vez verificada la normalidad de los datos, se aplicaron pruebas inferenciales correspondientes, entre ellas los coeficientes de correlación de Pearson o Spearman y la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia de p menor a 0,05, con el propósito de determinar la relación entre ambas variables. El procesamiento y la presentación de los resultados en tablas y gráficos se realizaron mediante el software estadístico SPSS.

4.7 Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló bajo los principios fundamentales de la bioética, garantizando en todo momento el respeto y la protección de los participantes. Se aplicó el principio de autonomía mediante la información clara y detallada al profesional de Enfermería sobre los objetivos, procedimientos y condiciones del estudio, permitiendo su participación voluntaria a través del consentimiento informado. Del mismo modo, se consideró la beneficencia al explicar los beneficios derivados del estudio, orientados a la mejora de las condiciones laborales del personal, y se aseguró la no maleficencia evitando cualquier riesgo para su integridad física o psicológica. El principio de justicia se respetó otorgando igualdad de trato y evitando cualquier forma de discriminación durante el proceso de investigación.

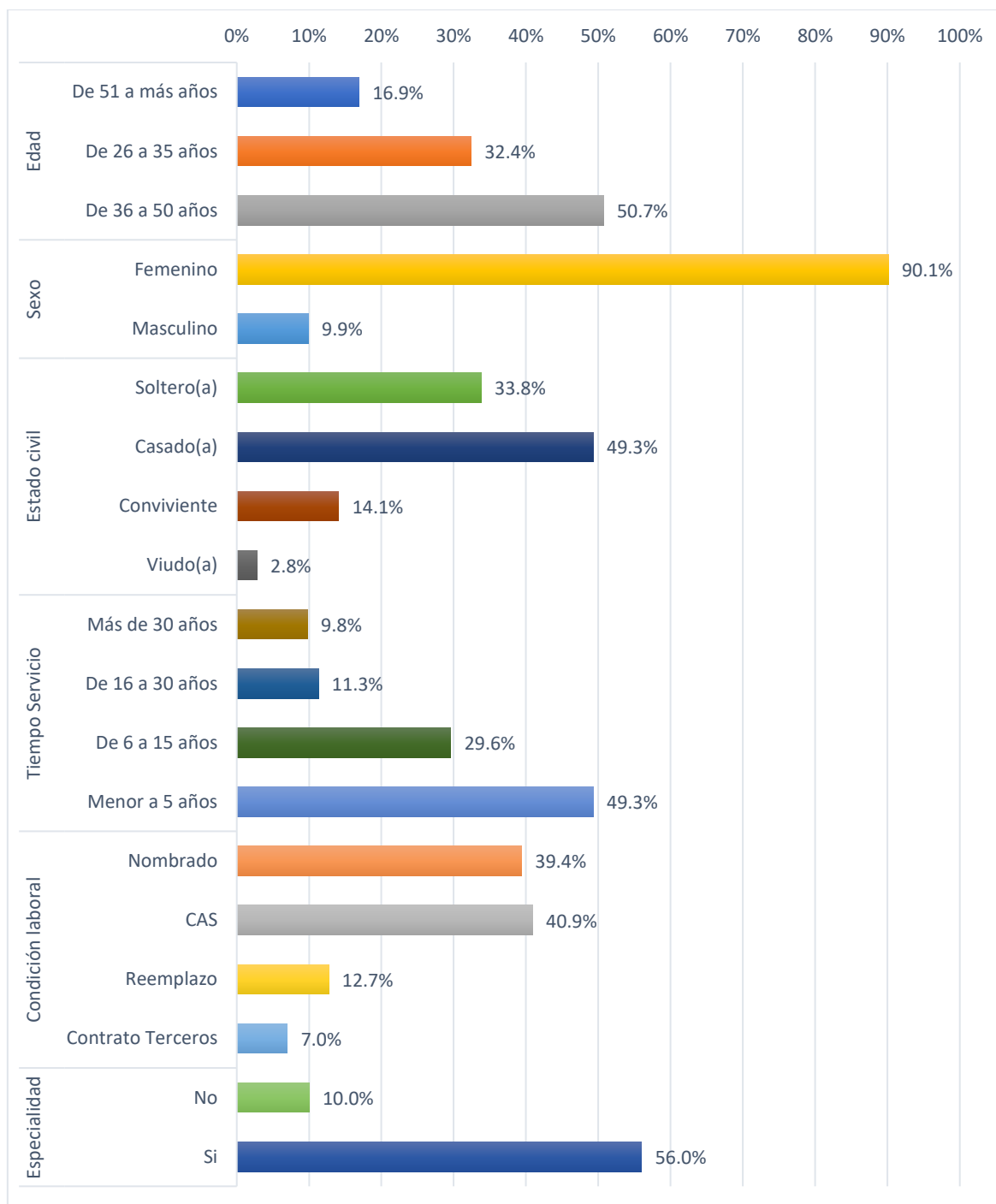
El estudio también se llevó a cabo de acuerdo con los fundamentos éticos que se establecen en el Informe Belmont y la Declaración de Helsinki, los cuales orientan la investigación en seres humanos bajo criterios de respeto por las personas, autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Este marco ético, aplicado al contexto laboral del profesional de Enfermería, respaldó la necesidad de garantizar condiciones de trabajo seguras, una adecuada organización de tareas y acciones institucionales orientadas a prevenir la sobrecarga laboral y favorecer un desempeño asistencial adecuado (48).

V Resultados y Discusiones

5.1 Resultados

5.1.1 Características sociodemográficas

Figura 1
Descripción de las características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería de un Hospital de Cusco.



Análisis e interpretación

En la Figura 1 se muestra que el 50,7 % de los profesionales de enfermería tienen entre 36 y 50 años, mientras que el 16,90 % de 51 a más años; 90,1 % son del sexo femenino y 9,9% masculino; 49,3% son casados(as) y 2,8% viudos(as). En cuanto al tiempo de servicio 49,3% tiene un tiempo de servicio menor a 5 años y 9,8% más de 30 años; 56,0% tienen especialización y 10,0% no; en la condición laboral el 40,9 % tiene contrato CAS y 7,0 % contrato por terceros.

Los profesionales de Enfermería se concentran en un rango etario intermedio, reflejando una fase vital caracterizada por experiencia acumulada y estabilidad en la práctica asistencial, aspectos que sugieren que el grupo posee criterio clínico y dominio operativo para responder con solvencia a las demandas del servicio. No obstante, esta etapa supone mantener esfuerzos constantes en un contexto de alta exigencia, bajo estas circunstancias, la exposición prolongada a cargas intensas podría propiciar desgaste y disminuir la eficiencia durante la jornada.

Asimismo, se concentran en el sexo femenino, reflejando la estructura predominante del profesional asistencial en el hospital, este resultado indica que la dinámica del servicio se desarrolla principalmente con profesional que asumen funciones asistenciales complejas en entornos de alta demanda. Sin embargo, está marcada concentración podría incrementar la vulnerabilidad del equipo frente a situaciones de sobrecarga laboral, comprometiendo el bienestar y el rendimiento del grupo predominante.

Además, los profesionales de Enfermería se encuentran principalmente casados, hecho que implica la coexistencia de obligaciones personales y responsabilidades asistenciales, sugiriendo una organización de la jornada influida por demandas externas. Esto puede influir en su disponibilidad y en la respuesta ante la carga laboral, ya que la coexistencia de

responsabilidades familiares y laborales incrementa la tensión en periodos de alta demanda. En consecuencia, el equilibrio entre ambos ámbitos puede verse afectado en condiciones exigentes del servicio.

Se evidencia que la mayor proporción de profesionales de Enfermería cuenta con un tiempo de servicio menor a cinco años, lo que refleja una plantilla con limitada experiencia institucional. Esta condición puede implicar una mayor demanda de adaptación a los procesos asistenciales y organizacionales del hospital. En consecuencia, la menor trayectoria laboral podría incrementar la percepción de carga durante la jornada, así como influir en el desempeño asistencial, especialmente en contextos de alta exigencia operativa.

Seguidamente, se observa que la mayor proporción de profesionales de Enfermería se encuentra bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) evidenciando una composición laboral inestable sujeta a una renovación periódica, identificando también a profesionales en condición de reemplazo, la inestabilidad propia de este tipo de vínculo puede incrementar la presión durante la jornada. En consecuencia, estas condiciones podrían afectar su bienestar y la calidad del desempeño en periodos de alta demanda.

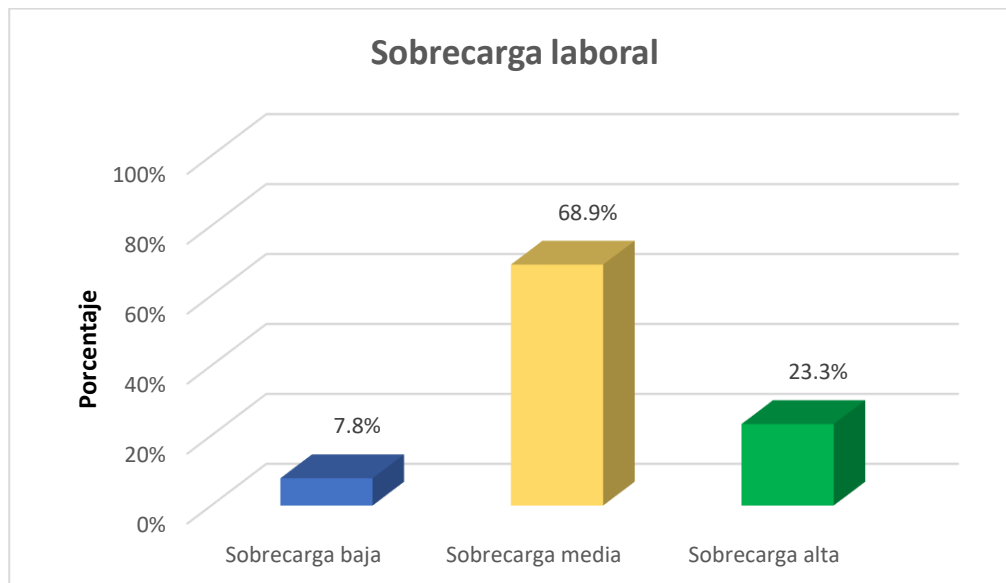
Por último, los profesionales de Enfermería se encuentran especializadas en los distintos servicios en los que se encuentran, resultado que muestra que su labor se realiza con alta competencia cognitiva y técnica. Esta situación puede influir en la organización del trabajo y, en consecuencia, una exposición continua a funciones múltiples que podrían generar variaciones en la carga operativa y afectar la estabilidad del equipo durante la jornada.

.

5.1.2 Sobrecarga laboral del profesional de Enfermería en un Hospital del Cusco.

Figura 2

Descripción de la variable principal - Sobrecarga laboral del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.

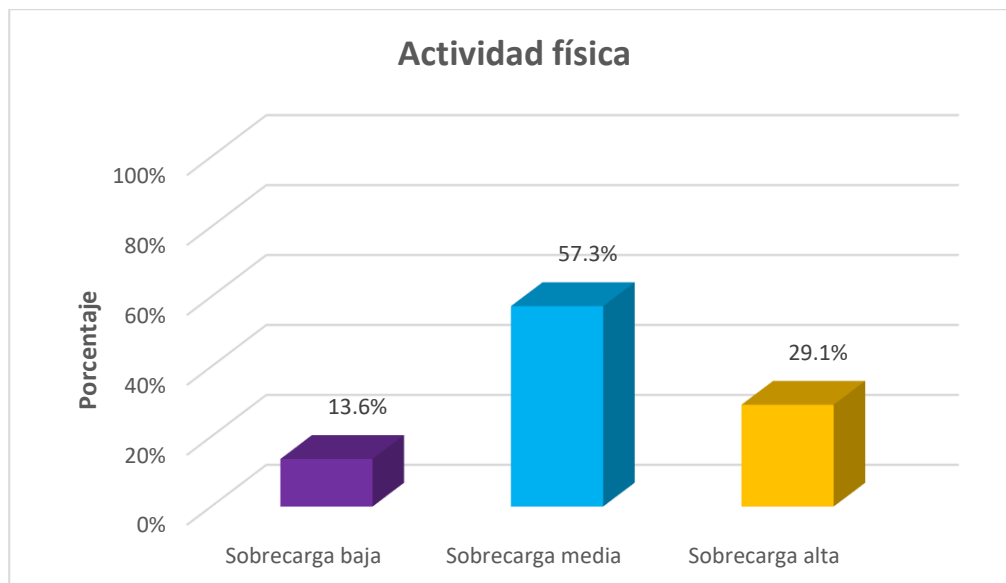


Análisis e interpretación:

La tabla muestra que los niveles de sobre carga laboral, donde el 68.9% fue media, 23.3% alta y el 7.8% baja.

Los profesionales de Enfermería se ubican en nivel medio de sobrecarga laboral, indicando que desarrollan sus actividades bajo una carga constante y exigente, resultado podría deberse a un entorno asistencial con demandas continuas que obligarían a mantener atención sostenida y reacción inmediata ante las necesidades del servicio. Sin embargo, la permanencia de esta sobrecarga puede generar fatiga, disminuir la eficacia y aumentar la probabilidad de errores, afectando la calidad del cuidado y el bienestar del profesional.

Figura 3
Distribución de la actividad física de la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.

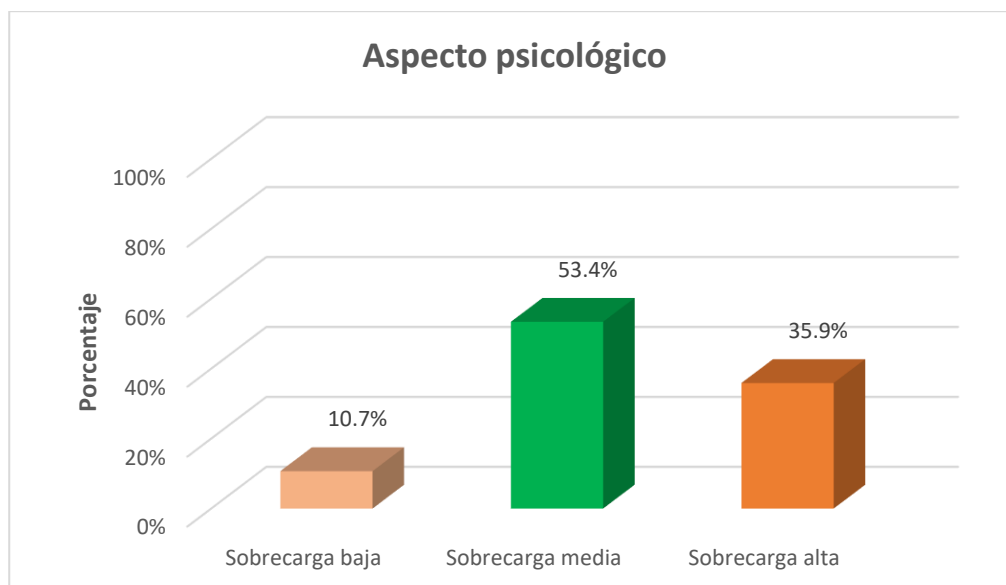


Análisis e interpretación:

En la Figura 2, se observa que el 57,3% presentan sobrecarga física media, 29,1% experimentan sobrecarga física alta y 13,6% tienen sobrecarga física baja.

De los resultados se infiere que los profesionales de Enfermería se concentran en el nivel medio de sobrecarga física, evidenciando actividades que requieren esfuerzos corporales constantes y movilidad frecuente. Este resultado reflejaría un entorno asistencial que demanda un ritmo operativo sostenido, con implicancias directas en la resistencia física durante la jornada. Tal condición podría generar cansancio acumulado que afecte la precisión en los procedimientos clínicos y, a medida que estas exigencias se prolongan, incrementaría la probabilidad de interrupciones en el rendimiento por fatiga, elevando el riesgo de errores y disminuyendo la capacidad de mantener un desempeño estable.

Figura 4
Distribución del aspecto psicológico de la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.

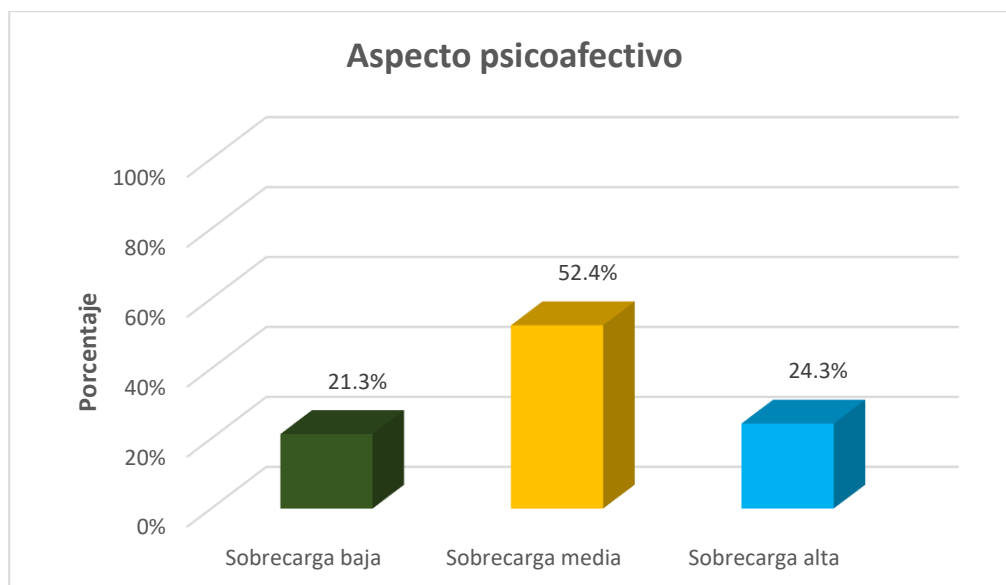


Análisis e interpretación:

En la Figura 3, el 53,4% de los profesionales de Enfermería presentan sobrecarga psicológica media, 35,9% experimentan sobrecarga psicológica alta y el 10,7% baja.

Los profesionales de Enfermería se concentran en el nivel medio de sobrecarga psicológica, evidenciando que sus actividades requieren atención sostenida y un procesamiento continuo de información. Este resultado indicaría que la dinámica asistencial demanda concentración prolongada y capacidad para organizar múltiples tareas simultáneamente. Tal exigencia puede generar cansancio mental que reduzca la rapidez de respuesta ante las situaciones del servicio y, al mantenerse en el tiempo, incrementa la posibilidad de menor claridad operativa, elevando el riesgo de omisiones en el cumplimiento de sus funciones.

Figura 5
Distribución del aspecto psicoafectivo de la sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco.



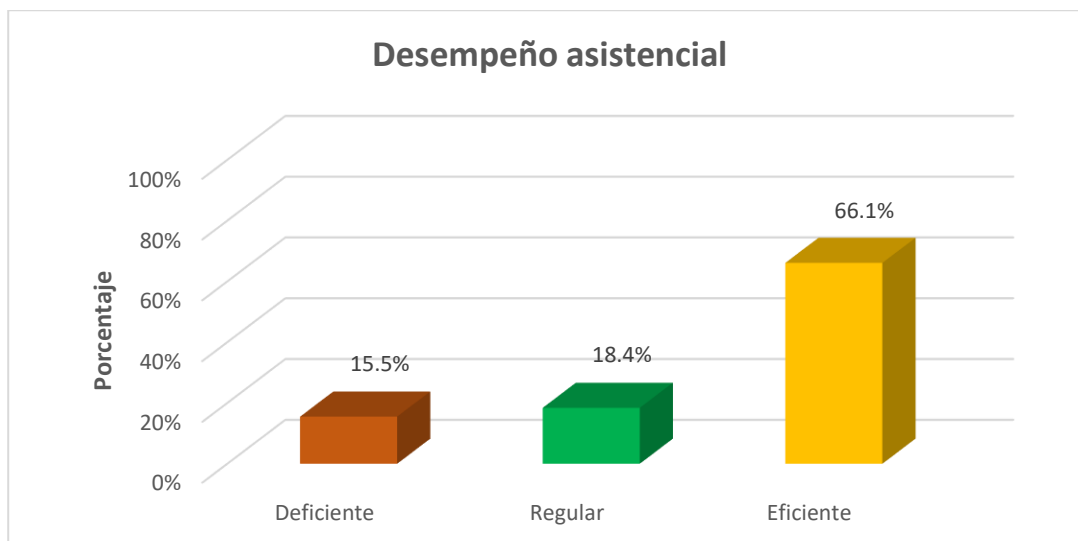
Análisis e interpretación:

En la Figura 4, se observa que el 52,4% de los profesionales de Enfermería presentan sobrecarga psicoafectiva media, 24,3% experimentan sobrecarga alta y 21,3% baja.

De los resultados se analiza que los profesionales de Enfermería se concentran en el nivel medio de sobrecarga psicoafectiva, evidenciando que la interacción continua con pacientes y situaciones emocionalmente demandantes genera tensiones internas sostenidas. Este resultado muestra que la jornada implica una exposición constante a emociones intensas que requiere estabilidad afectiva para mantener el equilibrio personal. Tal exigencia puede generar desgaste emocional que reduzca la disposición para afrontar nuevas demandas del servicio.

5.1.3 Desempeño Asistencial del Profesional de Enfermería en un Hospital del Cusco.

Figura 6
Descripción de la variable principal - Desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.

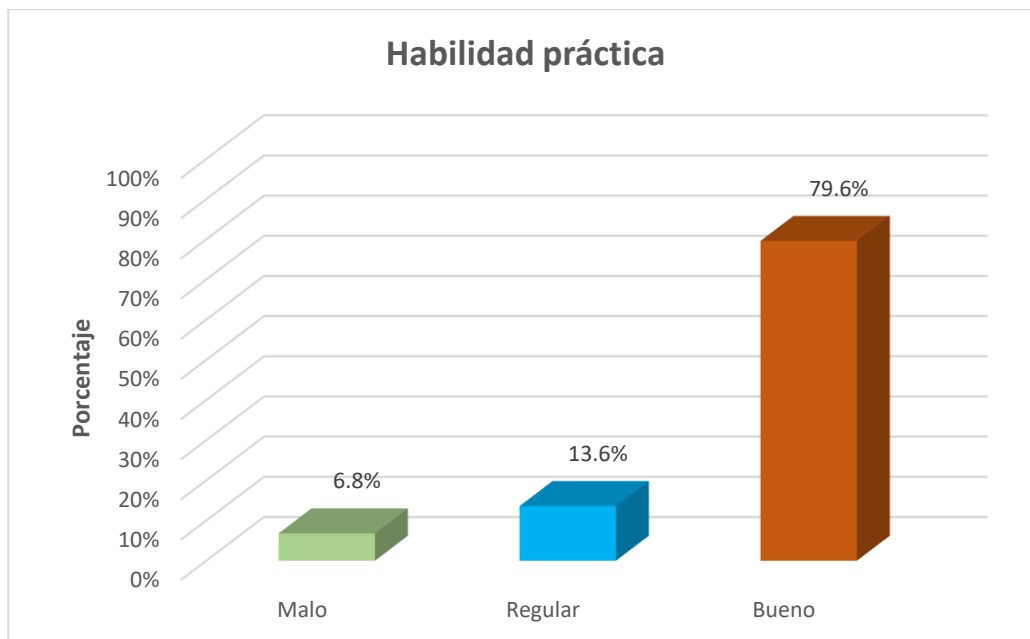


Análisis e interpretación:

La tabla muestra que el 66.1% del profesional de Enfermería muestran un desempeño asistencial eficiente, 18.4% presentan un desempeño asistencial regular y el 15.5% un desempeño asistencial deficiente.

Los profesionales de Enfermería tienen un desempeño asistencial eficiente, indicando una ejecución apropiada de las actividades clínicas y un compromiso evidente con la calidad del cuidado. Este resultado sugiere que existen habilidades consolidadas y una adecuada respuesta frente a las demandas del servicio, esta situación puede explicarse por la experiencia adquirida y la organización de las tareas en los distintos turnos. Sin embargo, la presencia de niveles medio y bajo señala brechas que pueden generar variaciones en el rendimiento y aumentar la carga sobre quienes mantienen un desempeño elevado, favoreciendo el desgaste y la posibilidad de errores.

Figura 7
Descripción de las habilidades prácticas de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025

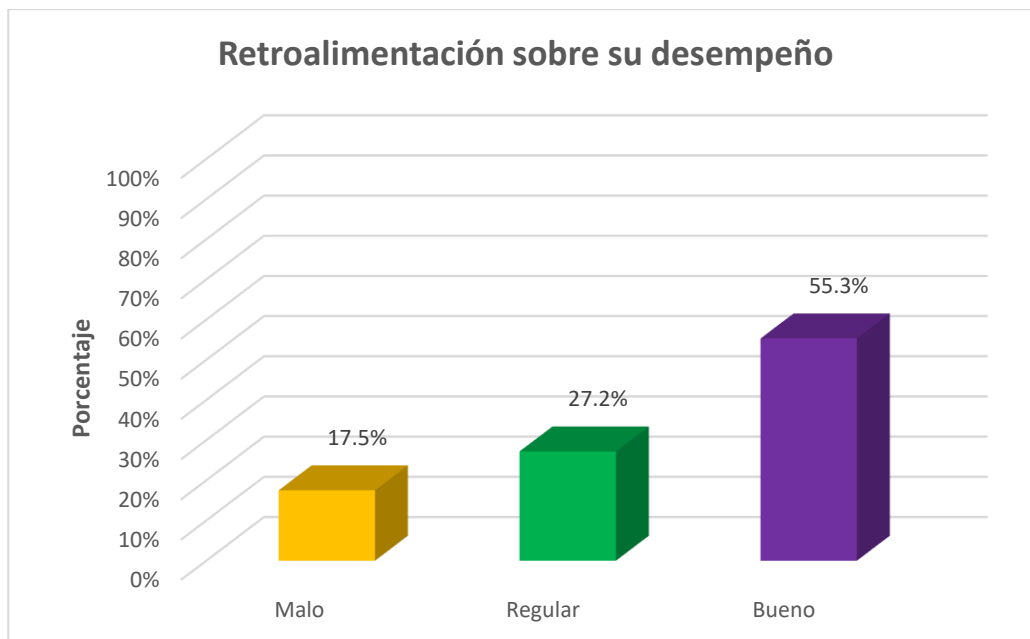


Análisis e interpretación:

En la Figura 6, se observa que 79,6 % de los profesionales de Enfermería presentan buena competencia y habilidad práctica, mientras que el 13,6 % tienen competencia y habilidad práctica regular y 6,8 % mala.

De los resultados se infiere que los profesionales de Enfermería se concentran en el nivel bueno de competencias y habilidad práctica, evidenciando destrezas consolidadas para ejecutar procedimientos y resolver con eficacia las demandas del servicio. Este resultado muestra un dominio técnico que facilita intervenciones oportunas y una adecuada gestión de situaciones clínicas. Sin embargo, este desempeño requiere actualización permanente para mantener la calidad de las habilidades adquiridas, de modo que una reducción en las oportunidades de formación podría limitar el perfeccionamiento técnico y afectar la capacidad de respuesta asistencial.

Figura 8
Descripción de la retroalimentación sobre el desempeño de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.

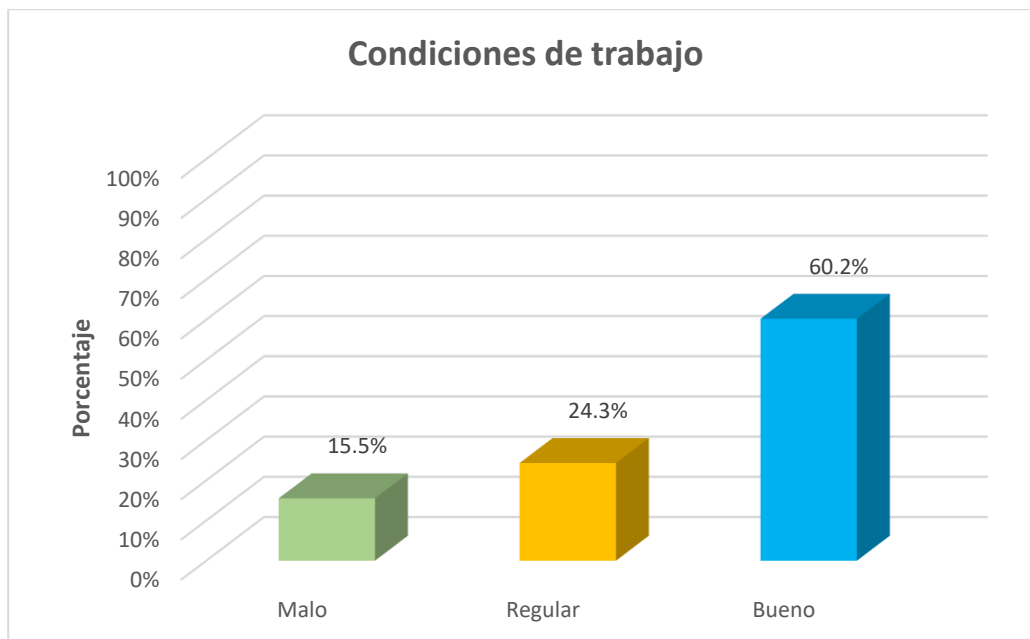


Análisis e interpretación:

En la Figura 7, el 55,3% de los profesionales de Enfermería perciben que reciben una buena retroalimentación sobre su desempeño, 27,2% regular y 17,5% perciben que es malo.

Los profesionales de Enfermería tienen en general una buena retroalimentación sobre su desempeño laboral, evidenciando que reciben información frecuente acerca de la calidad de sus acciones y del cumplimiento de sus funciones. Este resultado muestra un entorno donde las supervisiones y orientaciones forman parte del proceso asistencial, permitiendo ajustes oportunos y fortaleciendo la ejecución de tareas. Sin embargo, una retroalimentación administrada sin equilibrio puede generar presión adicional durante la jornada, creando el riesgo de que se perciba como una carga que afecte la confianza y la autonomía profesional.

Figura 9
Descripción de condiciones de trabajo de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.

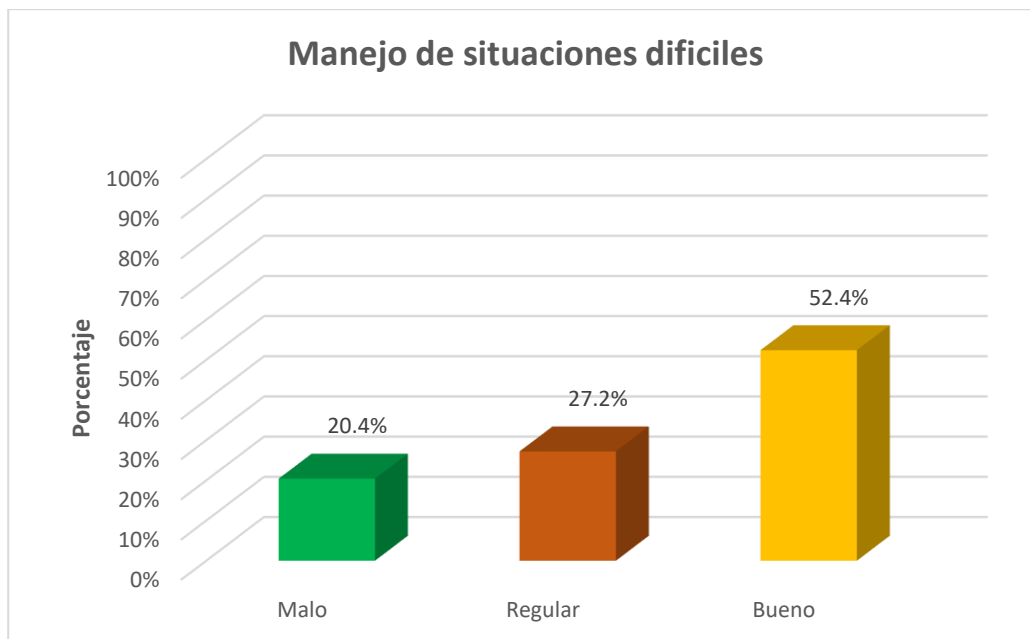


Análisis e interpretación:

En la Figura 8, el 60,2% de los profesionales de Enfermería reportan buenas condiciones de trabajo, 24,3% regulares y 15,5% malas.

De los resultados se analiza que los profesionales de Enfermería se concentran perciben buenas condiciones de trabajo, evidenciando que cuentan con recursos, ambientes y apoyos organizacionales que favorecen el cumplimiento adecuado de sus funciones. Este resultado muestra un entorno asistencial que proporciona elementos necesarios para desarrollar las actividades con seguridad y fluidez operativa. Sin embargo, mantener estas condiciones exige una gestión institucional constante. En consecuencia, cualquier reducción en los recursos o en la coordinación operativa podría afectar la continuidad del desempeño y generar tensiones durante la jornada laboral.

Figura 10
Descripción del manejo de situaciones difíciles por los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.

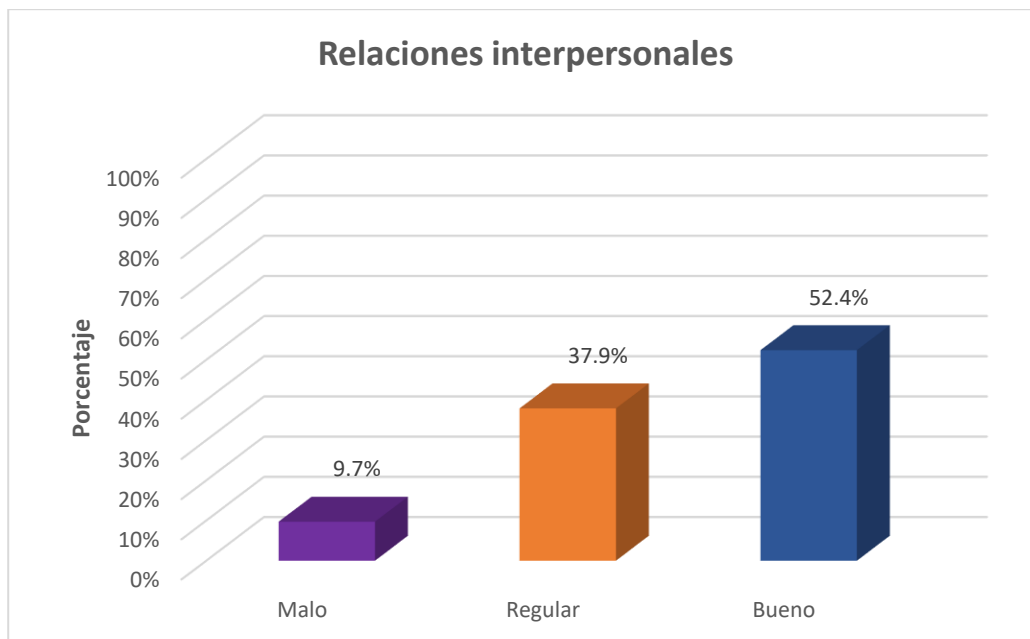


Análisis e interpretación:

En la Figura 9, el 52,4% de los profesionales de Enfermería tienen un manejo bueno de las situaciones difíciles, 27,2% regular y 20,4% malo.

Los profesionales de Enfermería cuentan con un buen manejo de situaciones difíciles, evidenciando la capacidad de responder adecuadamente ante eventos imprevistos y escenarios clínicos complejos. Este resultado muestra que aplican criterios técnicos y habilidades resolutivas que permiten sostener la estabilidad del servicio en momentos de presión. Sin embargo, la gestión de estos episodios implica un esfuerzo emocional y cognitivo considerable. En consecuencia, una carga prolongada de situaciones críticas podría generar agotamiento y reducir la capacidad de respuesta en turnos posteriores.

Figura 11
Descripción de la relación interpersonal entre los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.

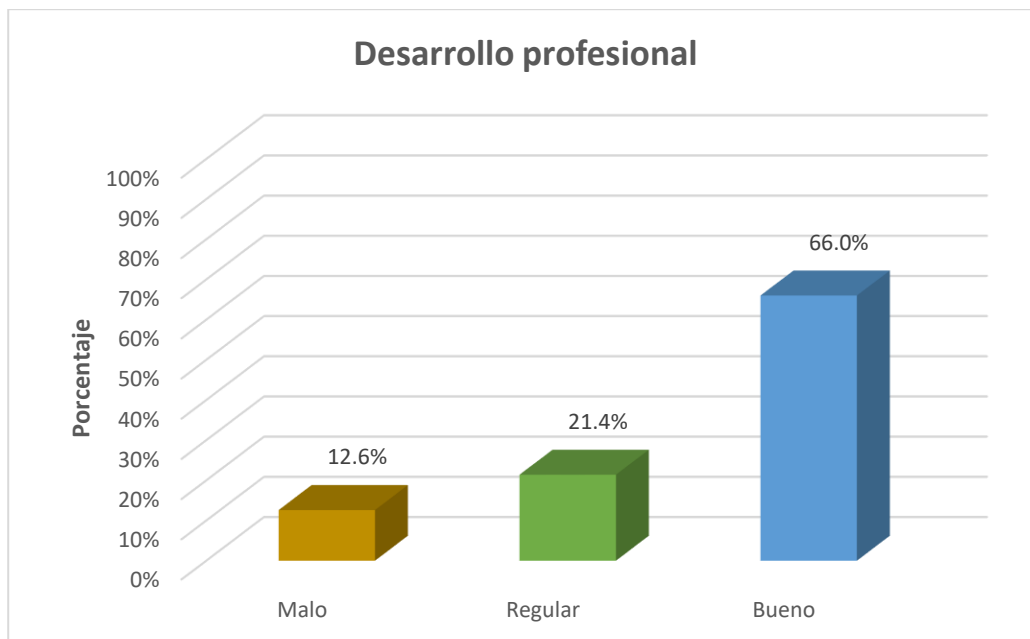


Análisis e interpretación:

En la Figura 9, el 52,4% de los profesionales de Enfermería tienen un buen manejo de las relaciones interpersonales, 27,2% regular y 20,4% malo.

Los profesionales de Enfermería tienen un buen de las relaciones interpersonales, evidenciando interacciones fluidas y una coordinación efectiva dentro del equipo de trabajo. Este resultado muestra que la comunicación y la cooperación están consolidadas, facilitando la organización de tareas y la resolución conjunta de situaciones del servicio. Sin embargo, sostener esta armonía requiere un clima laboral estable y un manejo adecuado de los conflictos. En consecuencia, cualquier interferencia en la comunicación puede dificultar la coordinación y afectar la continuidad del cuidado.

Figura 12
Descripción del desarrollo profesional de los profesionales de Enfermería en un Hospital de Cusco, 2025.



Análisis e interpretación:

En la Figura 11, el 66,0 % de los profesionales de Enfermería tienen un desarrollo profesional bueno, 21,4% regular y 12,6% malo.

De los resultados se analiza que los profesionales de Enfermería tienen un nivel bueno en su desarrollo profesional, evidenciando que participan en procesos formativos que fortalecen sus conocimientos y habilidades en el servicio. Este resultado muestra un compromiso institucional y personal con la actualización continua, favoreciendo la mejora del desempeño asistencial. Sin embargo, sostener esta dinámica exige recursos y oportunidades permanentes de capacitación. En consecuencia, una disminución en el acceso a formación podría limitar la mejora continua y afectar la calidad del cuidado brindado.

5.1.4 Relación entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un hospital de Cusco

Tabla cruzada 4

Relación de variable sobrecarga laboral y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.

SOBRECARGA LABORAL	DESEMPEÑO ASISTENCIAL						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	1	1,0	0	0,0	7	6,8	8	7,8
Medio	0	0,0	16	15,5	55	53,4	71	68,9
Alto	15	14,6	3	2,9	6	5,8	24	23,3
Total	16	15,5	19	18,4	68	66,0	103	100,0

Análisis e interpretación:

La tabla cruzada evidencia que el 68.9% presentan una sobrecarga laboral media, del cual el 53.4% evidencian un desempeño asistencial eficiente y un 15.5% un desempeño asistencial regular. Por otro lado, se observa que del 14.6% de profesionales de Enfermería poseen una sobrecarga laboral alta y un desempeño asistencial deficiente.

De los resultados se infiere que los profesionales de Enfermería con desempeño asistencial eficiente se concentran en quienes presentan sobrecarga laboral media, indicando que mantienen un nivel adecuado de rendimiento aun trabajando bajo exigencias constantes. Este resultado sugiere que cuentan con habilidades suficientes para responder a la demanda asistencial y organizar sus actividades de manera adecuada. Esta relación puede explicarse por la experiencia adquirida y la capacidad de adaptación desarrollada en la práctica diaria. Sin embargo, cuando la sobrecarga se intensifica, aumenta la presencia de un desempeño bajo, situación que puede generar fatiga, reducir la precisión en las actividades y elevar el riesgo de errores que afectan la calidad del cuidado.

Tabla cruzada 5

Relación de la actividad física y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.

ACTIVIDAD FÍSICA DE LA SOBRECARGA LABORAL	DESEMPEÑO ASISTENCIAL						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0,0	3	2,9	11	10,7	14	13,6
Medio	3	2,9	12	11,7	44	42,7	59	57,3
Alto	13	12,6	4	3,9	13	12,6	30	29,1
Total	16	15,5	19	18,4	68	66,0	103	100,0

Análisis e interpretación:

La tabla cruzada evidencia que el 57.3% presentan una sobrecarga laboral media en la actividad física, del cual el 42.7% evidencian un desempeño asistencial eficiente y un 11.7% un desempeño asistencial regular. Por otro lado, se observa que el 12.6% de profesionales de Enfermería poseen una sobrecarga laboral alta en la actividad física y un desempeño asistencial deficiente.

Los profesionales de Enfermería con desempeño asistencial eficiente se concentran en quienes presentan un nivel medio de la actividad física de la sobrecarga laboral, indicando que pueden sostener su rendimiento aun cuando las tareas demandan esfuerzo corporal constante. Este resultado sugiere que cuentan con habilidades suficientes para responder a la demanda asistencial y organizar sus actividades de manera adecuada. Esta relación puede explicarse por la adaptación adquirida en la práctica diaria y la organización operativa de las actividades. Sin embargo, cuando la exigencia física se incrementa, aumenta el bajo desempeño, generando agotamiento, disminuyendo la coordinación y comprometiendo la seguridad en la atención.

Tabla cruzada 6

Relación del aspecto psicológico y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.

ASPECTO PSICOLÓGICO DE LA SOBRECARGA LABORAL	DESEMPEÑO ASISTENCIAL						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	0	0,0	1	1,0	10	9,7	11	10,7
Medio	8	7,8	11	10,7	36	35,0	55	53,4
Alto	8	7,8	7	6,8	22	21,4	37	35,9
Total	16	15,5	19	18,4	68	66,0	103	100,0

Análisis e interpretación:

La tabla presenta que el 53.4% del profesional de Enfermería muestran una sobrecarga laboral media en el aspecto psicológico, del cual el 35.0% evidencian un desempeño asistencial eficiente y un 10.7% un desempeño asistencial regular. Por otro lado, se observa que el 21.4% de profesionales de Enfermería poseen una sobrecarga laboral alta en el aspecto psicológico y un desempeño asistencial eficiente.

De los resultados se infiere que los profesionales de Enfermería con desempeño asistencial eficiente se concentran en quienes presentan un nivel medio en el aspecto psicológico de la sobrecarga laboral, indicando que pueden sostener su rendimiento aun enfrentando demandas mentales constantes. Este resultado sugiere que disponen de recursos cognitivos para organizar tareas, mantener la atención y responder a situaciones imprevistas. Esta relación puede explicarse por la experiencia en la toma de decisiones y la familiaridad con la dinámica del servicio.

Tabla cruzada 7

Relación del aspecto psicoafectivo y desempeño asistencial del profesional de Enfermería de un Hospital de Cusco.

ASPECTO PSICOAFECTIVO DE LA SOBRECARGA LABORAL	DESEMPEÑO ASISTENCIAL						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	3	2,9	1	1,0	20	19,4	24	23,3
Medio	5	4,9	11	10,7	38	36,9	54	52,4
Alto	8	7,8	7	6,8	10	9,7	25	24,3
Total	16	15,5	19	18,4	68	66,0	103	100,0

Análisis e interpretación:

La tabla cruzada evidencia que el 52.4% presentan una sobrecarga laboral media en el aspecto psicoafectivo, del cual el 36.9% evidencian un desempeño asistencial eficiente y un 10.7% un desempeño asistencial regular. Por otro lado, se observa que el 7.8% poseen una sobrecarga laboral alta en el aspecto psicoafectivo y un desempeño asistencial deficiente.

De los resultados se analiza que los profesionales de Enfermería con desempeño asistencial eficiente se ubican en quienes presentan un nivel medio del aspecto psicoafectivo, indicando que mantienen su rendimiento aun frente a tensiones emocionales propias del servicio. Este resultado sugiere que poseen recursos para manejar situaciones sensibles sin afectar la atención, esta relación puede explicarse por la experiencia adquirida en el trato continuo con pacientes y familias. Sin embargo, cuando la carga psicoafectiva se incrementa, aparece un desempeño deficiente, generando desgaste emocional y aumentando el riesgo de fallas en la atención.

Prueba de hipótesis general y específicas

Prueba de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

H0: No existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

Regla de decisión

Si $Sig \leq 0.05$

Se acepta la hipótesis alterna

Caso contrario se rechaza la hipótesis alterna

Tabla 8

Contrastación de hipótesis general

		Correlaciones		
			Sobrecarga laboral	Desempeño asistencial
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-0,406
		Sig. (bilateral)	-	0.000
		N	103	103
	Desempeño asistencial	Coeficiente de correlación	-0,406	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	-
		N	103	103

El análisis estadístico realizado muestra los siguientes resultados: Coeficiente de correlación Rho de Spearman: -0.406, valor $p = 0.000$ (inferior al nivel de significancia 0.05). Usando dicha información se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025. Por ende, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Los profesionales de Enfermería presentan una relación inversa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial, indicando que a mayor exigencia en las tareas disminuye la

eficacia con que se desarrollan las actividades clínicas. Este resultado sugiere que la acumulación de responsabilidades y el ritmo acelerado afectan la estabilidad del rendimiento. Esta asociación puede explicarse por el cansancio generado por la carga continua de trabajo. Sin embargo, su persistencia puede reducir la precisión en los procedimientos y aumentar la probabilidad de errores que comprometen la calidad del cuidado.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe una relación significativa entre la actividad física y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

H0: No existe una relación significativa entre la actividad física y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

Regla de decisión

Si $Sig \leq 0.05$

Se acepta la hipótesis alterna

Caso contrario se rechaza la hipótesis alterna

Tabla 9

Contrastación de hipótesis específica 1

Correlaciones			
		Aspecto físico	Desempeño asistencial
Rho de Spearman	Actividad física	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	103
Desempeño asistencial	Desempeño asistencial	Coefficiente de correlación	-0.322
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	103

Decisión Estadística (Análisis e interpretación)

El análisis estadístico evidencia: Coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.322, valor $p = 0.001$, inferior al nivel de significancia de 0.05. A partir de estos resultados, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la actividad física de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un hospital de Cusco - 2025. Por consiguiente, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

De los resultados se infiere que los profesionales de Enfermería presentan una relación inversa entre la actividad física de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial, indicando que el aumento del esfuerzo corporal tiende a disminuir la eficacia en la atención. Este resultado sugiere que las exigencias físicas continuas afectan la estabilidad del rendimiento durante las actividades clínicas. Esta asociación puede explicarse por el cansancio generado por desplazamientos frecuentes, posturas prolongadas y tareas que requieren fuerza física. Sin embargo, su permanencia puede reducir la precisión en los procedimientos y aumentar la probabilidad de errores, comprometiendo la calidad del cuidado.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre el aspecto psicológico y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

H0: No existe una relación significativa entre el aspecto psicológico y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

Regla de decisión

Si $Sig \leq 0.05$

Se acepta la hipótesis alterna

Caso contrario se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 10

Contrastación de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Aspecto psicológico	Desempeño asistencial
Rho de Spearman	Aspecto psicológico	Coefficiente de correlación	1.000	-0.135
		Sig. (bilateral)	-	0.175
		N	103	103
	Desempeño asistencial	Coefficiente de correlación	-0.135	1.000
		Sig. (bilateral)	0.175	-
		N	103	103

Decisión Estadística (Análisis e interpretación)

Después de realizar el análisis estadístico se obtuvieron los siguientes resultados: Coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.135, valor $p = 0.175$ (superior al nivel de significancia de 0.05). Con la información de dichos resultados, se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el aspecto psicológico de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un hospital de Cusco - 2025. Por consiguiente, se rechaza la H1 y se acepta la H0.

Los profesionales de Enfermería muestran una correlación muy débil entre el aspecto psicológico de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial, indicando que las exigencias mentales presentes en su labor no generan variaciones apreciables en su rendimiento. Este resultado sugiere que, aun enfrentando situaciones que requieren concentración y toma rápida de decisiones, mantienen un nivel de funcionamiento estable. Esta condición puede explicarse por la práctica continua en actividades que requieren organización mental y control de información. No obstante, si las tensiones psicológicas se prolongan, podrían surgir dificultades en la atención, afectando la fluidez del trabajo clínico.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre el aspecto psicoafectivo y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

H0: No existe una relación significativa entre el aspecto psicoafectivo y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un Hospital de Cusco – 2025.

Regla de decisión

Si $Sig \leq 0.05$

Se acepta la hipótesis alterna

Caso contrario se rechaza la hipótesis alterna

Tabla 11**Contrastación de hipótesis específica 3**

Correlaciones				
Rho de Spearman	Aspecto psicoafectivo	Coeficiente de correlación	Aspecto psicoafectivo	Desempeño asistencial
		Sig. (bilateral)	-	0.002
	N	103	103	
Rho de Spearman	Desempeño asistencial	Coeficiente de correlación	Aspecto psicoafectivo	Desempeño asistencial
		Sig. (bilateral)	0.002	-
		N	103	103

Decisión Estadística (Análisis e interpretación)

El análisis estadístico muestra: Coeficiente de correlación Rho de Spearman de -0.300, valor $p = 0.002$ (inferior al nivel de significancia de 0.05). Con dichos valores, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el aspecto psicoafectivo de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería en un hospital de Cusco - 2025. Por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 .

De los resultados se infiere que los profesionales de Enfermería muestran una relación inversa entre el aspecto psicoafectivo de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial, indicando que el aumento de tensiones emocionales se asocia con una disminución en la calidad de las actividades clínicas. Este resultado sugiere que la presión afectiva influye en la estabilidad con la que se ejecutan las tareas del servicio. Esta asociación puede explicarse por el desgaste generado por situaciones emocionalmente exigentes. Si esta condición persiste, podría afectar la atención brindada y favorecer errores durante la práctica asistencial.

5.2 Discusiones

En base a Toledo A. y otros. que buscó determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño del profesional de Enfermería de un hospital de Guayaquil, demostraron un 55,71% de exceso de trabajo, lo que les llevó a concluir que es uno de los elementos que inciden en la calidad de vida y la atención brindada a los pacientes. En comparación son los resultados de la presente investigación, donde también se mostró un nivel medio de sobrecarga laboral con 68,9 % lo cual puede deberse a la cantidad de pacientes asignados, la acumulación de tareas y la disponibilidad limitada de profesionales durante los turnos.

Según Castro Y. y otros. El propósito de su investigación fue encontrar la relación entre la gestión del servicio de Enfermería y el desempeño laboral, hallaron que el 86,7 % de los profesionales en UCI mostró un desempeño laboral eficiente, atribuible a la experiencia acumulada y la coordinación funcional del servicio. Concluyendo que este predominio refleja que el profesional mantiene competencias sólidas, adecuada organización de actividades y capacidad para responder a las demandas asistenciales. En comparación con los resultados del presente estudio, se evidenció que el **desempeño asistencial** del profesional de Enfermería fue mayoritariamente eficiente con un 66,1 % de participantes, entendiéndose que la labor de los profesionales de Enfermería es óptima con competencias desarrolladas y un compromiso humanitario, aunque la presencia de valores regulares y deficientes alerta sobre la necesidad de fortalecer la gestión institucional y los procesos de soporte continuo.

Mejía P. y otros, buscaron determinar la relación que existe entre la Sobrecarga Laboral y la Calidad de Cuidado desde la perspectiva del usuario en el servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo. Identificaron que la sobrecarga **física** genera limitaciones en la capacidad operativa del profesional, ocasionando una disminución de la calidad del cuidado en un 65,7 % de los casos analizados, concluyendo que las exigencias

corporales como los desplazamientos constantes, manipulación de cargas y posturas prolongadas, afectan la eficiencia del profesional. Comparado con el presente estudio, donde el 57,3 % de los profesionales manifestó una sobrecarga física media, se observa que los niveles intermedios pueden afectar significativamente el rendimiento clínico. La convergencia entre ambas investigaciones reafirma que el componente físico constituye una dimensión crítica del desempeño asistencial.

Mamani B. buscó conocer la relación entre la carga de trabajo del profesional de Enfermería y el nivel de tratamiento que perciben los pacientes de un servicio de oncología de un hospital del Cusco. Encontró que, aunque la sobrecarga laboral conforma un componente psicológico importante con un 48,9 %, no se traducía en una disminución significativa del desempeño, debido a la presencia de mecanismos que lo compensaba, tales como el soporte social, la experiencia acumulada y la formación continua, concluyendo que aunque la labor de Enfermería conlleva exigencias cognitivas importantes, estas no muestran un impacto directo sobre la calidad del desempeño. Comparado con la presente investigación, donde el 53,4 % del profesional de Enfermería manifestó una sobre carga laboral en el aspecto **psicológico**. La coincidencia radica en que el componente psicológico no es el factor decisivo en la reducción de los niveles de desempeño, a diferencia de la actividad física o psicoafectivo. Esta convergencia confirma que, en contextos donde el profesional cuenta con entrenamiento técnico sólido y estrategias de afrontamiento, las demandas cognitivas son gestionadas sin detrimento sustancial de la competencia asistencia.

Bustamante K. buscó describir la carga de trabajo y el desempeño laboral de las enfermeras de servicios de emergencia con base en una revisión bibliográfica de cinco años. Indicó que el 50 % sufre de cargas mentales y emocionales a causa del trabajo. Las cargas emocionales en servicios de emergencia deterioran la concentración, la toma de decisiones y la seguridad en la atención, concluyendo que las tensiones emocionales que incluyen tristeza, frustración,

irritabilidad y respuestas de estrés, afectan con claridad la calidad del desempeño. Al comparar los resultados, la presente investigación muestra que el 52,4 % del profesional presentó niveles medios de sobrecarga **psicoafectiva**, reflejando una realidad menos extrema que la reportada por Bustamante con un 50 % de sobrecarga alta. Sin embargo, el efecto sobre el desempeño es convergente, lo que sugiere que los niveles moderados de impacto emocional pueden comprometer la calidad del cuidado y favorecer el riesgo de errores clínicos.

Para Toledo A. y otros. Buscaron determinar la relación entre sobrecarga laboral y desempeño profesional del profesional de Enfermería de un hospital de Guayaquil. Demostraron que la sobrecarga laboral incrementada deteriora el desempeño profesional debido al agotamiento y la disminución de la capacidad de respuesta ante las demandas asistenciales, además que el 55,71 % poseía una sobre carga laboral junto a 88,57 % de personas que demostraron un desempeño laboral elevado. A su vez, Diehl y otros. Indagaron sobre el papel amortiguador de los recursos humanos en la relación entre la carga de trabajo y el agotamiento entre las enfermeras. Evidenciaron que mayores exigencias laborales se acompañan de un incremento del agotamiento profesional ($r = 0.498$; $p < 0.01$), afectando negativamente el rendimiento clínico. Comparados con los hallazgos de la presente investigación, se evidenció una correlación negativa moderada y significativa entre la **sobrecarga laboral y el desempeño asistencial** del profesional de Enfermería ($Rho = -0.406$; $p = 0.000$), señalando que el incremento en la carga de trabajo se asocia con un descenso en la calidad de la atención prestada. Concluyendo que a tendencia inversa en ambas realidades confirma que la sobrecarga laboral influye importantemente en el desempeño asistencial.

VI Conclusiones

- La presente investigación evidenció la existencia de una relación inversa y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería. La correlación negativa (Rho de Spearman = -0.406, $p < 0.05$) demuestra que, a medida que incrementa la percepción de sobrecarga, tiende a disminuir la calidad del desempeño en la atención al paciente. Este hallazgo central subraya que la gestión de la carga de trabajo no es un aspecto secundario, sino un factor determinante que impacta directamente en la calidad y eficiencia de los servicios de salud ofrecidos.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de la actividad física y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería (Rho de Spearman de -0.322, valor $p = 0.001$), lo que sugiere que las exigencias físicas continuas afectan la estabilidad del rendimiento durante las actividades clínicas.
- No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión del aspecto psicológico de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería, (Rho de Spearman de -0.135, valor $p = 0.175$), lo que sugiere que, aun enfrentando situaciones que requieren concentración y toma rápida de decisiones, mantienen un nivel de funcionamiento estable.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión del aspecto psicoafectivo de la sobrecarga laboral y el desempeño asistencial del profesional de Enfermería (Rho de Spearman de -0.300, valor $p = 0.002$), lo que sugiere que la presión afectiva influye en la estabilidad con la que se ejecutan las tareas del servicio.

VII Recomendaciones

- Se recomienda al Director del Hospital Regional del Cusco fortalecer la organización interna de los servicios mediante una revisión práctica de las actividades que realiza el Profesional de Enfermería en los turnos de mayor demanda, coordinando directamente con las jefaturas para reajustar las tareas prioritarias y distribuirlas de manera más equilibrada. Esta acción puede ejecutarse a través de reuniones operativas semanales que permitan identificar necesidades inmediatas y reasignar funciones según la disponibilidad del Profesional de Enfermería, con la finalidad de reducir la sobrecarga física y mejorar la continuidad del cuidado.
- Se recomienda a las jefaturas de Enfermería organizar los turnos de manera que se asegure una distribución más equitativa del Profesional de Enfermería en las áreas de mayor afluencia, priorizando la presencia de profesionales con mayor experiencia en los horarios críticos. Para ello, pueden utilizar los registros diarios de atención y las observaciones de cada servicio, de modo que la planificación responda a la demanda real, con la finalidad de mejorar el desarrollo de las actividades asistenciales y disminuir la presión laboral.
- Se recomienda al área de Recursos Humanos y Capacitación implementar sesiones periódicas de actualización profesional enfocadas en técnicas de manejo del tiempo, estrategias de afrontamiento del estrés y fortalecimiento del autocuidado. Estas sesiones pueden organizarse de manera mensual o bimensual, utilizando espacios institucionales ya disponibles y facilitadores internos o externos, con la finalidad de mejorar las competencias Profesional de Enfermería es y favorecer un desempeño asistencial más eficiente y seguro.
- Se recomienda a los profesionales de enfermería incorporar prácticas simples de autocuidado durante su jornada laboral, como realizar breves pausas activas,

organizar sus actividades según prioridades clínicas y aplicar técnicas de respiración o relajación en momentos de alta demanda. Asimismo, se sugiere que promuevan la rotación equilibrada de tareas dentro del propio equipo cuando las condiciones del servicio lo permitan, con la finalidad de disminuir la fatiga física y emocional y mantener un adecuado nivel de desempeño asistencial.

VIII Referencias bibliográficas

1. Organización mundial de la salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Página web institucional]. Ginebra, Suiza; 2021. [Citado el 1 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Aumenta el personal de Enfermería, pero las desigualdades amenazan los objetivos mundiales en materia de salud. [Página web institucional]. Ginebra, Suiza; 2025. [Citado el 1 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
3. ComexPerú. Recursos humanos de salud Lima: Sociedad de Comercio Exterior del Perú. [Online].; 2020. Available from: <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>
4. Consejo Ejecutivo del Perú (CEP). Informe de gestión y memoria institucional 2024. Lima: CEP; 2024. [Online].; 2024. Available from: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2025/02/INFORME_MEMORIA_2024_v1.pdf
5. Ministerio de Salud del Perú. Más de 5 400 establecimientos de salud logran superar los indicadores de desempeño y compromisos de mejora. [Online].; Lima: MINSA; 2024. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/944638>
6. Ministerio de Salud (MINSA). Minsa socializa indicadores de desempeño y compromisos de mejora para fortalecer los servicios de salud. [Página web

- institucional]. Lima; 2024. [Citado el 1 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/898370-minsa-socializa-indicadores-de-desempeno-y-compromisos-de-mejora-para-fortalecer-los-servicios-de-salud>
7. Mamani B. Sobrecarga laboral en Enfermería y calidad de atención del paciente en el servicio de oncología en un hospital de Cusco – Perú, 2022. [Online]. Cusco: Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2024 Diciembre 07. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108952/Mamani_HB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 8. Quispe Huallpayunca S. Gestión del servicio de Enfermería en la UCI y su relación con el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco EsSalud. [Online].; CUSCO-2022. Available from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9b2bcabec1a14621fcfe7afa9df12f92.
 9. Hermosa Z. CARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN - HOSPITAL VICTOR ALFREDO LAZO PERALTA ESSALUD BMADRE DE DIOS - 2022. ; 2024. Report No.: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNS_ba0ddd239b50ac4cae07fb434c5ffaa8/Details.
 10. Díaz Bracamonte D, Díaz Salas F, García Suarez R, Zambrano de Pérez N. Desempeño del personal de Enfermería durante la administración de tratamiento. Salud Arte y Cuidado. [Online].: Salud, Arte y Cuidado; 2023. Available from: <https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/4362/2786>.

11. González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de Enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. ; 2022.
12. Toledo E. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de Enfermería de un hospital de Guayaquil, 2022. [Online].; 2022 [cited 2024 Diciembre 07. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>.
13. Espinel JT, Rojas LR, Santos E, Solórzano HM, Pérez CN, Martínez J. Sobrecarga laboral en personal de Enfermería de unidades de cuidados intensivos. [Online].; 2022 [cited 2024 Diciembre 07. Available from: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/download/4757/5489/21947>.
14. Diehl E, Rieger S, Letzel S, Schablon A, Nienhaus A, Escobar CL, et al. The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. [Online].; 2021 [cited 2024 Diciembre 6. Available from: [10.1371/journal.pone.0245798](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798).
15. Comezaquira C, Terán G, Quijada PJ. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. [Online].; 2021 [cited 2024 Diciembre 07. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009.
16. Medina MG. Sobrecarga y desempeño laboral en enfermeras de un hospital público de Chimbote, 2022. [Online].; 2023 [cited 2024 Diciembre 07. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111093>.
17. Lazo YM. Sobrecarga laboral extrahospitalaria del personal de Enfermería y desempeño laboral en una clínica privada 2022. [Online]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022 [cited 2024 Diciembre 07. Available from:

- https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6168/T061_07119585_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
18. De La Cruz S. Sobrecarga laboral y desempeño del personal de Enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, 2022. [Online].; 2022 [cited 2024 Diciembre 07]. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7839>.
 19. Bustamante KO. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia. [Online]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021 [cited 2024 Diciembre 07]. Available from: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 20. Mejía PM, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de Enfermería desde la perspectiva del usuario. [Online].; 2019 [cited 2024 Diciembre 07]. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7b949fcb-0f61-4747-a167-fb54f22b4a3d/content>.
 21. Flores Tejada ME. Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa - Lima 2020. [Online].; Lima: Universidad Ricardo Palma; 2021. Available from: <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9bd67426-20d4-46c2-8b61-4d00adcf8f46/content>.
 22. Cajusol Baldeón EM. Relación entre engagement y desempeño laboral en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Rebagliati Lima - Perú 2024. [Online].; Tacna (PE): Escuela de Posgrado Newman; 2024.. Available from:

- https://repositorio.epnewman.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12892/1615/TF_TESIS_Erika%20Milagros%20Cajusol%20Baldeon.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
23. Mamani B. Sobrecarga laboral en Enfermería y calidad de atención del paciente en el servicio de oncología en un hospital de Cusco – Perú, 2022. [Online]. Cusco: Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2024 Diciembre 07. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108952/Mamani_HB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
24. Castro J. Gestión del servicio de Enfermería en UCI y el desempeño laboral en el hospital de EsSalud de Cusco 2022. [Online].; Trujillo (PE): Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2022. Available from: <https://orcid.org/0000-0001-7578-4637>.
25. Peña, D; Toala, M; Toala, B. Sobrecarga de trabajo efectos sobre la productividad y calidad de vida. [Online].: Saberes del conocimiento; 2022. Available from: https://www.bing.com/search?q=Sobrecarga+de+trabajo+efectos+sobre+la+productividad+y+calidad+de+vida&cvid=47c1991e09c64d08884aa654808fd875&gs_lcrp=EgRlZGdlKgYIABBFgdKyBggAEEUYOTIHCAEQ6wcYQNIBBzE3OGowajSoAgiwAgE&FORM=ANAB01&PC=U531
26. Sipion E. y Estefanny Y. Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores. [Online].; Chiclayo, 2019. Available from: <https://repositorio.usat.edu.pe/items/b6c09b78-7dcc-459d-b044-8008b456c928>
27. Valle K. La sobrecarga laboral del personal de Enfermería que influye en la atención a pacientes. [Online].: Revista Gregoria; 2021. Available from: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165&cvid=47c1991e09c64d08884aa654808fd875&gs_lcrp=EgRl

ZGdlKgYIABBFgdKyBggAEEUYOTIHCAEQ6wcYQNIBBzE3OGowajSoAgiw
AgE&FORM=ANAB01&PC=U531

28. Galeano N, Cortes S. LA SOBRECARGA LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES. [Online].; 2022. Available from: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>
29. Universidad Complutense Madrid. FATIGA LABORAL: CONCEPTOS Y PREVENCIÓN. [Online].; 2010. Available from: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCI%C3%93N.pdf>
30. Villena Tacca KC. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de Enfermería frente a la pandemia del COVID-19 en los servicios de unidad de cuidados intensivos adultos COVID-19 y hospitalización del Hospital III EsSalud Puno – 2021. [Online].; Puno: Universidad Privada San Carlos; 2022.. Available from: https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./44/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
31. Salazar Saldaña RP. Desempeño laboral del profesional de Enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA - Cajamarca [tesis de maestría]. Chiclayo (PE): Universidad César Vallejo. [Online].; 2019. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

32. Guitarra Gallardo M. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo [tesis]. Huancayo (PE): Universidad Peruana Los Andes. [Online].; 2023. Available from: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/7430/T037_41277766_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Chiavenato, I. Gestión del talento humano (3.^a ed.). México: McGraw Hill/Interamericana Editores. [Online].; 2009. Available from: https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
34. García Borja EJ, Rodríguez Rueda EA, Niño Peñaranda JC. Impacto de la evaluación formativa y sumativa en el desarrollo de competencias en la educación de Enfermería. [Online].; Innovarium Int Multidiscip J. 2025. Available from: <https://revinde.org/index.php/innovarium/article/view/42/43>.
35. Parmar S. Feedback among nursing professionals: A narrative review. Int J Health Sci Res. [Online].; 2018. Available from: https://www.researchgate.net/publication/323073798_Feedback_among_Nursing_Professionals_A_Narrative_Review#:~:text=Para%20que%20sea%20efectiva%20%20debe,la%20calidad%20de%20la%20misma.&text=El%20contenido%20puede%20estar%20sujeto%20a%20derechos%20de%20aut.
36. Organización Mundial de la Salud. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud. [Online].; 2020. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe->.
37. Cerón Parra MX, Cejas Martínez MF.. Competencias clínicas del personal de Enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos: estrategias de abordaje

- en situación de crisis. [Online].; Reincisol. 2025. Available from: <https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/594/1289>.
38. Llamosca María Angelica C.. Relaciones interpersonales e inteligencia emocional en personal de Enfermería del Hospital Las Mercedes - Chiclayo, 2023 [tesis]. [Online].; Ferreñafe (PE): Universidad Señor de Sipán; 2025.. Available from: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14962/Casas%20Llamosca%20Maria%20Angelica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
39. Benner, P. From novice to expert: Excellence and power in clinical nursing practice. Prentice Hall. [Online].; 2001. Available from: https://www.researchgate.net/publication/232117087_From_Novice_To_Expert_Excellence_and_Power_in_Clinical_Nursing_Practice.
40. Orem DE.. Nursing: Concepts of Practice. 6th ed. St. Louis: Mosby;. [Online].; 2001.. Available from: <https://es.scribd.com/document/653189281/teoria-D-Orem-1>.
41. Galvis López MA. Teorías y modelos de Enfermería usados en la Enfermería psiquiátrica.. [Online].; Rev Cuidarte. 2015. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359540742012>.
42. Hernández R, Fernández C, Baptista M. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION SEXTA EDICION. [Online].: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES; 2014. Available from: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.

43. Cabezas, E; Andrade, D; Torres, J. Introducción a la metodología de la investigación científica. [Online].: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; 2018. Available from: <https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a>.
44. Hernández , R. Metodología de la Investigación. [Online].: Mc Graw Hill; 2014. Available from: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
45. Arias, F. El proyecto de investigación. [Online].: Editorial Episteme; 2012. Available from: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>.
46. Chevez Santisteban BM. Sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del profesional de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud, Callao - 2023. [Online].; Lima (PE): Universidad Norbert Wiener; 2023.. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7d85cad1-e7e8-45b6-b946-6f3b2a903cba/content>.
47. Castro Y. Gestión del servicio de Enfermería en UCI y el desempeño laboral en el hospital de EsSalud de Cusco 2022. [Online].; Trujillo (PE): Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2022. Available from: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9b2bcabec1a14621fcfe7afa9df12f92/Details.

48. Participants, WMA Declaration of Helsinki - Ethical Principles for Medical Research Involving Human. WORD MEDICAL ASSOCIATION. [Online].; 2025.
Available from: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki>

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes