



**FACULTAD DE POSTGRADO
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**CARGA LABORAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE SALAS DE
HOSPITALIZACIÓN DE CARDIOLOGÍA DEL INSTITUTO
NACIONAL CARDIOPULMONAR DE ENERO A MARZO 2025**

SUSTENTADO POR:

**SCARLETH ALEJANDRA LÓPEZ
JULIO CÉSAR MIDENCE ZÚNIGA**

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE

**MÁSTER EN
GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD
DIRECCIÓN EMPRESARIAL EN RECURSOS HUMANOS**

TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A.

MARZO, 2025

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
UNITEC**

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTORA

ROSALPINA RODRÍGUEZ

VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL

JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZÁMA

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANA DE POSTGRADO

ANA DEL CARMEN RETTALLY VARGAS

**CARGA LABORAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE SALAS DE
HOSPITALIZACIÓN DE CARDIOLOGIA DEL INSTITUTO
NACIONAL CARDIOPULMONAR DE ENERO A MARZO 2025**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

MÁSTER EN

**GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD
DIRECCIÓN EMPRESARIAL EN RECURSOS HUMANOS**

ASESOR METODOLÓGICO

MIRNA ISABEL RIVERA GARCÍA

ASESOR TEMÁTICO

GUIMEL PERALTA

MIEMBROS DE LA TERNA:

NOMBRE COMPLETO EVALUADOR 1

NOMBRE COMPLETO EVALUADOR 2

NOMBRE COMPLETO EVALUADOR 3

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2025
SCARLETH ALEJANDRA LÓPEZ
JULIO CÉSAR MIDENCE ZÚNIGA

Todos los derechos son reservados.



FACULTAD DE POSTGRADO

CARGA LABORAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE SALAS DE HOSPITALIZACIÓN DE CARDIOLOGÍA DEL INSTITUTO NACIONAL CARDIOPULMONAR DE ENERO A MARZO 2025

**SCARLETH ALEJANDRA LÓPEZ
JULIO CÉSAR MIDENCE ZÚNIGA**

Resumen

El área de enfermería del Instituto Nacional Cardiopulmonar es parte de los recursos asistenciales esenciales para el sistema de salud, el personal se ve afectado por agotamiento, fatiga, extensas jornadas laborales. El objetivo de este estudio fue evaluar cómo la carga laboral influye en el desempeño del personal de enfermería profesional y auxiliar del Instituto Nacional Cardiopulmonar. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, el diseño no experimental, transversal, se recopilaron los datos en un momento por medio de un cuestionario de carga laboral generado por la NASA aplicado a personal de enfermería con una muestra de 62 participantes y evaluaciones de desempeño realizadas por los jefes inmediatos de las salas antes mencionadas, con un alcance descriptivo. Por medio del análisis de resultados se encontró que la carga laboral no influye en el desempeño del personal de enfermería a pesar de presentar niveles altos de carga laboral física de un 58%, mental con 66% y temporal de un 56% el personal de enfermería, presentaron evaluaciones de desempeño destacadas. Se demostró la dedicación y compromiso del personal. La carga laboral del personal de enfermería es alta, el manejo de pacientes en estado crítico es demandante, aunque su evaluación de desempeño laboral es muy buena, se recomienda balancear la carga de trabajo, incorporar pausas activas, proporcionar apoyo psicológico y programas de bienestar. Introducir herramientas tecnológicas y desarrollar un área de descanso apropiada.

Palabras claves: (Carga Laboral, Evaluación de Desempeño, Personal de Enfermería)



GRADUATE SCHOOL

WORKLOAD AND PERFORMANCE EVALUATION OF NURSING STAFF IN THE CARDIOLOGY HOSPITALIZATION ROOMS OF THE NATIONAL CARDIOPULMONARY INSTITUTE FROM JANUARY TO MARCH 2025

SCARLETH ALEJANDRA LÓPEZ
JULIO CÉSAR MIDENCE ZÚNIGA

Abstract

The nursing area of the National Cardiopulmonary Institute is part of the essential care resources for the health system, the staff is affected by exhaustion, fatigue, long working hours. The objective of this study was to evaluate how workload influences the performance of professional and auxiliary nursing staff at the National Cardiopulmonary Institute. The focus of this research was quantitative, the design was non-experimental, cross-sectional, data were collected at one time by means of a workload questionnaire generated by NASA applied to nursing staff with a sample of 62 participants and performance evaluations carried out by the immediate managers of the aforementioned wards. with a descriptive scope. Through the analysis of results, it was found that the workload does not influence the performance of the nursing staff, despite presenting high levels of physical workload (58%), mental workload (66%), and temporary workload (56%), the nursing staff presented outstanding performance evaluations. The dedication and commitment of the staff was demonstrated. The workload of nursing staff is high, the management of patients in critical condition is demanding, although their evaluation of work performance is very good, it is recommended to balance the workload, incorporate active breaks, provide psychological support and wellness programs. Introduce technological tools and develop an appropriate rest area.

Keywords: (Workload, Performance Evaluation, Nursing Staff)

DEDICATORIA

A mi esposo German Rodríguez que es la persona que siempre ha confiado en mí que me impulsa a crecer y apoya todos mis proyectos, mis padres, mis compañeros del INCP por brindarme todo su apoyo en este proceso.

Scarleth Alejandra López

A mis padres, a mi esposa, a mis hijos y amigos. A todos ustedes dedico este logro, ya que fueron luz de inspiración para lograr este objetivo.

Julio César Midence Zúniga

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios en primer lugar, por haber permitido culminar mi maestría, a la Dra. Mirna Isabel García por paciencia y dedicación, a nuestro asesor el Dr. Guimel Peralta, quien con su asesoría nos permitió comprender de otra forma el tema y así avanzar, a todo el personal y amistades que generaron su aporte en este proyecto de investigación.

Scarleth Alejandra López

Primero que todo quiero agradecer a Dios por darme la sabiduría para culminar mi maestría, a mi maestra la Dra. Mirna Isabel García, por ser guía con su motivación y enseñanza para que pudiera culminar este trabajo de investigación, al Dr. Guimel Peralta por su ayuda como asesor por su tiempo y dedicación, a mi compañera Scarleth por su paciencia y profesionalismo. Estoy convencido que, sin la ayuda de todos ustedes, nada de esto hubiera pasado.

Julio César Midence Zúniga

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	xi
AGRADECIMIENTO	xii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	xiii
INDICE DE TABLAS	1
INDICE DE FIGURAS.....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1 INTRODUCCIÓN	3
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	3
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	9
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN.....	19
2.3 TEORIAS DE SUSTENTO	32
2.4 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS EN ARTICULOS SIMILARES	36
2.5 INSTRUMENTOS UTILIZADOS POR OTROS INVESTIGADORES	38
2.6 MARCO LEGAL	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	41
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	41
3.2.1 MATRIZ METODOLÓGICA	42
3.2.2. ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO.....	43
3.2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	44
3.1 HIPÓTESIS	45
3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	45
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	47
3.2.1 POBLACIÓN	47
3.2.2 MUESTRA	47
3.2.2.1 TÉCNICAS DE MUESTREO	48
3.2.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS	48
3.2.5 FUENTES DE INFORMACIÓN	48

3.2.5.1 FUENTES PRIMARIAS	48
3.2.5.2 FUENTES SECUNDARIAS	48
3.2.6 ASPECTOS ETICOS	48
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	49
4.2 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
4.2.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS	51
4.3 RESULTADOS CUANTITATIVOS	52
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1 CONCLUSIONES	64
2.2 RECOMENDACIONES.....	65
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....	67
6.1 PROPUESTA: IMPLEMENTACIÓN DE AREA DE DESCANSO PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL INCP	67
6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	67
6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA.....	67
6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	68
6.5 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN Y PRESUPUESTO	70
6.5.1 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION	70
6.5.2 PRESUPUESTO DE PROYECTO	70
6.5.3 FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA	71
6.5.4 BENEFICIOS DE LA PROPUESTA	71
6.5.5 PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO	71
6.6 CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA	72
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
Referencias.....	73
VIII. GLOSARIO	79
IX. ANEXOS	80

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Poblaciones ocupadas por rama de actividad, según género 2022	4
Tabla 2. Recurso Humano Permanente a Nivel Nacional, Secretaría de Salud 2022	13
Tabla 3. Tabla de Funciones Personal de Enfermería según Categoría	16
Tabla 4. Matriz Metodológica	42
Tabla 5. Matriz Operacionalización de la variable	44
Tabla 6. Factores que influyen en la carga laboral de las enfermeras del servicio de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).....	57
Tabla 7. Promedios de Carga laboral según sala de Cardiología Hombres y Mujeres Enero-Marzo 2025	58
Tabla 8. Cruce de datos de carga laboral según evaluación de desempeño por sala.....	59
Tabla 9. Análisis de varianza del factor de hipótesis del estudio	63
Tabla 10. Cronograma de Construcción de sala de recreación y descanso para personal de enfermería INCP.....	70
Tabla 11. Presupuesto de construcción sala de recreación y descanso para personal de enfermería INCP	70
Tabla 12. Concordancia de los segmentos de la tesis	72

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de países con disposiciones reglamentarias vigentes (2020)	10
Figura 2. Porcentaje de mujeres y hombres en el personal de enfermería por región.....	10
Figura 3. Distribución de la Cartera de Servicios del INCP	14
Figura 4. Distribución de personal de enfermería en el servicio de Cardiología del INCP	15
Figura 5. Ejecución Presupuestaria 2020-2024	19
Figura 6. Método de evaluación por medio de la elección forzada	34
Figura 7. Método de evaluación por medio de la evaluación de desempeño	34
Figura 8. Método de evaluación por medio de listas de verificación	35
Figura 9. Método de evaluación del desempeño por medio de incidentes críticos	35
Figura 10. Esquema de las variables de estudio	43

Figura 11. Diseño metodológico del proceso de investigación	47
Figura 12. Distribución personal salas de hospitalización Cardiología del INCP	47
Figura 13. Rangos de consistencia interna de instrumento con el coeficiente Alfa de Cronbach	50
Figura 14. Línea de tiempo del proceso de recolección y análisis de datos de investigación	51
Figura 15. Nivel de carga Mental en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025	52
Figura 16. Nivel de Carga Física en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025.	53
Figura 17. Nivel de Carga Temporal en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025.....	54
Figura 18. Nivel de Desempeño en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025	54
Figura 19. Nivel de Esfuerzo en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025.	55
Figura 20. Nivel de Frustración en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025.	56
Figura 21. Evaluaciones de desempeño realizadas a personal profesional y auxiliar de enfermería de salas de hospitalización de cardiología del INCP Enero a Marzo 2025.	57
Figura 22. Promedio de Criterio por Carga en salas de Cardiología Hombres y Mujeres de Salas de hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025.....	58
Figura 23. Comparación de Carga laboral y Evaluación de Desempeño a las enfermeras auxiliares y profesionales de salas de hospitalización de cardiología hombres y mujeres del INCP de enero a marzo 2025	60
Figura 24. Análisis Comparativo de la Carga Laboral y Evaluación del Desempeño en Enfermeros Auxiliares y Profesionales de la Sala de Cardiología del INCP (Enero - Marzo 2025)	61
Figura 25. Análisis Comparativo de Carga laboral y Evaluación de Desempeño a las enfermeras auxiliares y profesionales de sala Cardiología Mujeres del INCP de enero a marzo 2025	61
Figura 26. Propuesta de diseño arquitectónico para área de descanso de personal de enfermería del INCP	69
Figura 27. Ejemplos de área de descanso para personal de salud	69

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En el campo de la enfermería, especialmente en las áreas de hospitalización y centros de salud, es crucial prestar atención a dos aspectos clave que impactan de manera directa en la calidad de la atención a los pacientes, y son la carga laboral y el desempeño que estos profesionales ejecutan en su jornada diaria.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) reveló que uno de cada cuatro profesionales a nivel mundial sufre trastornos de salud mental, como ser: ansiedad, depresión o problemas del sueño, evidenciando un aumento significativo frente al 10 % registrado en 1990. De manera paralela, se ha observado un preocupante incremento en los casos de suicidio, que ya superan las 10.000 muertes anuales a nivel mundial.

Investigaciones recientes apuntan a la carga laboral excesiva como una de las principales causas subyacentes de desesperación e inquietud. Siendo enfermería un pilar muy importante en la atención y evaluación de cada paciente que recibe atención en los centros hospitalarios y ante la creciente demanda de atención médica de calidad que ha representado un desafío constante para estos profesionales, ya que su habilidad para ofrecer un servicio óptimo está estrechamente ligada a la carga laboral que deben realizar.

Es por ello de vital importancia valorar en la actualidad y ante tanto fenómeno político, social y desarrollo de nuevos desafíos en salud la mejor manera de valorar la carga laboral a la cual se enfrenta el recurso de enfermería en sus áreas y de la mano identificar factores que modifiquen o alteren su desempeño en dichas actividades y así encontrar herramientas que ayuden a mejorar y crear satisfacción laboral en el recurso que labora en la institución.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

En 2022, Honduras registró una población total de 9.597.739 personas, lo que representa un crecimiento del 1,03% respecto al año anterior. De esta población, un 53,3% corresponde a mujeres, lo que refleja un aumento de 1,3 puntos en comparación con 2021. Esta tendencia de mayor representación, en las zonas urbanas, las mujeres constituyen el 53.3% de la población, destacándose en ciudades clave como el Distrito Central y San Pedro Sula, que concentran el 33.1% de la población total del país. (Social, 2022)

Este patrón de crecimiento poblacional y distribución por género pone de manifiesto tanto el avance de la urbanización en Honduras como los cambios en la estructura social, en los que las mujeres juegan un papel cada vez más destacado. (Social, 2022)

Tabla 1. Poblaciones ocupadas por rama de actividad, según género 2022

Anexo 4
Los Ocupados por rama de Actividad por Género

Rama de Actividad	2022			% 2022		
	Hombre	Mujeres	Total	Hombre	Mujeres	Total
Total ocupados	2,188,858	1,441,102	3,629,959	60.3	39.7	100.0
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	699,906	81,176	781,081	32.0	5.6	21.5
Explotación de minas y canteras	10,712	1,598	12,309	0.5	0.1	0.3
Manufacturera	281,311	274,293	555,604	12.9	19.0	15.3
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	5,595	1,628	7,224	0.3	0.1	0.2
Suministro de agua evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	15,396	1,755	17,151	0.7	0.1	0.5
Construcción	284,021	1,901	285,922	13.0	0.1	7.9
Comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas	368,575	423,337	791,911	16.8	29.4	21.8
Transporte y almacenamiento	124,292	12,950	137,242	5.7	0.9	3.8
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	32,450	126,308	158,758	1.5	8.8	4.4
Información y comunicaciones	29,658	7,004	36,662	1.4	0.5	1.0
Actividades financieras y de seguros	29,466	21,748	51,214	1.3	1.5	1.4
Actividades inmobiliarias	4,290	2,528	6,817	0.2	0.2	0.2
Actividades profesionales, científicas y técnicas	23,295	19,011	42,306	1.1	1.3	1.2
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	56,296	27,799	84,095	2.6	1.9	2.3
Administración pública y defensa planes de seguridad social de afiliación obligatoria	40,925	33,019	73,944	1.9	2.3	2.0
Enseñanza	36,170	92,115	128,285	1.7	6.4	3.5
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	31,385	55,595	86,980	1.4	3.9	2.4
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	15,817	2,802	18,619	0.7	0.2	0.5
Otras actividades de servicios	51,784	97,310	149,094	2.4	6.8	4.1
Actividades de los hogares como empleadores actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y ser	14,654	145,447	160,101	0.7	10.1	4.4
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	3,901	4,324	8,225	0.2	0.3	0.2

Fuente: Elaborado por OML-DGE, con datos Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXIV Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples. Junio 2022.

Fuente: Secretaria de Trabajo y seguridad social 2022

A nivel nacional, la tasa de desocupación se sitúa en un 8,9%, con una mayor afectación en las áreas urbanas, donde alcanza el 10,1%, mientras que en las zonas rurales es del 7,1%. En cuanto a la distribución por género, las mujeres representan el 59.7% de los desocupados, mientras que los hombres conforman el 40.3%,

Esta situación pone de manifiesto las brechas de género en el mercado laboral, así como la necesidad urgente de políticas públicas que fomenten la inclusión laboral y el acceso equitativo al empleo.

Esta dualidad del desempleo y la subocupación refleja un panorama complejo en el mercado laboral, donde muchas personas se ven obligadas a aceptar empleos precarios que no les brindan la estabilidad económica necesaria. Es crucial que se implementen políticas públicas para mejorar la calidad del empleo, garantizar salarios dignos y promover el acceso a empleos. (Social, 2022)

Ante estas cifras nos vemos en la necesidad de ir más allá, e investigar que tanto afecta esto al hondureño que labora, en especial al personal que se desarrolla en hospitales y centros asistenciales

ante el alza de crecimiento poblacional y la demanda de mayor atención en los centros que brindan atención en salud.

El personal asistencial en salud son recursos esenciales para el sistema de salud, los profesionales de enfermería se enfrentan a menudo a los retos de extensas jornadas de trabajo, que provocan ausentismo laboral, agotamiento, fatiga y síndrome de burnout, comprometiendo así la calidad de atención hacia los pacientes. El problema del exceso de trabajo es especialmente grave en los países de renta baja y media-baja, donde se reportan jornadas laborales excesivas para el personal de enfermería, definidas como jornadas de más de 48 horas semanales. A pesar de los horarios tan exigentes, los turnos largos no se traducen en salarios más altos.

De hecho, en todo el mundo, la baja remuneración es un problema importante para al menos un tercio de los trabajadores esenciales, incluidos los profesionales de enfermería

El análisis realizado por la OIT en 31 países pone de relieve que la baja remuneración es un problema generalizado que afecta a los profesionales de la salud tanto en entornos de renta baja como alta (OIT, 2023).

Esta disparidad en la remuneración subraya la urgente necesidad de estructuras salariales más justas.

Esta reestructuración es esencial para optimizar la asignación de recursos y lograr los mejores resultados para los pacientes y las comunidades. Una estrategia fundamental para mejorar la eficiencia y la eficacia del sistema de salud consiste en que el personal de enfermería disponga de entornos de trabajo favorables y de políticas y procedimientos que le permita desempeñar su trabajo con eficacia (Buchan & Catton, 2023)

Una dotación de personal adecuada y el acceso a los recursos necesarios resultan fundamentales para que el personal de enfermería preste cuidados de alta calidad, reduciendo los costes a largo plazo asociados a los malos resultados de los pacientes. Además, permitir que los profesionales de enfermería trabajen en todo su ámbito de práctica evita que se desperdicie un valioso capital humano, sobre todo en una profesión dominada por las mujeres donde a menudo se infrutilizan sus habilidades (OIT, 2023).

A mediados de 2024, se realizó una amplia encuesta entre el personal de enfermería de Finlandia para evaluar su bienestar, su carga de trabajo y su propensión a cambiar de profesión. Cada mes,

el 42% de los participantes afirmaba estar pensando en abandonar el campo de la enfermería, y un alarmante 82% de los jefes de servicio de enfermería consideraba la posibilidad de abandonar la profesión. Las principales razones identificadas fueron una remuneración insuficiente, una carga de trabajo elevada constantemente y cambios frecuentes en su entorno laboral. (CIE, 2024).

Es fundamental reconocer que, según la mayoría de las fuentes citadas, la carga laboral está directamente relacionada con el desempeño que el personal logra en su área de trabajo. Por ello, resulta indispensable evaluar de manera integral las condiciones actuales, realizar las modificaciones necesarias y atender los aspectos clave y lograr así una carga laboral equitativa.

Además, es crucial elevar esta propuesta hacia la mejora continua de las condiciones laborales, considerando aspectos como las funciones desempeñadas, los riesgos asociados y cualquier otra situación que pueda surgir en el entorno laboral. Este enfoque permitirá no solo optimizar el rendimiento del personal, sino también promover un entorno de trabajo más seguro, eficiente y equitativo.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, según las estadísticas, el incremento de la población ha llevado a que los servicios públicos sanitarios necesiten ampliar su cobertura y atención para satisfacer las necesidades de toda la población, que lo requiere los servicios de salud.

El Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP) como hospital de referencia nacional desde 1967, se especializa en atender pacientes con patologías cardíacas y pulmonares provenientes de todo el territorio nacional. Su amplia cartera de servicios y la implementación de innovaciones como atención de emergencias 24/7 y el aumento de la capacidad de hospitalización han generado un incremento significativo en el flujo de pacientes, en su mayoría con cuadros críticos que requieren atención urgente y hospitalización inmediata. Como resultado, los servicios de hospitalización han alcanzado su máxima capacidad, lo que ha dificultado garantizar una atención de calidad al 100%, debido a la limitación disponible.

El INCP tiene como objetivo ofrecer una atención que se caracteriza por la calidad y calidez, brindada por su personal administrativo y de salud. A pesar de los esfuerzos diarios del personal de salud por brindar un trato humano y la mejor atención posible a cada paciente, la alta demanda de servicios ha generado retos importantes. Entre ellos, se encuentran problemas presupuestarios,

dificultades en la gestión y un desgaste físico en el personal, lo cual incrementa la carga laboral afectando su desempeño.

1.3.1 FORMULACION DEL PROBLEMA

Al evaluar y plantear lo que anteriormente se menciona es importante hacernos la pregunta: ¿Cómo influye la carga laboral física y mental en el desempeño de las enfermeras profesionales y auxiliares de las salas de hospitalización de cardiología que laboran en el Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)?

1.3.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1. Cuáles son los factores que influyen en la carga laboral de el personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)?
2. ¿Qué criterios y métodos se utilizan para evaluar el desempeño laboral, en el personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)?
3. ¿De qué manera la carga mental y física influye el desempeño de las enfermas auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)?
4. ¿Qué estrategias basadas en los hallazgos del estudio se podrían implementar para mejorar la carga laboral y el desempeño enfermeras auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar como la carga laboral influye en el desempeño de el personal de enfermería profesional y auxiliar de salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)

1.4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Identificar los factores que influyen en la carga laboral de el personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).
2. Identificar la Carga Laboral en el personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del (INCP).
3. Examinar bajo qué criterios y métodos se evalúa el desempeño laboral para identificar posibles áreas de mejora.
4. Proponer nuevas estrategias o recomendaciones para optimizar la carga laboral en el personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del INCP.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Honduras es un país donde el sistema de salud se caracteriza por su enfoque curativo, priorizando la atención a patologías en lugar de la prevención. En este contexto, instituciones como el Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP) deben asumir un liderazgo proactivo para mejorar la atención de los pacientes que acuden a sus instalaciones, especialmente considerando que la demanda de servicios de salud por parte de la población hondureña aumenta cada año.

Por ello, realizamos un estudio descriptivo y analítico a través de encuestas, y análisis de datos, con el objetivo de identificar los factores que afectan la carga laboral y su impacto en el desempeño de las enfermeras del INCP. Esto incluye el estudio estrés, fatiga mental, física y otros factores psicológicos que pueden influir en su trabajo diario.

Además, realizamos un análisis de las condiciones laborales, el entorno de trabajo y las demandas físicas y emocionales que enfrentan las enfermeras. Finalmente, se revisó los criterios y métodos de evaluación actuales e identificaremos áreas de mejora, con el fin de que las enfermeras del INCP sean evaluadas mediante un sistema que refleje de manera más precisa la realidad de su profesión.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se busca encontrar los conceptos que definen el actuar diario de todo recurso humano en su área de trabajo como es la carga laboral la cual en el personal de la salud tiende a ser de mayor impacto dada su complejidad, carga horario y estar expuestos a diferentes situaciones que generan alteraciones y datos sobre su trabajo que se traduce en cómo evoluciona su desempeño laboral a lo largo del día, por ello a continuación presentamos una revisión bibliográfica y de varios enfoques respecto al problema que se plantea.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

En este análisis de la situación actual buscamos ver los contrastes del panorama internacional y las condiciones a nivel nacional que benefician y afectan al personal de salud en específico la población que se dedica a la profesión de enfermería

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACROENTORNO

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su informe de la situación de la Enfermería (2020) en el mundo refiere que el personal de enfermería suma 27,9 millones de personas, de las que 19,3 millones son enfermeros y enfermeras profesionales. Ello revela un aumento de 4,7 millones en el contingente total durante el periodo 2013-2018, y confirma que la enfermería es el grupo ocupacional más numeroso del sector de la salud, ya que representa aproximadamente el 59% de las profesiones sanitarias. Los 27,9 millones contabilizados como personal de enfermería incluyen 19,3 millones (69%) de enfermeros y enfermeras profesionales, seis millones (22%) de auxiliares de enfermería y 2,6 millones (9%) que no se clasifican en ninguno de los dos grupos mencionados.

La OMS también menciona en su informe que el personal a nivel mundial no es suficiente para brindar respuesta de atención y cobertura sanitaria y es necesario subsanar con un 8% de aumento de personal graduados y lograr para el 2030 un aporte de personal en enfermería conforme a la necesidad ya que se estima que para el 2030, se contara con un aproximado de 36 millones de profesionales principalmente en las regiones de África, Asia y el mediterráneo oriental.

Importante recalcar que también se menciona que el 90% de personal de enfermería son

mujeres observando que hay desigualdad en cargos directivos, así como también una brecha salarial; la mayoría de los países participantes en el estudio refirieron la implementación de mejores condiciones laborales y un 53% respondió que disponen de programas de fomento del liderazgo de enfermería. (OMS 2020)

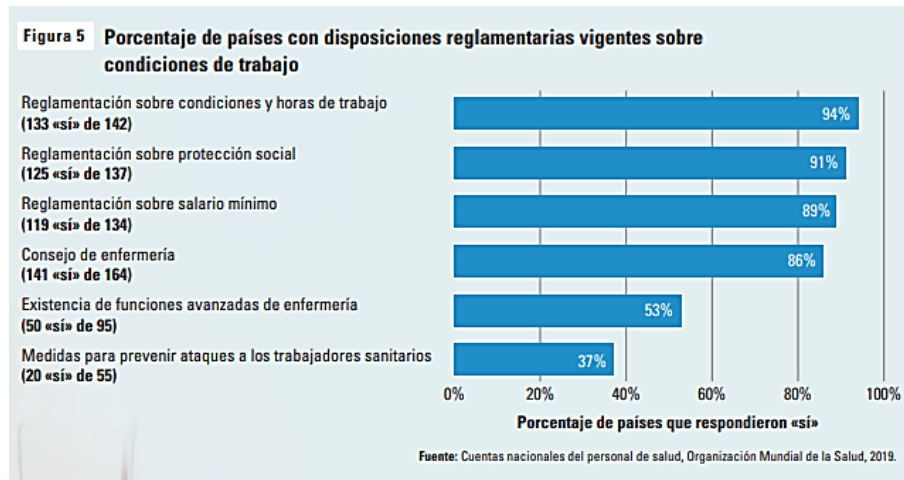
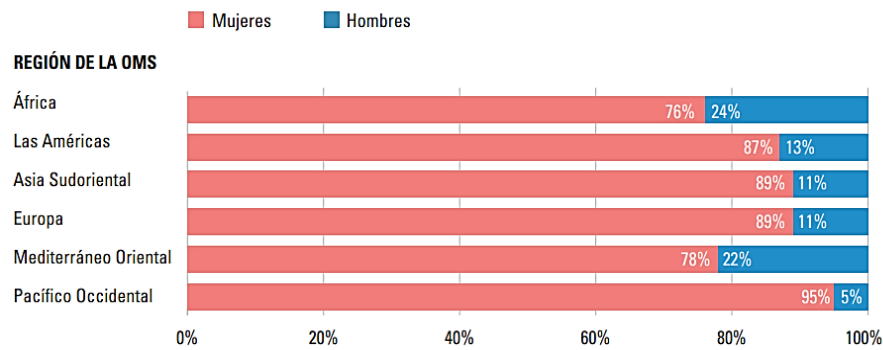


Figura 1. Porcentaje de países con disposiciones reglamentarias vigentes (2020)
Fuente: OMS (2020)

Figura 6 **Porcentaje de mujeres y hombres en el personal de enfermería, por Región de la OMS**



Fuente: Cuentas nacionales del personal de salud, Organización Mundial de la Salud, 2019. Últimos datos disponibles presentados por los países entre 2013 y 2018.

Figura 2. Porcentaje de mujeres y hombres en el personal de enfermería por región
Fuente: OMS (2020)

Otra temática que mencionan las organizaciones para la salud es la remuneración al personal de enfermería en la cual la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha tomado medidas ante la pandemia y en al tener un panorama en el cual el sistema de salud ve la importancia de la enfermería en la atención con seguridad para el paciente se decidió aumentar

salarios el cual fue por debajo de la inflación del 2022, y se espera que para el 2024-2025 la brecha de inflación no afecte en la remuneración del personal sanitario. Por otro lado, el personal en países de Europa central y oriental tenía los niveles de remuneración por bajo de todos los países de la OCDE. (CIE 2024)

En 2023 el director general del Consejo Internacional de Enfermería (CIE) menciona en el primer congreso de internacional de enfermería la importancia de crear políticas mundiales de mejoras en las prácticas y la optimización de los entornos de trabajo saludables; apuntando siempre en la inversión para la formación y desarrollo de la enfermería en estos ámbitos el cual abarca el bienestar físico, mental y social.

La Dra. Gill Adynski, menciona en su Análisis 2024 del CIE, “se realizó una amplia encuesta entre el personal de enfermería de Finlandia para evaluar su bienestar, su carga de trabajo y su propensión a cambiar de profesión (Helsinki Times, 2023). Cada mes, el 42% de los participantes afirmaba estar pensando en abandonar el campo de la enfermería, y un alarmante 82% de los jefes de servicio de enfermería consideraba la posibilidad de abandonar la profesión. Las principales razones identificadas fueron una remuneración insuficiente, una carga de trabajo elevada constantemente y cambios frecuentes en su entorno laboral (CIE 2024).

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICROENTORNO

2.1.2.1 ROL DE ENFERMERÍA A NIVEL NACIONAL

Honduras para el 2022 presento datos de aumento de la población en un 1.03% en comparación con el año anterior, como mencionábamos anteriormente la mayoría de la población se concentra en áreas urbanas por ende gran parte de la población laborante se concentra en las ciudades principales del país, dicho esto la fuerza laboral para el 2023 aumento un 1.06% siendo esto un total de 3,930,944 de personas desarrollándose en el campo laboral y para el 2024 aumento a 3,724,971 con desafíos en las condiciones laborales, situación política del país y la ola de migración a otros países ya que las condiciones salariales no cubren la necesidades básicas de las familias como alimentación, salud, servicios públicos el cual da como resultado un déficit que no puede ser sustentado por el trabajador.

Uno de los datos o puntos a los que se debe reforzar en salud es la esperanza de vida a lo cual el boletín 2024 de la Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ) menciona que en comparación

al 2022 la esperanza de vida en honduras aumento de 70.7 a 73.4 años según la OMS, y en comparación a los demás países centroamericanos Honduras aun presenta una esperanza baja. En relación con el promedio centroamericano honduras presenta un año menos en su esperanza de vida, y recordad que a medida se mejoren los avances en salud y mejoras del sistema se prolonga la vida de la población. (Rivera, 2024)

Flores (2024) menciona: “La Secretaría de Salud tiene la mayor red de establecimientos en el país con 28 hospitales y 1.241 establecimientos de atención ambulatoria o atención materno infantil. El Instituto Hondureño de la Seguridad Social (IHSS) cubre poco más del 12% de la población a través de un seguro de enfermedad y maternidad y de un seguro de invalidez, vejez y muerte. El sector privado está constituido por 1.131 establecimientos con fines de lucro, entre ellos 31 hospitales, centros médicos, clínicas, laboratorios, farmacias, centros especializados (oftalmológicos, radiológicos, de diálisis, etc.), además de los consultorios de los médicos y otros profesionales de la salud. (Flores, 2023)

La pandemia del COVID -19 para el 2020 nos dejó una serie de reflexiones y enseñanzas; trajo con ello el valor de la profesión de enfermería, su función en el sistema sanitario y lo importante que es su rol en la atención creando así aumento en la contratación de enfermeras y personal médico para dar respuesta ante dicha pandemia.

En el 2021 El Salvador mostro una tasa de enfermeras de 10.1 y en Costa Rica de 41.8 por 10,000 habitantes, encontrando una marcada desigualdad en Honduras ya que se contaba solo con 8.7 enfermeras por 10,000 habitantes a lo cual lleva a reflexionar la nivelación y colocación equitativa de recurso en las diferentes dependencias que se requieran (Rivera, 2024)

Para el 2022 la Secretaría de Salud (SESAL) presento un total de 27,380 recursos que laboran en diferentes centros asistenciales de la secretaria de salud siendo un total de 10,145 enfermeras tanto profesionales como auxiliares creando así mayores oportunidades laborales y disminuyendo de gran manera la carga laboral que hasta esa fecha se estaba presentando.

Tabla 2. Recurso Humano Permanente a Nivel Nacional, Secretaría de Salud 2022

**CUADRO Nº. 4. RECURSOS HUMANOS PERMANENTES A NIVEL NACIONAL
SECRETARÍA DE SALUD. HONDURAS. C.A.
2022**

CATEGORÍA	NÚMERO	PORCENTAJE
MÉDICO GENERAL	3,497	12.77
MÉDICO ESPECIALISTA	1,421	5.19
SUB TOTAL DE MÉDICO	4,918	17.96
ENFERMERA PROFESIONAL	2,527	9.23
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	7,718	28.19
SUB TOTAL DE ENFERMERAS	10,245	37.42
ODONTÓLOGO	407	1.49
PSICÓLOGO	104	0.38
TECNICO ANESTESISTA	205	0.75
MICROBIÓLOGO	650	2.37
QUÍMICO FARMACEUÁTICO	136	0.50
TRABAJADOR SOCIAL	106	0.39
TÉCNICO EN LABORATORIO CLÍNICO	718	2.62
TÉCNICO INSTRUMENTISTA	652	2.38
TÉCNICO EN RADIOLOGÍA	317	1.16
TÉCNICO EN SALUD AMBIENTAL (TSA)	448	1.64
ADMINISTRATIVOS	8,474	30.95
SUB TOTAL OTROS	12,217	44.62
TOTAL	27,380	100

Fuente: Secretaría de Salud, Área Estadística de la Salud, Departamento de Planillas

Fuente: (Salud S. d., Anuario Estadístico, 2022)

La OMS a lo largo de los años ha sugerido que países como Honduras debería destinar el 6% de PIB al sistema público de salud, más sin embargo solo se alcanza a invertir el 3%. Para el 2023 comparado con el 2022 aumento de 2.8% a 3.2% en relación con el producto interno bruto (OPS, 2023)

Honduras es el país que tiene el gasto en salud per cápita más bajo en Centroamérica, orillando a la misma población el gasto de su bolsillo en su atención y tratamiento. además de su bajo gasto en salud honduras tiene dificultad para ejecutar el presupuesto que se le asigna. (Banco Mundial, 2015)

2.1.2.2 ANÁLISIS DEL INSTITUTO NACIONAL CARDIOPULMONAR (INCP)

El INCP es un hospital de referencia que cuenta con una cartera de servicios especializados los cuales se dividen en 3 servicios (hospitalización, ambulatorio y bloque médico quirúrgico-cuidados críticos) contando con 9 salas de hospitalización, un área de consulta externa cuenta con servicios de apoyo (radiología, odontología, farmacia, laboratorio), servicios ambulatorios (rehabilitación, odontología, broncoscopia, emergencia, SAI, Centro cardiológico).

Para el año 2025, la institución cuenta con un total de 437 enfermeras(os), de las cuales 121 son enfermeras(os) profesionales y 316 son auxiliares de enfermería, distribuidos en formas de contratos, pasantías y permanentes. El personal se organiza en diferentes servicios de hospitalización donde operan en turnos, y ambulatorios, donde trabajan en turnos fijos de 8 horas. Además, una pequeña proporción del personal profesional desempeña funciones en los departamentos administrativos del hospital.

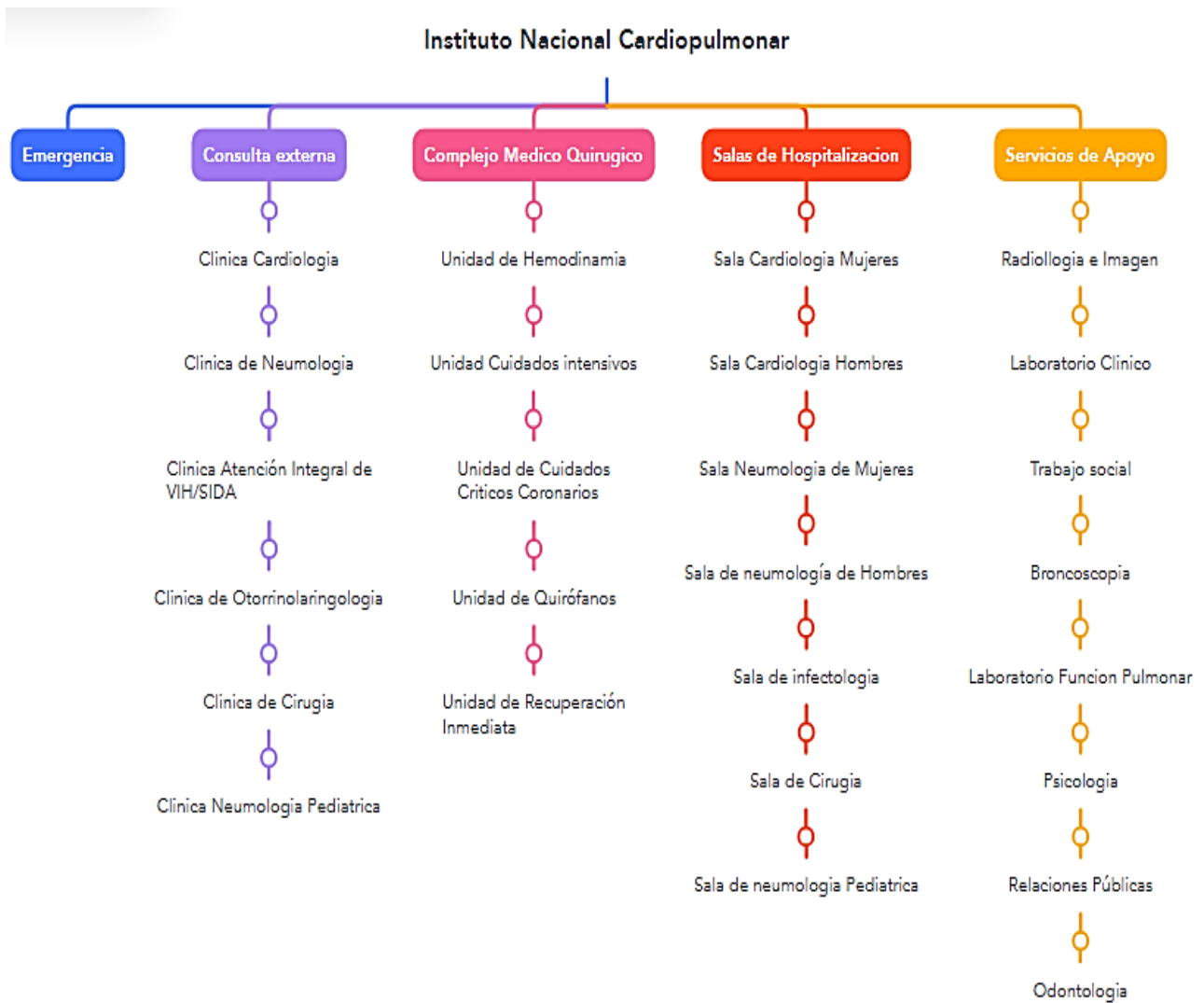


Figura 3. Distribución de la Cartera de Servicios del INCP
 Fuente: Pagina web INCP 2024

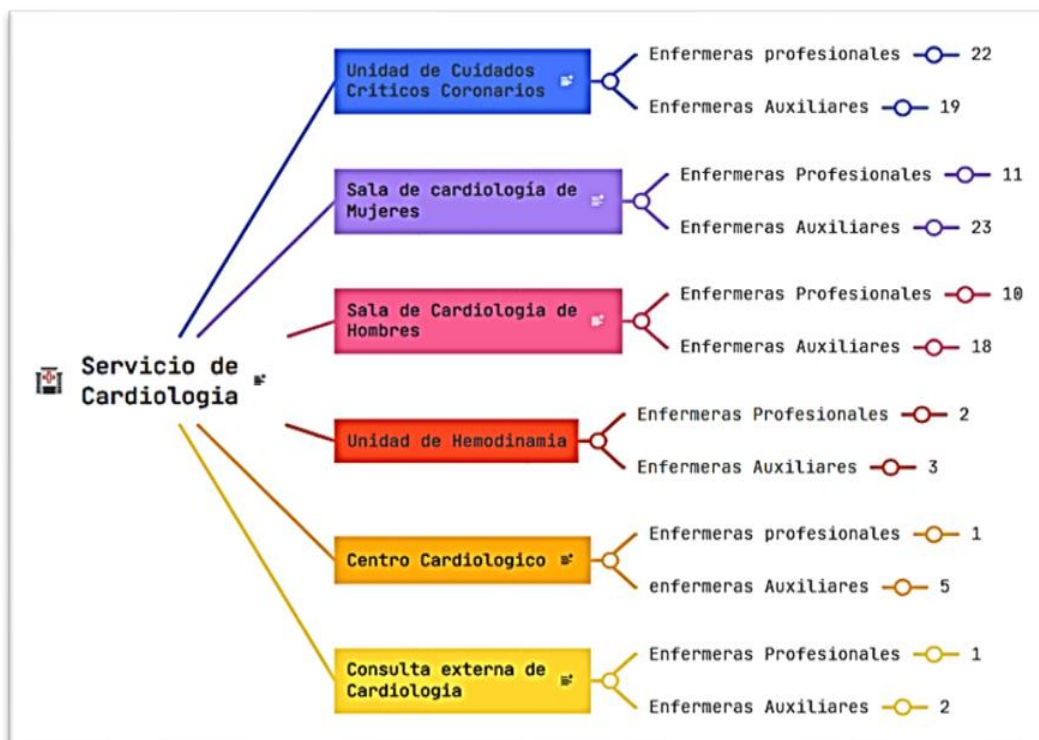


Figura 4. Distribución de personal de enfermería en el servicio de Cardiología del INCP

Fuente: Servicio de cardiología, INCP

Debido a los cambios y mejora de los servicios que ofrece la institución las atenciones han aumentado en los últimos años encontrando en el 2024 se contabilizaron un total de 11613 de pacientes en atención de hospitalización y emergencia con un total de 4400 egresos en comparación con los años anteriores en los cuales el porcentaje de atención alcanzaba una cobertura menor. (Unidad estadística, INCP,2025)

Teniendo estos datos podemos observar que a raíz de la pandemia el número de atenciones aumento dando como resultado aumento de hospitalización asociada a esta situación. Creando una sobrecarga laboral la cual se trajo consigo mayor esfuerzo físico, mental y altos niveles de stress, ya que el hospital fue el hospital centinela y el primero en recibir el primer caso positivo que dio como resultado convertir la institución en un 80% para pacientes COVID en su momento. Toda esta ola de casos detono en todo el personal un compromiso por la salud y la recuperación pronta de cada paciente. Valores y legado que se ha dado desde sus inicios.

El Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) dentro de su informe 2018 refirió realizar una investigación del goce de derechos humanos en salud, en el cual el INCP fue evaluado por su cobertura la cual en ese momento era ineficiente más sin embargo se recibió de parte del estudio el resultado de 87% por buen trato de enfermeras y médicos de varias instituciones evaluadas. A la actualidad esta deficiencia se vio mejorada con la contratación de personal médico que cubriera la necesidad de atención. (CONADEH, 2018)

Dentro del perfil de las enfermeras que laboran en la institución existe un rol de funciones de acuerdo con su cargo los cuales se detallan así:

Tabla 3. Tabla de Funciones Personal de Enfermería según Categoría

TABLA DE FUNCIONES PERSONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN CATEGORÍA	
Enfermera Profesional	Auxiliar de Enfermería
1. Tomar los niveles de signos vitales (temperatura, talla, peso, presión arterial, frecuencia cardiaca y respiratoria), a pacientes que asisten a las diferentes consultas y salas hospitalarias.	1. Tomar los niveles de signos vitales (temperatura, talla, peso, presión arterial, frecuencia cardiaca y respiratoria), a pacientes que asisten a las diferentes consultas y salas hospitalarias.
2. Realizar transfusiones sanguíneas y hemoderivados.	2. Instruir al paciente sobre el procedimiento a utilizar para la toma de muestras de esputo y todo tipo de exámenes a fin de obtener resultados efectivos.
3. Instruir al paciente sobre el procedimiento a utilizar para la toma de muestras de esputo y todo tipo de exámenes a fin de obtener resultados efectivos.	3. Administrar (vía oral, intravenosa, intramuscular, subcutánea y tópicos) medicamentos prescritos por el médico; así como efectuar procedimientos de oxigenoterapia, tratamientos de quimioterapia en todas las áreas de atención oncológica y nebulizaciones a pacientes ambulatorios o internos con el fin de verificar que las dosis sean de acuerdo a lo indicado por el Médico.
4. Administrar (vía oral, intravenosa, intramuscular, subcutánea y tópicos) medicamentos prescritos por el médico.	4. Verificar la administración y aplicación de sueros y los medicamentos antes, durante y después de cualquier procedimiento médico efectuado en las diferentes salas de atención médica a los pacientes internos y ambulatorios, con el objeto de garantizar que la aplicación

	realizada esta acorde con el diagnóstico clínico.
5. Verificar la administración y aplicación de sueros y los medicamentos antes, durante y después de cualquier procedimiento médico efectuado en las diferentes salas de atención médica.	5. Realizar procedimientos de higiene y movilización a pacientes internos en las diferentes salas que ameritan según el grado de su enfermedad, una atención más directa, a fin de mantener en óptimas condiciones su salud durante la hospitalización.
6. Realizar procedimientos de higiene y movilización a pacientes internos en las diferentes salas que ameritan según el grado de su enfermedad, una atención más directa, a fin de mantener en óptimas condiciones su salud durante la hospitalización	6. Elaborar y esterilizar material y equipo de los diferentes hospitales y unidades de salud, con el objeto de prevenir infecciones durante los distintos procedimientos médicos que se realizan a los pacientes.
7. Contribuir en el traslado y distribución de material y equipo necesario a las diferentes clínicas y salas, a fin de brindar una atención eficiente	7. Contribuir en el traslado y distribución de material y equipo necesario a las diferentes clínicas y salas, a fin de brindar una atención eficiente.
8. Realizar curaciones simples y complejas (por injertos de quemaduras, pie diabético, tumoraciones por cáncer, úlceras por escaras, úlceras varicosas, colostomía, traqueotomía) resucitación cardiopulmonar, a pacientes ambulatorios o internos y reportar en el expediente clínico la aplicación de los mismos, con el fin de verificar que las dosis y procedimientos a aplicar están de acuerdo a lo indicado y así lograr una pronta recuperación del paciente.	8. Realizar curaciones simples y complejas (por injertos de quemaduras, pie diabético, tumoraciones por cáncer, úlceras por escaras, úlceras varicosas, colostomía, traqueotomía) resucitación cardiopulmonar, a pacientes ambulatorios o internos y reportar en el expediente clínico la aplicación de estos, con el fin de verificar que las dosis y procedimientos a aplicar están de acuerdo a lo indicado y así lograr una pronta recuperación del paciente
9. Realizar identificación y cuidados post-mortem de pacientes para evitar contaminación en las salas.	9. Realizar identificación y cuidados post-mortem de pacientes para evitar contaminación en las salas.
10. Orientar sobre prevención e higiene a pacientes y familiares, para mejorar la salud y calidad de vida de estos.	10. Orientar sobre prevención e higiene a pacientes y familiares, para mejorar la salud y calidad de vida de estos.
11. Realizar gestiones administrativas como realización de informes mensuales de su unidad, solicitud de insumos, gestión de material e inmobiliario de su área a cargo	11. Realizar las funciones afines que el jefe inmediato designe
12. Organizar, planificar y coordinar equipos de trabajo en unidades o salas de hospitalización.	

Fuente: (Salud S. d., Manual de descripción de puestos, 2021)

Dado que la institución se rige por un presupuesto anual emitido por la SESAL que debe satisfacer todas sus necesidades operativas, la asignación de recursos se está volviendo más compleja. No obstante, los cambios en los procesos de contratación han creado una escasez de suministros básicos, restricción en la disponibilidad de pruebas de laboratorio y retrasos en los pagos de salarios para el personal contratado e interino.

Agregando a esto la situación política nacional la injerencia de partidos políticos en procesos administrativos y la toma de decisiones en la contratación de recurso que sean afines a estos ha limitado el proceso de oportunidades para todo recurso que posea las capacidades y solicite empleo, también es importante recalcar la limitancia de presupuesto en contratación y la adherencia a programas del estado brinden alianzas de contratación. con el fin primordial de que el INCP brinde un servicio de calidad tanto en el personal de salud como la dotación de insumos y medicamentos para beneficio de los pacientes que llegan en busca de ayuda sanitaria y un trato digno.

Presupuesto General de la República para el Instituto Nacional Cardiopulmonar, dependencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Salud, en los últimos cinco (5) años ha venido en ascenso. En el año 2020 el presupuesto asignado al Instituto Nacional Cardiopulmonar, el Congreso Nacional de la República aprobó asignarle un presupuesto de L. 278,592,661.00 y teniendo ellos una ejecución del del 99.27%. En el año 2021 tuvieron un presupuesto aprobado de L. 306,834,407.00 y una ejecución del 117%; Para el año 2022, se les aprobó un presupuesto de L. 348,487,853.00 y una ejecución del 98%; En el año 2023 el presupuesto nuevamente fue incrementado y se les asigno L. 410,014,746, con una ejecución del 98% y finalmente analizamos el presupuesto del año 2024 donde tuvieron un presupuesto aprobado por la cantidad de L. 478,446,654 con una ejecución del 91%. Cabe resaltar la partida presupuestaria que se lleva el 96% del presupuesto de la institución es la 001 DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN, la cual tiene dentro de su estructura los sueldos y salarios del personal, así como materiales y servicios, dejando muy poco recurso para ampliaciones o remodelaciones de instalaciones para que los pacientes y personal de dicha Institución puedan tener un mejor ambiente de atención de calidad al paciente, así como un mejor ambiente laboral para el recurso humano. (Gaceta, 2019) (Gaceta, 2020) (Gaceta, 2021) (Gaceta, 2023) (Gaceta, 2024)

Es importante destacar que la partida presupuestaria que representa el 96% del presupuesto de la institución es la 001 Dirección y Coordinación. En su estructura se incluyen los sueldos y salarios del personal, junto con materiales y servicios, dejando muy poco recurso para ampliaciones o remodelaciones de las instalaciones. Esto permitiría que los pacientes y el personal de salud de dicha institución puedan disfrutar de un mejor entorno de atención al paciente y un mejor entorno de trabajo para el recurso humano.

En su estructura se incluyen los sueldos y salarios del personal, junto con materiales y servicios, dejando muy poco espacio para ampliaciones o renovaciones de las instalaciones. Esto permite que los pacientes y el personal de dicha institución puedan disfrutar de un mejor entorno de atención al paciente y un mejor entorno de trabajo para los recursos humanos.

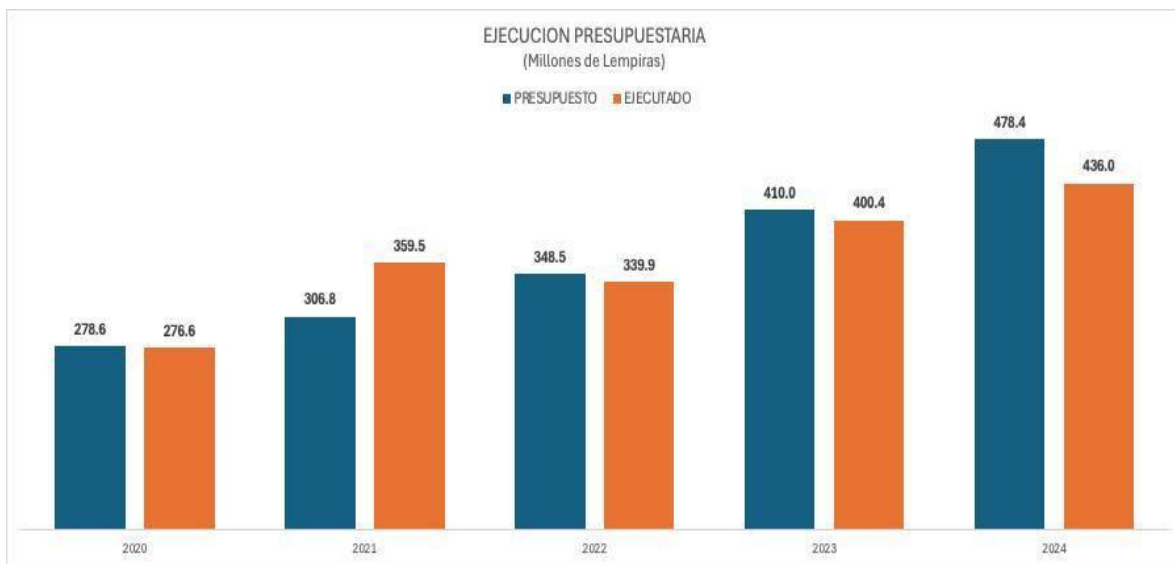


Figura 5. Ejecución Presupuestaria 2020-2024

Fuente: SEFIN 2025

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

En el proceso de conceptualización, nuestro objetivo es determinar los objetivos mencionados, obteniendo de esta manera las definiciones requeridas. Dentro del proceso de conceptualización buscamos definir de acuerdo con la literatura citada los objetivos mencionados encontrando así las definiciones necesarias.

2.2.1 LA CARGA DE TRABAJO

La carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, estos incluyen tareas y responsabilidades que debe asumir en un periodo determinado.

Es importante mencionar que una carga equilibrada permite que el empleado se desempeñe de manera eficiente y óptima con mayor apertura de comunicación lo cual da como resultado mejora en la moral del trabajo en equipo, un clima laboral más sano y cooperativo. (Shiftbase,2023)

El equilibrio adecuado de carga de trabajo es esencial para que los empleados estén en condiciones de cumplir con sus obligaciones de trabajo de manera efectiva y óptima. Por lo tanto, una buena comunicación brindará carga de trabajo bien equilibradas, las cuales resultarán en una comunicación más abierta.

Todo eso crea un ambiente de trabajo más saludable y positivo. Un ambiente que es beneficioso no solo para los empleados, sino también para la organización en conjunto, ya que el equipo bien coordinado y motivado tiende a aumentar la eficiencia productiva y mejorar la calidad del servicio prestado.

Hernández Morquecho (2022) define la carga laboral como el producto de la cantidad media diaria de pacientes atendidos, según el grado de dependencia del equipo de enfermería, esta se relaciona con las necesidades de atención de pacientes estándar y así poder contar con el personal óptimo para brindar atención. Esta puede ser física, química, orgánica, mecánica, fisiológicas y psicológicas.

En el pasado, el término "esfuerzo" se asociaba casi exclusivamente a actividades físicas o musculares. Hoy sabemos que muchas tareas pesadas son realizadas por máquinas, lo que ha generado nuevos factores de riesgo debido a la complejidad de las tareas, el ritmo de trabajo acelerado y la necesidad de adaptarse a diversas responsabilidades.

La fatiga es una disminución de capacidad física y mental evidentes problemas físicos y mentales del peso del trabajo.

Otras causas de fatiga se asocian con posturas corporales, desplazamientos o manejo de cargas, así como también por exceso de recepción de información. Es importante definir que en la carga

laboral se encuentran 2 aspectos importantes por definir que son la carga mental, carga física.

2.2.2 LA CARGA FÍSICA

Los requisitos físicos que un individuo debe cumplir durante su jornada laboral se denominan " carga física" en el lugar de trabajo. Levantar, empujar, tirar, cargar objetos y manteniendo específico postura durante períodos prolongados de tiempo son ejemplos de dichas actividades, también esto conlleva esfuerzos físicos, posturas de trabajo y manipulación de cargas.

Estos esfuerzos físicos se pueden determinar cómo estáticos cuando se realiza un esfuerzo sostenido siendo situación en la que los músculos se mantienen contraídos durante un periodo prolongado, como cuando alguien está de pie o en una postura específica.

Y el esfuerzo dinámico se refiere a movimientos que conllevan contracción y relajación en tiempos cortos, apareciendo la fatiga más tardíamente.

Las posturas de trabajo se refieren a múltiples movimientos durante una jornada laboral estas pueden generar incomodidad o sobrecargas de músculos en varias áreas de su cuerpo como ser piernas, hombros, espalda.

La manipulación de cargas de determina de acuerdo con estándares para prevenir riesgos o accidentes laborales.

2.2.3 LA CARGA MENTAL

La OMS en su informe sobre directrices de salud mental la determina como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. (OMS,2022)

. La carga mental en el trabajo se refiere a la cantidad de esfuerzo cognitivo que una persona necesita para procesar la información y realizar sus tareas. Esto puede incluir la cantidad de datos que deben manejar, la complejidad de las decisiones que deben tomar, y la rapidez con la que deben hacerlo.

Algunos de los factores que inciden en la carga mental podemos mencionar el número de información que recibe la persona, la complejidad de respuesta que se le solicita, el salario, malas relaciones laborales y trabajos con poco contenido. Y un factor que incide mayormente en la carga

mental es el horario de trabajo y la jornada en la que se debe desempeñar. (CROEM, 2011)

Dentro de este apartado encontramos también otro factor asociado a este es el nivel de stress que puede generarle a la persona la exigencia de lo que se le solicita, siendo una de las manifestaciones características del entorno actual y una de las causas de agotamiento del organismo. El personal de enfermería es más susceptible a desarrollar altos niveles de stress por la complejidad de sus actividades. Lo cual añade un problema que puede generar accidentes laborales, y enfermedades relacionadas y generar a la larga enfermedades mentales y físicas que también puede incurrir en ausentismo, agotamiento y accidentes laborales. (Garcia Guzman & Carrion Silva, Carga laboral y nivel de estrés del personal de, 2018)

Barrios – Arachebala (2012) mencionan los síntomas característicos del burnout. Se clasifican en psicósomáticos, emocionales y conductuales. El psicósomático incluye dolores de cabeza, fatiga crónica, trastornos gastrointestinales, mialgia e hipertensión. Entre las manifestaciones emocionales se encuentran la indiferencia emocional hacia las personas bajo tutela, el deseo de dejar de trabajar, la irritabilidad y la disminución de la capacidad de concentración. En este caso, la aparición de manifestaciones emocionales puede llevar a dudar de su propia competencia profesional y una disminución en la autoestima. Los cuales pueden verse como reflejo de un desgaste mental, así como también parte de la sobrecarga física a la cual se ven expuestos.

2.2.4 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CARGA DE TRABAJO

La carga de trabajo en el proceso laboral se ve influenciada por 3 factores muy importantes como ser el factor organizacional en cual engloba la estructura de la empresa, políticas de recursos humanos, cultura laboral. Los factores individuales tienen a describir las capacidades, habilidades y disciplina personal los cuales influyen en carga de trabajo y por último los factores ambientales que pueden ser externos las condiciones del lugar de trabajo que pueden determinar la evolución de la carga laboral. (Rynayly, 2025)

Así como también existen ambientes laborales en los cuales existe la competencia desmedida y falta de comunicación en el cual se puede llevar a percibir un aumento de los niveles de stress y la insatisfacción laboral lo cual a la larga genera un estímulo negativo en el empleado.

2.2.5 MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE CARGA LABORAL

Para un proceso de organización de carga laboral varios autores refieren necesario la realización de una evaluación de carga de trabajo, para así lograr definir tareas y la inversión de tiempo que el empleado utilizara en ella. Se consideran también las características del puesto y las metas a cumplir para así generar equipos de trabajo para un trabajo en conjunto. De allí hablamos de cómo se moviliza la organización, la cantidad de empleados y sus relaciones productivas y jerárquicas, tanto entre los departamentos.

Escala de Cooper – Harper: esta escala evalúa la carga mental a través de ítems que son, esencialmente, “preguntas lógicas” en las que cada ítem está interrelacionado con los demás, pero todas preguntan lo mismo: ¿cuál es su dificultad, en un rango de 0 a 10? Se recoge un árbol lógico en el que las preguntas desbrózanos lógicamente entre ellas bajo su correlación.

Swat; Swat se encarga de evaluar tres fuentes de la carga de trabajo: el tiempo requerido, el esfuerzo mental que requiere y el stress laboral que genera. (Rubio Valdehita, Luceño, & Garcia, 2007)

NASA-TLX (Índice de carga de trabajo)

Según la NASA (2020), El Índice Oficial de Carga de Tareas (TLX) de la NASA es una herramienta de evaluación subjetiva de la carga de trabajo que permite a los usuarios realizar evaluaciones subjetivas de la carga de trabajo de los operadores que trabajan con diversos sistemas de interfaz hombre-máquina. Desarrollado originalmente como un cuestionario de papel y lápiz por Sandra Hart, del Centro de Investigación Ames (ARC) de la NASA, en la década de 1980, el TLX de la NASA se ha convertido en el estándar de oro para medir la carga de trabajo subjetiva en una amplia gama de aplicaciones.

Este enfoque analiza la exigencia mental y física, el tiempo requerido para las actividades, el desempeño, el esfuerzo requerido y el grado de frustración que puede provocar la carga laboral, especialmente la mental. Es por ello que esta prueba presenta 6 opciones que se evaluación en dos momentos siendo una prueba que genera una escala según el nivel de carga que se presente. Ya que puede ayudar a medir tipos de tareas, jornadas, actividades; encontrándose aplicabilidad en estudios de otros autores en el área de la salud. (TLX, 2011).

Perfil de carga cognitiva (Profile of Workload)

Se trata de uno de los más innovadores. Examina la cantidad de recursos requeridos para realizar una labor. A pesar de que está en etapa de desarrollo, se considera que podría ser beneficioso para la evaluación de la carga mental.

Dentro de los métodos de medición de carga laboral existen varios métodos desde el enfoque de recursos y enfermería valoramos 3 métodos que ayudan a medir su carga laboral siendo estos el NASA, NAS, NEMS.

Según Barrera-Gálvez (2017) menciona que el protocolo NASA TLX (Ames Research Center) (Task Load Index), permite medir los factores que son relevantes a las experiencias subjetivas de la carga de trabajo y la definición de evaluación formal de la carga de trabajo a través de una variedad de actividades. Incluye información sobre cómo las personas formulan opiniones sobre la carga de trabajo y la forma en que expresan sus evaluaciones subjetivas utilizando escalas de calificación.

El Índice de Actividades de Enfermería (NAS) es un instrumento esencial en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI) para medir la carga laboral del equipo de enfermería. El NAS, al evaluar las horas destinadas al cuidado de los pacientes, que incluyen tanto las labores de atención como las tareas de gestión y el respaldo a las familias, facilita una planificación y dimensionamiento más efectivos del personal de enfermería. Esto garantiza que los recursos humanos se distribuyan correctamente para proporcionar un cuidado de calidad y eficaz en las Unidades de Cuidados Intensivos.

La escala NEMS ayuda a determinar de una manera práctica y a través de las 9 variables el esfuerzo terapéutico que requieren los pacientes críticos dentro de todas las asignaciones que conlleva el cuidado, dando así 9 parámetros de medición que van desde la monitorización básica hasta intervenciones específicas fuera de la unidad.

TISS-28 (Simplified Therapeutic Intervention Score System) Sistema simplificado de puntuación descrito por primera vez en 1974, fue diseñado para clasificar a los pacientes en función de su gravedad. Posteriormente, se han desarrollado múltiples versiones que, según los autores, permiten medir cargas de trabajo de enfermería, la última de ellas es el TISS-28. Éste, evalúa diversas actividades enfermeras adjudicándoles una puntuación determinada a cada una de ellas en función

del tiempo de enfermería que consumen. El principal inconveniente es que su cumplimentación consume una gran cantidad de tiempo de intervenciones terapéuticas (Sociedad Andaluza, 2023)

2.2.6 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Para Chiavenato, Idalberto (2019) “El ideal sería que cada persona evaluara su propio desempeño, a partir de algunos criterios de referencia para evitar la subjetividad implícita del proceso. En las organizaciones más democráticas y abiertas, el propio individuo, con ayuda de su superior, es responsable de su desempeño y de su monitoreo. En esas organizaciones se utiliza mucho la autoevaluación del desempeño, en cuyo caso cada persona evalúa constantemente su actuación y su eficiencia y eficacia, en el marco de algunos parámetros que le proporciona su supervisor o la tarea misma. En realidad, cada persona puede y debe evaluar su desempeño como vía que le permita alcanzar las metas y los resultados establecidos y superar las expectativas. Debe evaluar sus necesidades y sus carencias personales para mejorar su desempeño, así como sus puntos fuertes y débiles, su potencial y su fragilidad, porque así sabrá lo que debe reforzar y como mejorar sus resultados personales. Muchas organizaciones tratan de desarrollar esquemas de autoevaluación para sus equipos. La autoevaluación colectiva ha tenido excelentes resultados”. (Chiavenato, 2019)

En el proceso de conceptualización, nuestro objetivo es determinar los objetivos mencionados, obteniendo de esta manera las definiciones requeridas.

2.2.7 EVALUACIÓN 360°

Para Chiavenato, Idalberto (2019) “Se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación circular de todos los elementos que tienen alguna interacción con el evaluado. Así, el superior, los compañeros y pares, los subordinados, los clientes internos y externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno del evaluado participan. El enfoque es predominantemente administrativo y conductual. Se basa en el empleo de formularios impresos vía internet, los cuales generan informes individuales que proporcionan las acciones futuras y los planes para la mejora individual. Cada evaluador, inclusive el colaborador evaluado, recibe un formulario en el cual registra sus respuestas sobre lo evaluado. El gerente, dos o más compañeros del mismo nivel y dos o más subordinados alimentan el proceso, el cual involucra también la autoevaluación del propio colaborador, proporcionando una constelación de percepciones comparativas”.

2.2.8 COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo. La competencia laboral incluye tener los conocimientos y las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo, pero también la capacidad para llevarlo a cabo a pesar de las dificultades o contratiempos que puedan surgir. (CETYS, 2021)

2.2.9 ESTRÉS LABORAL

Para **Acuña (2019)** “El estrés laboral es un tipo de estrés que se da en el ámbito laboral y puede provocar saturación y/o colapso físico y mental en el trabajador que lo padece, afectando al resto de ámbitos de su vida. El estrés laboral es además una de las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del individuo que se derivan de una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables”.

2.2.10 SINDROME BURNOUT

Para **Acuña (2019)** “El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones. El síndrome sería la respuesta extrema al originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales. Se trata de una respuesta al estrés cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento (aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos individuales). Esto no implica situar el origen o la causa en un fallo en la estructura o en la funcionalidad psíquica del trabajador, sino que son esas demandas, emocionales fundamentalmente, las que sobrepasan la capacidad y "tolerancia" del trabajador a las mismas. Así, el SQT se comporta como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias.

2.2.11 INDICADORES DE RENDIMIENTO

“Son aquellos que sirven para acompañar los procesos de tu equipo y garantizar el buen

rendimiento de tu empresa. También conocidos como Key Performance Indicators o KPIs, son métricas clave para interpretar el nivel de productividad de los empleados, trazar nuevos objetivos y evaluar el cumplimiento de las metas”. (Zendesk, 2023)

2.2.12 RETROALIMENTACIÓN

“La retroalimentación es un método de control de sistemas en el que los resultados obtenidos de una tarea o actividad se reintroducen en el sistema con el fin de optimizar y ajustar su comportamiento. Es un proceso esencial en cualquier sistema que requiera ajuste continuo y autorregulación”. (Significados, 2025)

2.2.13 ¿POR QUÉ SE EVALUA EL DESEMPEÑO?

Todo ser humano requiere que se le realimente sobre su desempeño, con el fin de poder tener conocimiento de cómo está desarrollando su trabajo y en caso de requerir corrección al mismo, realizarlas de forma efectiva y rápida dichas correcciones con el fin de no entorpecer el desarrollo normal de la organización para la cual trabaja. Sin una efectiva realimentación los empleados de las organizaciones caminarían a ciegas, creyendo que lo que están haciendo es correcto. Para poder sacarle el mayor provecho al potencial laboral a un colaborador, las organizaciones deben conocer sus virtudes y puntos de mejora de cada colaborador dentro de su puesto de trabajo. (Chiavenato, 2008)

Según Chiavenato, Idalberto (2019), Las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

- 1. *Recompensas.*** La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.
- 2. *Realimentación.*** La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.
- 3. *Desarrollo.*** La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con más intensidad en el trabajo) y

los débiles (aquellos que deben mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

4. Relaciones. La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.

5. Percepción. La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su derredor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.

6. Potencial de desarrollo. La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etcétera.

7. Asesoría. La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

Según Chiavenato, Idalberto (2019), “La evaluación del desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas. Para ello, debe cumplir los siguientes lineamientos básicos:

1. La evaluación debe cubrir no solo el desempeño actual de las actividades, sino también la consecución de metas y objetivos. El desempeño y los objetivos deben ser temas inseparables de la evaluación del desempeño.

2. La evaluación debe dar importancia al colaborador que ocupa el puesto y no en la impresión que se tiene respecto a los hábitos personales que observa en el trabajo. La evaluación se debe concentrar en un análisis objetivo del desempeño y no en una evaluación subjetiva de los hábitos personales.

3. La evaluación debe ser aceptada por las dos partes, el evaluador y el evaluado. Los dos deben estar de acuerdo en que la evaluación producirá algún beneficio para la organización y para el colaborador.

4. La evaluación del desempeño debe servir para mejorar la productividad del colaborador en la organización y lo debe llevar a estar mejor equipado para producir con eficacia y eficiencia.

2.2.14 ¿QUIÉN DEBE EVALUAR EL DESEMPEÑO?

En el pasado, la función de evaluar el desempeño de los colaboradores de una organización recaía exclusivamente en el departamento de recursos humanos. Sin embargo, esta modalidad ha venido evolucionando al punto que las organizaciones tratan de desarrollar esquemas de autoevaluación para sus equipos. Según Chiavenato en su literatura refiere que las evaluaciones deben ser elaboradas por:

1. **EL GERENTE:** Los gerentes como administradores de recurso humano tienen la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus subalternos. Si bien es cierto existe la posibilidad de que el gerente no tenga el experto para poder desarrollar una efectiva evaluación de desempeño a su personal a cargo, éste deberá asesorarse con el departamento de recursos humanos de su organización.
2. **EL COLABORADOR Y EL GERENTE:** Debemos partir diciendo que el más interesado en una evaluación de desempeño es el mismo colaborador ya que el necesita la realimentación de sus actividades diarias dentro de la organización, por lo que en este tipo de evaluaciones el gerente orienta a su subalterno para realizar una correcta y eficiente evaluación, mientras que el colaborador evalúa su rendimiento producto de la retroalimentación brindada por su jefe directo.
3. **EL EQUIPO DE TRABAJO:** Con esta modalidad, cada departamento de una organización, conforman un equipo, y estos definen los alcances y evalúan el desempeño del equipo como un todo, dentro de la organización.
4. **LA EVALUACIÓN 360°:** La evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación circular de todos los elementos que tienen alguna interacción con el evaluado. Así, el superior, los compañeros y pares, los subordinados, los clientes internos y externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno del evaluado participan. El enfoque es predominantemente administrativo y conductual. Se basa en el empleo de formularios impresos vía internet, los cuales generan informes individuales que proporcionan las acciones futuras y los planes para la mejora individual. Cada evaluador, inclusive el colaborador evaluado, recibe un formulario en el cual registra sus respuestas sobre lo evaluado. El gerente, dos o más compañeros del mismo nivel y dos o más subordinados alimentan el proceso, el

cual involucra también la autoevaluación del propio colaborador, proporcionando una constelación de percepciones comparativas.

5. **EVALUACIÓN HACIA ARRIBA:** Esta modalidad es utilizada cuando la organización requiere evaluar el desempeño de un gerente, director y en algunos casos hasta los miembros del consejo de administración de una organización, con el fin de conocer lo que piensan los mandos operativos de la alta gerencia.
6. **COMISIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Existen organizaciones que empoderan a una comisión especial diseñada con el fin de evaluar el desempeño de los colaboradores. Estas comisiones están compuestas muchas veces por personal de diferentes áreas de la organización que gozan de la confianza de la alta gerencia, así como por el mismo representante legal, gerente de recursos humanos y personal transitorio como ser el gerente del área o departamento. Esta comisión tiene la obligación de evaluar al personal de la organización, evitando juzgar el pasado y proponiendo puntos de mejoras para los colaboradores evaluados.
7. **EL ÓRGANO DE RECURSOS HUMANOS:** Se trata de una forma muy común en organizaciones más conservadoras, pero está en abandono por su enorme carácter centralizador, monopolizador y burocrático. Con ella, el órgano de recursos humanos asume toda la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas de la organización. La información sobre el anterior desempeño de las personas casi siempre se obtiene de cada una de ellas y se procesa e interpreta para generar informes o programas de medidas que serán coordinados por el órgano de recursos humanos. Como todo proceso centralizador, las reglas y las normas buro- cráticas siempre restan libertad y flexibilidad a quienes participan en el sistema. Además, tiene la desventaja de trabajar con promedios y medias, y no con el desempeño individual y singular de cada persona. Se ocupa de lo ge- moral y no de lo particular. En su intento por eliminar las diferencias individuales, provoca una marcada tendencia a la estandarización del desempeño de las personas.

Existen diversos métodos tradicionales de evaluación de desempeño para colaboradores de una organización, dentro de los cuales, se encuentran:

- 1) **ESCALAS GRAFICAS:** El método de las escalas graficas evalúa el desempeño de las personas por medio de factores con previa definición y graduación. Para ello utiliza un

formulario de doble asiento, en el cual las líneas horizontales representan los factores de la evaluación del desempeño, mientras que las verticales representan los grados de variación de los mismos. El método de las escalas gráficas reduce las opciones de la evaluación a los grados de variación de los factores, lo cual limita las posibilidades del evaluador. También se critica este método porque, mediante la estadística o las matemáticas que arrojan valores objetivos para evaluar a las personas, reduce los resultados de la evaluación a expresiones numéricas. Por ejemplo, cuando los grados tienen valores numéricos como excelente = 5, bueno = 4, regular = 3, tolerable = 2 y malo = 1

- 2) **ELECCIÓN FORZADA:** La elección forzada consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de bloques de frases descriptivas que se enfocan en determinados aspectos del comportamiento. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases. El evaluador tiene la obligación de escoger una o dos de las frases de cada bloque, la que mejor se aplique al desempeño del trabajador evaluado. También puede escoger la frase que mejor represente el desempeño del trabajador y la que más se aleje de él. De ahí su nombre de elección forzada.
- 3) **INVESTIGACIÓN DE CAMPO:** Es uno de los métodos tradicionales más completos para evaluar el desempeño. Se basa en el principio de la responsabilidad de línea y la función de *staff* en el proceso de evaluación del desempeño. Requiere de entrevistas entre un especialista en evaluación (*staff*) y los gerentes (línea) para, en conjunto, evaluar el desempeño de los respectivos trabajadores. De ahí el nombre de investigación de campo. El especialista, a partir de la entrevista con cada gerente, llena un formulario para cada trabajador evaluado. El método se desarrolla en cuatro etapas: entrevista inicial de evaluación, entrevista de análisis complementario, planificación de las medidas y seguimiento posterior de los resultados.
- 4) **MÉTODO DE LOS INCIDENTES CRÍTICOS:** Es un método tradicional de evaluación del desempeño muy sencillo y se basa en las características extremas (incidentes críticos) que representan desempeños sumamente positivos (éxito) o negativos (fracaso). El método no se ocupa del desempeño normal, sino de desempeños excepcionales, sean positivos o negativos. Se parece a la técnica de administración por excepciones que utilizaba Taylor al inicio del siglo XX. Cada factor de la evaluación

del desempeño se transforma en incidentes críticos o excepcionales con el objeto de evaluar los puntos fuertes y los débiles de cada trabajador.

- 5) **LISTAS DE VERIFICACIÓN:** Es un método tradicional de evaluación del desempeño a partir de una relación que enumera los factores de la evaluación a considerar (*check-lists*) de cada trabajador. Cada uno de esos factores del desempeño recibe una evaluación cuantitativa. La lista de verificación funciona como una especie de recordatorio para que el gerente evalúe todas las características principales de un trabajador. En la práctica es una simplificación del método de las escalas graficas. (Chiavenato, 2008)

2.3 TEORIAS DE SUSTENTO

2.3.1 BASES TEORICAS DE LA CARGA LABORAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Frederick Winslow Taylor es conocido como el padre de la administración científica. Su libro "Principios de la Administración Científica" publicado en 1911, revolucionó la gestión empresarial al introducir métodos sistemáticos para mejorar la eficiencia laboral. Taylor propuso que el trabajo Winslow Taylor tuvo un impacto significativo en la gestión moderna a través de sus principios de administración científica. Explicó aquí varias formas en las que sus teorías han influido en la gestión empresarial actual.

La idea de analizar científicamente cada tarea para determinar la forma más eficiente de completarla, condujo a la estandarización de procedimientos y a la especialización del trabajo, lo que sigue siendo una práctica común en las empresas actuales.

Taylor enfatizó la importancia de elegir empleados cualificados para cada tarea y darles la formación que requieren. Para Aumentar la productividad de las empresas hoy en día invertir mucho dinero en la formación y el desarrollo de sus empleados. podría ser optimizado mediante el análisis científico y la estandarización de procesos.

Los resultados de los estudios se presentan como principios de administración que guían el trabajo, donde la dirección asume diversas responsabilidades, agrupándose en cuatro categorías:

Primero: Desarrolla, para cada elemento del trabajo del obrero, una ciencia que reemplaza los antiguos métodos empíricos.

Segundo: Selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero, mientras que en el pasado éste elegía su oficio y se instruía a sí mismo de la mejor manera, de acuerdo con sus propias posibilidades.

Tercero: Cooperar cordialmente con los obreros para que todo el trabajo sea hecho de acuerdo con los principios científicos que se aplican.

Cuatro: Distribuye equitativamente el trabajo y la responsabilidad entre la administración y los obreros

Otro logro de la teoría de la administración científica de Taylor es el aumento de la supervisión y el control en las empresas. Según la teoría, el conocido mejor puede encontrar la forma más adecuada de hacer un trabajo determinado. Por lo tanto, la supervisión es muy necesaria para garantizar que el trabajador esté haciendo un trabajo respetable. Desde entonces, ha habido un aumento de la supervisión y el control en las empresas modernas. La administración científica de Taylor, también conocida como taylorismo, es un enfoque de gestión que se centra en mejorar la eficiencia y la productividad en la producción industrial. Este enfoque ha sido muy relevante en la gestión moderna, ya que ha sido fundamental en la creación de sistemas de producción más eficientes y rentables. (Gismano & Schwerdt, 2012)

Para Chiavenato, “El ideal sería que cada persona evaluara su propio desempeño, a partir de algunos criterios de referencia para evitar la subjetividad implícita del proceso. En las organizaciones más democráticas y abiertas, el propio individuo, con ayuda de su superior, es responsable de su desempeño y de su monitoreo. En esas organizaciones se utiliza mucho la autoevaluación del desempeño, en cuyo caso cada persona evalúa constantemente su actuación y su eficiencia y eficacia, en el marco de algunos parámetros que le proporciona su supervisor o la tarea misma. En realidad, cada persona puede y debe evaluar su desempeño como vía que le permita alcanzar las metas y los resultados establecidos y superar las expectativas. Debe evaluar sus necesidades y sus carencias personales para mejorar su desempeño, así como sus puntos fuertes y débiles, su potencial y su fragilidad, porque así sabrá lo que debe reforzar y como mejorar sus resultados personales. Muchas organizaciones tratan de desarrollar esquemas de autoevaluación para sus equipos. La autoevaluación colectiva ha tenido excelentes resultados”. (Chiavenato, 2008)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO								
Nombre: _____		Puesto: _____		Departamento: _____				
A continuación encontrará bloques de frases. Anote una x en la columna que aparece a un lado con el signo + para indicar cuál es la frase que mejor define el desempeño del trabajador, y con el signo - para la que menos lo define. No deje ningún bloque sin llenar dos veces.								
Presenta producción elevada Comportamiento dinámico Tiene dificultad con los números Es muy sociable	Nº	+	-	Tiene dificultad para lidiar con las personas Tiene bastante iniciativa Le gusta reclamar Teme pedir ayuda	Nº	+	-	
Tiene espíritu de equipo Le gusta el orden No aguanta la presión Acepta críticas constructivas				Tiene potencial de desarrollo Toma decisiones con criterio Es lento y tardado Conoce su trabajo				
Tiene buena presencia personal Comete muchos errores Ofrece buenas sugerencias Difícilmente decide				Nunca es desagradable Producción razonable Tiene buena memoria Se expresa con dificultad				

Figura 8.6 Método de evaluación por medio de la elección forzada.

Figura 6. Método de evaluación por medio de la elección forzada

Fuente: Gestión del talento humano, (Chiavenato, 2008)

Factores	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producción (cantidad de trabajo realizado)	Siempre supera los parámetros	A veces supera los parámetros	Satisface los parámetros	A veces debajo de los parámetros	Siempre debajo de los parámetros
Calidad (esmero en el trabajo)	Trabajo de calidad excepcional	Trabajo de calidad superior	Calidad satisfactoria	Calidad insatisfactoria	Trabajo de pésima calidad
Conocimiento del trabajo (pericia en el trabajo)	Conoce todo el trabajo	Conoce más de lo necesario	Conoce lo suficiente	Conoce parte del trabajo	Conoce poco el trabajo
Cooperación (relaciones interpersonales)	Excelente espíritu de colaboración	Buen espíritu de colaboración	Colabora normalmente	Colabora poco	No colabora
Comprensión de las situaciones (capacidad para resolver problemas)	Excelente capacidad intuitiva	Buena capacidad intuitiva	Satisfactoria capacidad intuitiva	Poca capacidad intuitiva	Ninguna capacidad intuitiva
Creatividad (capacidad para innovar)	Siempre tiene excelentes ideas	Casi siempre tiene excelentes ideas	Algunas veces presenta ideas	Rara vez presenta ideas	Nunca presenta ideas
Realización (capacidad para hacer)	Excelente capacidad de realización	Buena capacidad de realización	Razonable capacidad de realización	Dificultad para realizar	Incapaz de realizar

Figura 8.5 Escala gráfica de evaluación del desempeño.

Figura 7. Método de evaluación por medio de la evaluación de desempeño

Fuente: Gestión del talento humano, (Chiavenato, 2008)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO																
Nombre: _____			Puesto: _____			Departamento: _____										
Áreas de desempeño:			1	2	3	4	5	Áreas de desempeño:			1	2	3	4	5	
Habilidades para decidir											Iniciativa personal					
Acepta cambios											Soporta la tensión y la presión					
Acepta dirección											Conoce el trabajo					
Acepta responsabilidades											Liderazgo					
Actitud											Calidad del trabajo					
Cumple las reglas											Cantidad de producción					
Cooperación											Prácticas de seguridad					
Autonomía											Planificación y organización					
Presta atención a los costos											Cuida el patrimonio					

Figura 8.9 Método de evaluación del desempeño por medio de listas de verificación.

Figura 8. Método de evaluación por medio de listas de verificación

Fuente: Gestión del talento humano, (Chiavenato, 2008)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Nombre: _____		Puesto: _____		Departamento: _____	
Aspectos excepcionalmente positivos			Aspectos excepcionalmente negativos		
Sabe atender correctamente a las personas			Comete muchos errores		
Facilidad para trabajar en equipo			Falta visión amplia de los asuntos		
Presenta ideas innovadoras			Tarda en tomar decisiones		
Tiene características para el liderazgo			Espíritu conservador y limitado		
Facilidad para argumentar			Dificultad para manejar números		
Espíritu muy emprendedor			Comunicación deficiente		

Figura 8.8 Método de evaluación del desempeño por medio de incidentes críticos.

Figura 9. Método de evaluación del desempeño por medio de incidentes críticos

Fuente: Gestión del talento humano, (Chiavenato, 2008)

2.4 METODOLOGÍAS DESARROLLADAS EN ARTICULOS SIMILARES

Para Hernandez-Marquecho (2016) la carga de trabajo de enfermería se relaciona con las necesidades de atención de los pacientes y el estándar de atención previsto; por tanto, contar con el número adecuado de personal de enfermería puede optimizar las cargas de trabajo. Utilizando una metodología de revisiones bibliográficas en varias bases de artículos científicos; en la cual se busca analizar la temática de carga laboral estudios de un periodo de tiempo del 2006 al 2014 siendo una revisión de 182 artículos de los cuales se seleccionaron 35 para el estudio. en cuanto a los hallazgos obtenidos se encontró que la mayor producción de artículos se publicó en 2013 (33.3%) y 2014 (20%). Existe predominio de investigación en la Unidad de Cuidados Intensivos (33.3%) respecto a otras áreas de trabajo de enfermería. La escala Nursing Activities Score (NAS) se utilizó en el 46.6% de los artículos, en menor proporción el TISS-28 y NEMS. Las autoras concluyeron que los artículos revisados muestran que las necesidades de atención de los pacientes en los diversos escenarios clínicos incrementan la carga de trabajo al personal de enfermería. (Hernandez Morquecho, 2016)

Según Guzmán y Silva (2018) La enfermería es una de las labores más humanitarias pero también es considerada una de las de mayor riesgo de padecer estrés por la asignación que esta profesión demanda por esto se consideró importante iniciar una investigación; teniendo como objetivo determinar la carga laboral en relación al nivel de estrés del personal de enfermería del centro de salud Félix Pedro Picado, León III trimestre 2016. El estudio fue descriptivo de corte transversal, se utilizó la recolección y el análisis a través de preguntas con respuestas cerradas se desarrolló en el centro de salud cabecera Félix Pedro Picado ubicado en el municipio de León barrio Sutiaba, analizando al personal de enfermería activos del centro, totalizando 26 personas en estudio, pretendiendo determinar la relación entre la carga laboral y nivel de estrés como instrumento se implementó la escala de estrés. Es percibido (pss14) el análisis fue mediante el paquete estadístico SPSS v20 aplicando estadística descriptiva; En los hallazgos se obtuvo que la mayoría de la población está en edades de 20-30 años, son técnicos superiores de enfermería, con 1-10 años de labor, presenta sobre carga laboral que desencadena estrés moderado, el cual afecta a la población en sus labores encontrando factores relacionados entre sí como la edad, horas extras, falta de organización, falta de compañerismo. (Garcia Guzman & Carrion, Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermeria en Leon, Nicaragua, 2018)

Para Quintana y Tarquin-Maman (2019) buscaban describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) (Callao, Perú). Utilizaron un método de un estudio transversal, realizado en el HNASS del Callao. El muestreo fue probabilístico, con afijación proporcional. La muestra fue 208 enfermeras. Se empleó un cuestionario ad hoc. El desempeño laboral se evaluó mediante la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú. Se calculó promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética del HNASS en el cual tuvieron resultados de que el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad como conclusión que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen suficiente desempeño laboral, pero es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería. (Quintana Atencio & Tarqui-Maman, 2020)

Salas Perea - Diaz Hernández (2012) valora en su artículo de revisión los fundamentos y antecedentes de la evaluación de la competencia y el desempeño laboral, tanto internacionales como en Cuba, a partir del último lustro del pasado siglo. El cual se establecen y contextualizan en el sistema nacional de salud cubano las bases teóricas sobre la competencia y el desempeño laboral, así como su evaluación y certificación correspondiente. En dicho plan de acción se estableció "introducir, validar y generalizar la evaluación de la competencia y el desempeño de los profesionales, enfermeros, demás técnicos y otros trabajadores del SNS, combinando los métodos de autoevaluación, evaluación cruzada y de evaluación externa". Para ello decidió "que la evaluación de la competencia y el desempeño profesional se desarrollara de forma sistemática con fines diagnósticos y certificativos, como elemento clave en el incremento de la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población". La evaluación del desempeño necesariamente

tiene dos vertientes que se complementan: la evaluación interna o autoevaluación que desarrolla la propia institución y es su principal motor impulsor, y la evaluación externa, realizada por expertos, funcionarios o dirigentes de diferentes niveles del SNS Y finalizan determinando que la certificación de la competencia laboral es la culminación del proceso de reconocimiento formal del trabajador en el área ocupacional, siendo así un recurso que demuestra que el trabajador es competente (Salas Perea & Diaz Hernandez, 2012)

2.5 INSTRUMENTOS UTILIZADOS POR OTROS INVESTIGADORES

Para medir la carga laboral se utilizará el protocolo NASA TLX (Ames Research Center) (Task Load Index), el cual permite medir los factores que son relevantes a las experiencias subjetivas de la carga de trabajo y la definición de evaluación formal de la carga de trabajo a través de una variedad de actividades.

En el caso de la Evaluación de Desempeño se utilizó como métodos la combinación de la autoevaluación, evaluación cruzada y de evaluación externa, entrevistas y cuestionarios Ad-hoc basándose en las normativas y objetivos que desea medir la institución donde se realizó el estudio.

2.6 MARCO LEGAL

En el Artículo 127 de la Constitución de la República de Honduras, establece que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a relaciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. En el Artículo 145 de la Constitución de la República de Honduras, establece que: Se reconoce el derecho a la protección de la salud. Es deber de todos participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad. El Estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas. En el Artículo 256 de la Constitución de la República de Honduras, establece que: El Régimen de Servicio Civil regula las relaciones de empleo y función pública que se establecen entre el Estado y sus servidores, fundamentados en principios de idoneidad, eficiencia y honestidad. La administración de personal estará sometida a métodos científicos basados en el sistema de méritos. El Estado protegerá a sus servidores dentro de la carrera administrativa”. (Honduras, República de Honduras. Constitución política , 1982)

En el Artículo 56 del Código del Trabajo, establece que: “Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte”. (Honduras, Código de Trabajo, 1959)

En el Artículo 2 de la Ley de Servicio Civil, establece que: “El Régimen del Servicio Civil comprenderá a los servidores públicos que laboran en las secretarías de Estado cuyo ingreso al servicio se haya efectuado llenando las condiciones y requisitos que establezca esta Ley y su Reglamento. Las mismas disposiciones serán aplicables a los funcionarios y empleados de las Municipalidades y de la Junta Nacional de Bienestar Social. En cuanto a los servidores de los Poderes Legislativo y Judicial se regirán por sus respectivas leyes orgánicas, reglamentos y estatutos cuyas normas se orientarán a los principios de esta Ley, y en todo lo que no contraríen a la Constitución de la República. Asimismo, establece en el Artículo 39 de la Ley de Servicio Civil, establece que: La jornada ordinaria de trabajo para los empleados del servicio público, no será menor de treinta y nueve (39) horas ni mayor de cuarenta y cuatro (44) horas laborables, durante una semana distribuidas conforme lo determine el reglamento respectivo. Pero en ningún caso la jornada excederá de ocho (8) horas diarias. Trabajo extraordinario será el que se ajuste fuera de las horas ordinarias de trabajo y se remunerará según el Reglamento”. (Ley de Servicio Civil, 1993).

En el Artículo 247 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil establece que: “Solo en casos especiales de necesidad, calificados por el jefe respectivo y sujetos a los procedimientos que establece la Ley en el Artículo 40, se podrán autorizar jornadas en turnos regulares de hasta 12 horas, diurnas o nocturnas, dejando un periodo de descanso en las diurnas de 24 horas y en las nocturnas de 48 horas, sin embargo la jornada de trabajo así regulada, no podrá exceder de 44 horas laborables en la semana”. (Honduras, Ley de Servicio Civil, 1988)

En el Artículo 16 de la Ley del Estatuto del Personal Profesional de Enfermería de Honduras, establece que “La jornada de trabajo podrá ser: Diurna, nocturna, mixta, ordinaria, extraordinaria, de guardia o por hora. Asimismo, el Artículo 17 de la Ley del Estatuto del Personal Profesional de Enfermería de Honduras, establece que La jornada diurna ordinaria de prestación de servicios profesionales a tiempo completo no excederá de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas a

la semana, estando comprendida entre las siete (7:00 a.m.) y las siete (7:00 p.m.) con recesos para las comidas. En el Artículo 18 de la Ley del Estatuto del Personal Profesional de Enfermería de Honduras, establece que: La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de seis (6) horas diarias, ni de treinta y seis (36) horas a la semana, estando comprendida entre las siete (7:00 p.m.) y las siete (7:00 a.m.), con descansos intermedios. En el Artículo 19 de la Ley del Estatuto del Personal Profesional de Enfermería de Honduras, establece que: La jornada ordinaria de trabajo será: Por tiempo completo, de ocho (8) horas, intermedio de cuatro (4) a cinco (5) horas y de medio tiempo de cuatro (4) horas diarias, de lunes a viernes. Se podrán desempeñar dos jornadas ordinarias siempre y cuando no exista traslape de horarios. Finalmente, el Artículo 20 de la Ley del Estatuto del Personal Profesional de Enfermería de Honduras, establece que: La jornada extraordinaria de trabajo será toda labor efectiva, que se ejecute fuera del límite máximo de ocho horas (8) que determina la jornada ordinaria de trabajo para un mismo empleador, Incluyendo el trabajo en días de descanso semanal obligatoria, en los días feriados y días de fiesta nacional.” (CPEH, 1999)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

En este capítulo se llega a la etapa de analizar la relación entre las variables y el planteamiento de la investigación poder validar y encontrar los métodos para medir el tema que buscamos investigar, así como también poner en práctica las técnicas e instrumentos de análisis. La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos para analizar la influencia de la carga laboral en el desempeño de las enfermeras del servicio de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP). Esta elección metodológica responde a la necesidad de obtener tanto datos numéricos que permitan medir la carga laboral como información cuantitativa que refleje la percepción y experiencia del personal de enfermería.

3.2.1 MATRIZ METODOLÓGICA

Tabla 4. Matriz Metodológica

Título de investigación	Objetivos de investigación		Variables	Dimensiones
	General	Específico		
Carga laboral y evaluación de desempeño en el personal de enfermería de salas de hospitalización de cardiología del instituto nacional cardiopulmonar	Analizar como la carga laboral influye en el desempeño en el personal de enfermería profesional y auxiliar de salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)	Identificar los factores que influyen en la carga laboral del personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).	Carga Laboral	Exigencias Mentales
				Exigencias Físicas
				Exigencias Temporales
				Rendimiento
				Esfuerzo
				Nivel de Frustración
		Examinar bajo qué criterios y métodos se evalúa el desempeño laboral para identificar posibles áreas de mejora.	Evaluación de desempeño	Aspectos básicos
				Aspectos genéricos
				Trabajo en Equipo
				Administración de la información
				Planificación y Gestión
				Administración de Actividades
				Servicio Al publico
Proponer nuevas estrategias o recomendaciones para optimizar la carga laboral en el personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del INCP	Evaluación de desempeño	Innovación		
		Trabajo en equipo		
				Aspectos personales y de Jefatura

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. ESQUEMA DE VARIABLES DE ESTUDIO

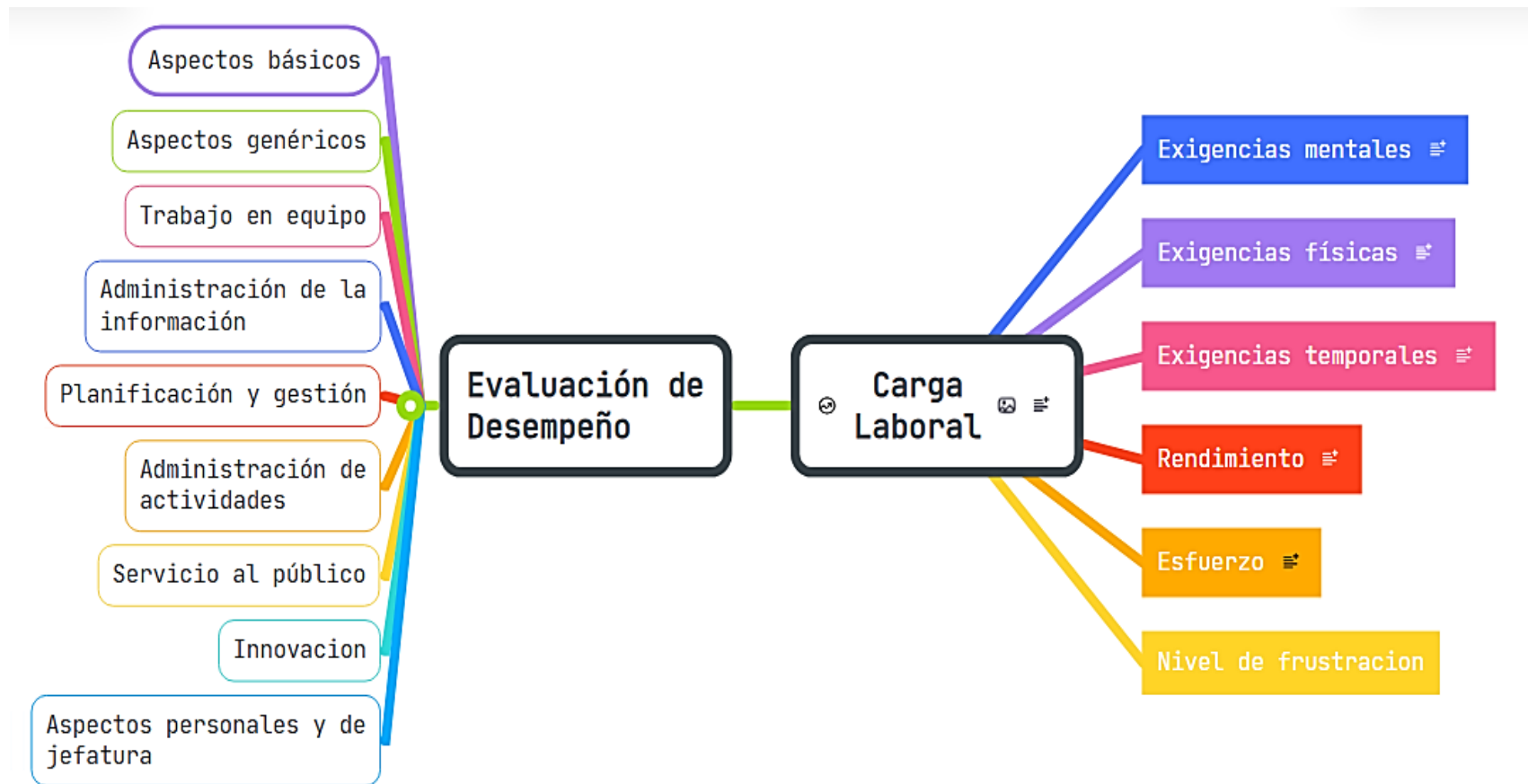


Figura 10. Esquema de las variables de estudio

Fuente: Creación propia

3.2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 5. Matriz Operacionalización de la variable

Objetivo de la Investigación Específico	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión de análisis	Estrategia de recolección de datos	Indicadores	Ítems
Identificar los factores que influyen en la carga laboral de las enfermeras auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiológico (INCP).	Evaluación de desempeño	Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral, estos incluyen tareas y responsabilidades que debe asumir en un periodo determinado.	Cantidad de tareas o asignaciones que un empleado debe cumplir durante su turno	Creación de protocolo e instrumento de medición de carga laboral	Instrumento NASA TXL	Exigencias Mentales.	1. Selección de Pares según percepción de su carga laboral por jornada. a. ¿Cuánto esfuerzo mental ha requerido su trabajo?
Exigencias Física						b. ¿Cuánto esfuerzo físico le ha requerido su jornada laboral?	
Exigencias Temporales						c. ¿Sintió que tenía suficiente tiempo para completar todas las tareas durante su jornada laboral?	
Rendimiento						d. ¿Cómo calificaría su desempeño durante esta jornada laboral?	
Esfuerzo						e. ¿Cuánto esfuerzo ha puesto en completar todas las tareas de su jornada laboral?	
Nivel de frustración						f. ¿Cuánto le ha frustrado realizar las tareas durante esta jornada laboral?	
Examinar bajo qué criterios y métodos se evalúa el desempeño laboral para identificar posibles áreas de mejora.	Carga Laboral	Proceso mediante el cual cada persona evalúa constantemente su actuación y su eficiencia y eficacia, en el marco de algunos parámetros que le proporciona su supervisor o la tarea misma.	Fortalecer el protocolo que implementa la unidad de servicio civil dentro de la institución hospitalaria	Examina factores estructurales como los recursos disponibles y el apoyo institucional para la gestión de la carga laboral	Evaluación de desempeño SESAL	Aspectos básicos	Ítem N° 1-5
Proponer nuevas estrategias o recomendaciones para optimizar la carga laboral en las enfermeras auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de Cardiología del (INCP).			Identificar nuevas variables o ítems que no hayan sido tomadas en cuenta al momento de desarrollar esta herramienta	Productividad y gestión del tiempo		Aspectos genéricos	Ítem N° 6 - 8
				Trabajo en equipo		Ítem N° 9 - 11	
				Administración de la información		Ítem N° 12 - 14	
				Planificación y Gestión		Ítem N° 15 - 16	
				Administración de actividades		Ítem N° 17 - 18	
				Servicio al público		Ítem N° 19-20	
				Innovación		Ítem N° 21-22	
				Trabajo en equipo	Ítem N° 23 - 25		
				Aspectos personales y de jefatura	Ítem N° 26 - 33		

Fuente: Elaboración Propia

3.1 HIPÓTESIS

Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación (Hernandez Sampieri, 2018)

Hipótesis de investigación: Influye la carga laboral en la evaluación de desempeño del 100% del personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).

Hipótesis Nula: La carga laboral no influye en la evaluación de desempeño del 100% del personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de cardiología que laboran en el Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).

3.1 ENFOQUE Y MÉTODOS

En este apartado buscamos definir y establecer los métodos y enfoques en los cuales realizaremos el estudio, siendo estos definidos a continuación. El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo **descriptivo** correlacional, ya que busca identificar los factores que influyen en la carga laboral, medir la magnitud y analizar su relación con el desempeño laboral de las enfermeras. Se utilizarán dos instrumentos tipo encuesta; una es para la recopilación de datos sobre carga laboral y el otro para recopilar datos sobre el desempeño del personal de enfermería.

El análisis de los datos cuantitativos para medir la carga laboral se realizará utilizando la herramienta de NASA TLX (Task Load Index), este instrumento es utilizado para medir la carga de trabajo percibida en diferentes contextos laborales, en este caso, el contexto de las enfermeras y jefes de sala del INCP, consiste en 2 fases, en la primera el objetivo es la obtención de la importancia que cada individuo da a cada dimensión, siendo un total de 15 comparaciones, Para cada dimensión se obtiene un peso que viene dado por el número de veces que ésta haya sido seleccionada en las comparaciones binarias. Este peso puede variar entre 0 (la dimensión no ha sido elegida en ninguna de las comparaciones) y 5 (la dimensión ha sido elegida en todas las comparaciones en las que aparecía). Y la segunda fase el individuo debe estimar de 0 a 10 dividida en intervalos de 5 unidades.

Evaluable 6 dimensiones:

- A) Demanda mental: Es el esfuerzo cognitivo requerido para realizar una labor.
- B) Demanda física: Nivel de esfuerzo físico involucrado
- C) Demanda temporal: Presión del tiempo y urgencia con la que se deben completar las tareas.
- D) Esfuerzo: Nivel de energía que el trabajador siente que ha gastado para cumplir sus labores.
- E) Rendimiento: Autoevaluación del desempeño en sus labores.
- F) Frustración: Nivel de estrés, inseguridad o irritación que se experimenta.

Las evaluaciones serán personales, las preguntas de la encuesta de NASA TLX serán en formato impreso para facilitar el levantamiento y evitar sesgos en el mismo, serán presentadas a cada persona y llenadas con la información del turno A más reciente que hayan atendido, para la recolección de datos de carga laboral. Una vez sean completadas las evaluaciones serán ingresadas y analizadas mediante la aplicación digital de NASA TLX para Android.

Para la evaluación de desempeño se redactará dicho documento de evaluación en formato digital, utilizando la plataforma de Google "Google Forms". Con el fin que cada jefe de sala, pueda evaluar a su personal a cargo de una manera más práctica. Cada jefe de sala, estará evaluando a su personal a cargo en los aspectos siguientes: Aspectos básicos-desempeño, Aspectos genéricos-desempeño, Trabajo en equipo, Administración de la información, Planificación y gestión, Administración de actividades, Servicio al público, Innovación, Trabajo en equipo, Aspectos personales y de jefatura. En vista que los jefes de sala únicamente laboran en las jornadas tipo A; durante este estudio se realizará la evaluación de desempeño únicamente durante esta jornada con el fin de evitar sesgos de tipo laboral.



Figura 11. Diseño metodológico del proceso de investigación

Fuente: Creacion propia

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.2.1 POBLACIÓN

La población de estudio está conformada por 62 enfermeras (os) que laboran en la sala de Cardiología del INCP, 18 enfermeras (os) auxiliares y 18 enfermeras (os) profesionales, en la sala de Cardiología hombres y 23 enfermeras (os) auxiliares y 11 enfermeras (os) profesionales en la sala Cardiología mujeres, organizados en turnos de 8 horas los cuales consisten en los siguientes: 1) turno A: de 6:00 am a 2:00 pm, 2) turno B: de 2:00 pm a 7:00 pm y 3) turno C: 7:00 pm a 6:00 am

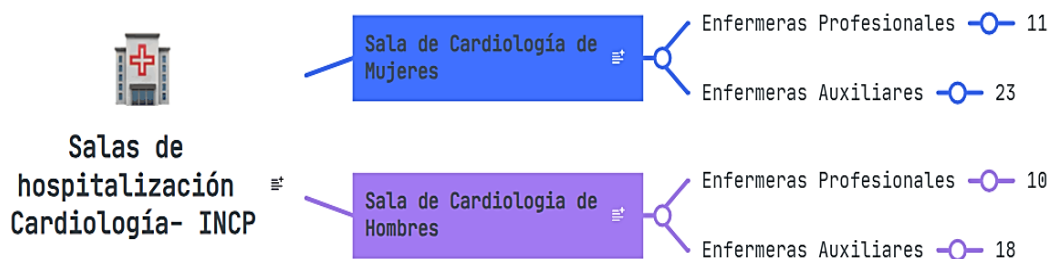


Figura 12. Distribución personal salas de hospitalización Cardiología del INCP

Fuente: Servicio de Cardiología, INCP 2025

3.2.2 MUESTRA

62 enfermeras Auxiliares y profesionales de salas de hospitalización de cardiología

Hombres y Mujeres. No se utilizará cálculo de muestra ya que se evaluará todo el universo.

3.2.2.1 TÉCNICAS DE MUESTREO

Muestreo tipo censo.

3.2.4 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

1. Aplicación de NASA TLX la cual crea una puntuación subjetiva de la carga de trabajo basado en el promedio ponderado de 6 evaluaciones de subescala, con tres demandas impuestas al sujeto y tres dimensiones de interacción.
2. Cuestionario de evaluación de desempeño Elaborado por la Secretaria de Servicio Civil para Evaluación de Personal de Secretaria de Salud año 2023, encuesta en Línea

3.2.5 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.2.5.1 FUENTES PRIMARIAS

1. Herramienta de NASA TLX (Task Load Index) App en Línea Versión 1.8 compatible con dispositivos Android, IOS adaptada por el desarrollador Ergoeasy; disponible en plataformas de Apple store y Play Store.
2. Cuestionario de evaluación de desempeño elaborado por la secretaria de Servicio Civil para Evaluación de Personal de la secretaria de Salud año 2023, encuesta en línea.

3.2.5.2 FUENTES SECUNDARIAS

Artículos Científicos basados en el estudio de carga laboral en los que se implementa instrumento NASA TXL.

3.2.6 ASPECTOS ETICOS

Respecto a los aspectos éticos se respeta la autoridad intelectual sobre las teorías o artículos consultados por medio de su correcta citación bibliográfica. De igual manera, en relación a la población objeto de estudio, se respeta su confidencialidad en cuanto a los datos brindados y su información personal, así como también una explicación clara del estudio a realizar.

En relación con los datos, se realizó proceso de aceptación previo del tema de investigación por parte del comité de ética del INCP, según los protocolos establecidos de la institución.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se reflejan los datos obtenidos y los resultados de su debido análisis respecto a la carga laboral y evaluación de desempeño de las enfermeras auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de Cardiología Hombres y Mujeres del Instituto Nacional Cardiopulmonar de los datos que generaron los instrumentos buscamos dar respuesta a la influencia que genera la carga laboral sobre la evaluación de desempeño.

En este análisis se buscó gestionar mediante procesos de recursos humanos la aplicación de evaluaciones que nos permitieron captar la percepción y poder medir el nivel de carga laboral al que se ve expuesto el personal de enfermería, así como también la realización de evaluaciones de desempeño a cada recurso que labora en las salas mencionadas. Para finalizar exponemos a continuación los resultados obtenidos de nuestro proceso de investigación.

4.2 INFORME DE PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Según el proceso diseño metodológico se buscó en esta etapa la aplicación del instrumento que por ende , se realizó en dos momentos la recolección de datos siendo estás de acuerdo a nuestro tema medir el nivel de carga laboral al utilizar el instrumento NASA TLX el cual se encuentra disponible por medio de una aplicación y página web para su llenado y generación de datos respecto a este estudio; por lo cual en vista que el personal por su carga laboral no cuenta con el tiempo idóneo para llenarla de manera individual por medio de la aplicación en su celular o Tablet.

Se generó el instrumento de manera impresa realizando inicialmente una prueba piloto con 10 pruebas para ver el nivel de comprensión del instrumento y ya con las observaciones se generó un formato de la prueba para 62 enfermeras de las salas de hospitalización de cardiología hombres y mujeres en las cuales se les explicó a cada uno las indicaciones para llenar la prueba y explicando los diferentes ítems que la prueba requiere ; para seguidamente realizar el análisis por medio de la

aplicación, así como también para la evaluación de desempeño utilizando el instrumento que se generó en el 2023 ya que este fue de mayor facilidad y practicidad de llenado para las jefes de sala; se creó un instrumento mediante el Google Forms el cual se dirigió a ambas jefes de sala para el llenado incluyendo todo el personal profesional y auxiliar bajo su cargo instrumento que conto con 33 preguntas cerradas y 5 propuestas de selección única.

4.2.1 Rangos de consistencias interna de instrumento con el coeficiente Alfa de Cronbach

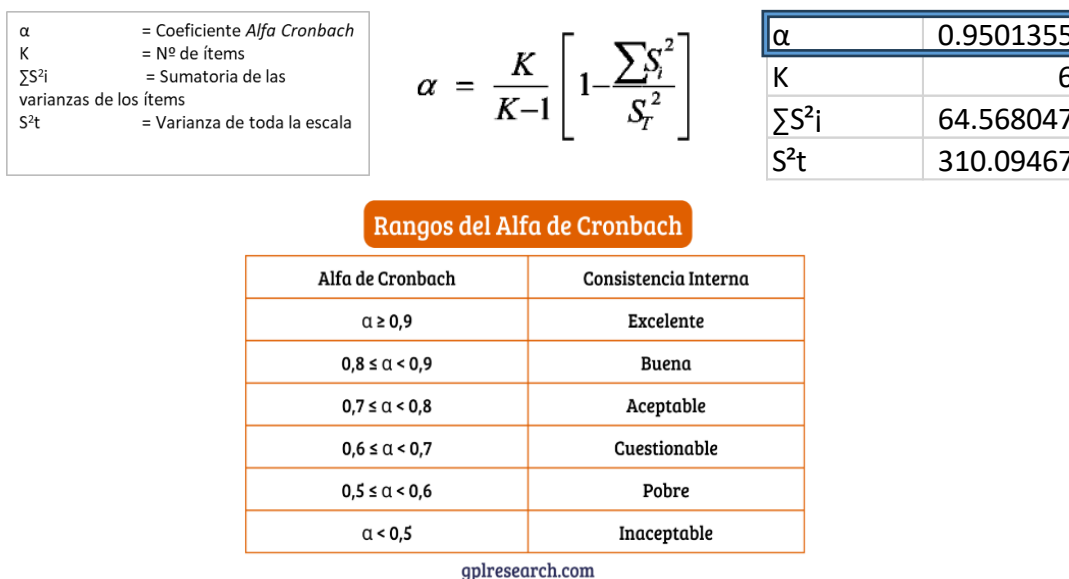


Figura 13. Rangos de consistencia interna de instrumento con el coeficiente Alfa de Cronbach

Fuente: Servicio de Cardiología, INCP 2025

Se calculó el instrumento mediante la escala y las ponderaciones generadas en la prueba y de acuerdo con el rango de confiabilidad y el cálculo nos brindó un dato de 0.95 que dentro de los rangos brinda una escala excelente rango de confiabilidad para generar el estudio. Se hizo revisión que toda la población estuviera dentro de los datos realizando revisión de roles de turno y por medio de llamadas a cada jefe de sala y visita a su área para la generación de estos datos.

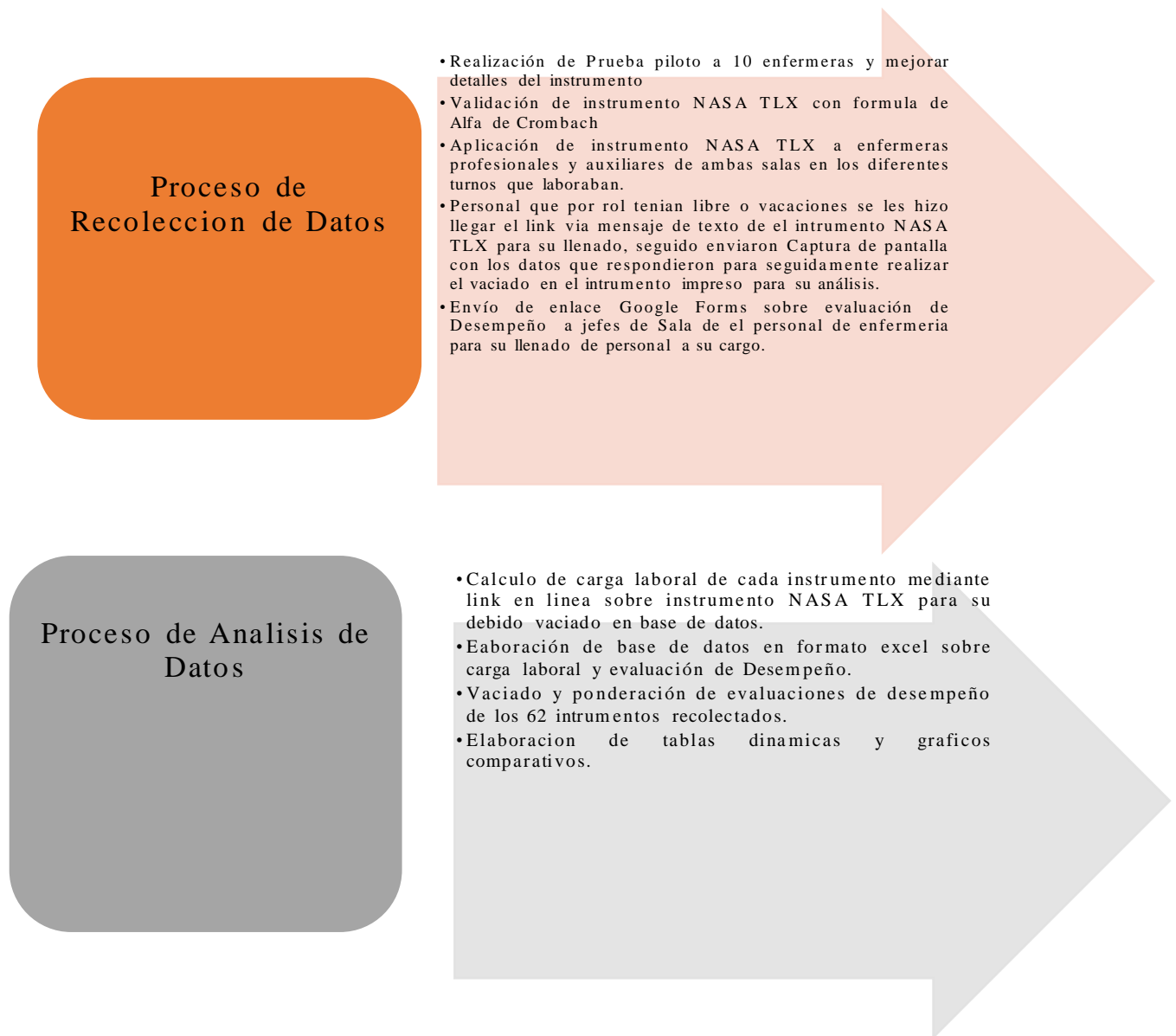


Figura 14. Línea de tiempo del proceso de recolección y análisis de datos de investigación
 Fuente: Creación Propia

4.2.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS

Los resultados cuantitativos implican estudiar y comprender los números obtenidos de un proyecto de investigación. Utilizando métodos y estrategias estadísticas, estos datos exponen detalles esenciales que permiten la comprensión de los patrones, las tendencias y las asociaciones en la investigación, lo que ayuda a tomar decisiones informadas.

Para el análisis de datos de la evaluación de desempeño se realizó una revisión de los instrumentos y se generó una base de datos en formato Excel en la cual se realiza una ponderación y valoración de las evaluaciones de desempeño de cada recurso que se recibió información tomando en cuenta la valoración que genero ANSEC para el 2023, para los datos generados por el instrumento de carga laboral se accedió al enlace en línea que permite subir los datos y procesar el nivel de carga laboral que posee cada encuestado, para seguidamente realizar una base con los datos y generar datos comparativos de ambas pruebas.

4.3 RESULTADOS CUANTITATIVOS

De acuerdo con los datos obtenidos y el debido proceso para obtener resultados de los instrumentos a continuación se refleja las cifras que genero el estudio y por ende estos datos dan respuesta a los objetivos planteados al inicio de la investigación.

4.3.1 Nivel de carga mental

Como se observa en la figura 15, se valora el nivel de carga mental de los 62 encuestados de las dos salas de hospitalización encontrando un 66% de carga mental alta que el personal de enfermería refiere de acuerdo con la complejidad de sus funciones, un 32% presentó una carga mental media y un 2% una carga mental baja. Siendo una gran mayoría los que presentan una carga mental alta por sus funciones o rol dentro de su área de Trabajo.

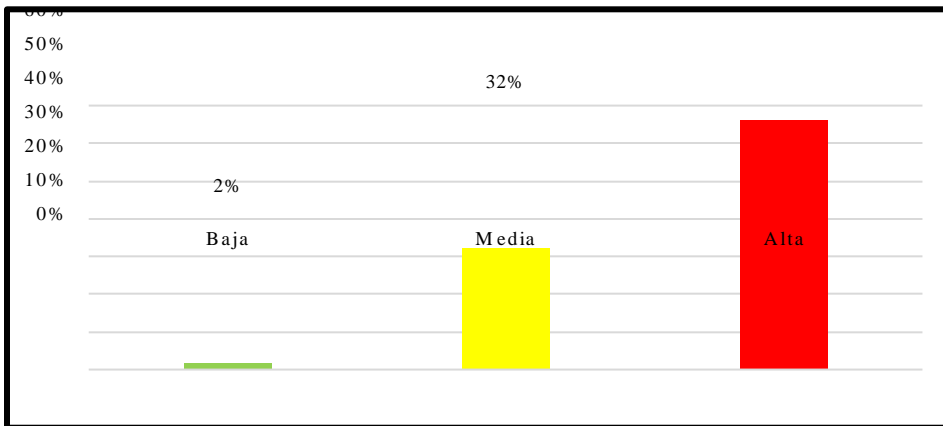


Figura 15. Nivel de carga Mental en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP, Enero-Marzo 2025 (n=62)

Fuente: Encuesta Nasa TXL generada por encuestados

4.3.2 Nivel de Carga Física

Como se observa en la figura 16, se valora el nivel de carga física de los 62 encuestados de las dos salas de hospitalización encontrando un 58% de carga física alta que el personal de enfermería refiere de acuerdo con el tipo de pacientes que deben asistir y ante las complicaciones que ellos puedan presentar, un 35% presento una carga física media y un 6% una carga física baja. Siendo una gran mayoría los que presentan una carga física alta refiriendo los encuestados debido al poco personal en sala que aporte apoyo ante actividades de esfuerzo físico siendo personal numerario femenino ante una población masculina que necesitan cuidados dedicados.

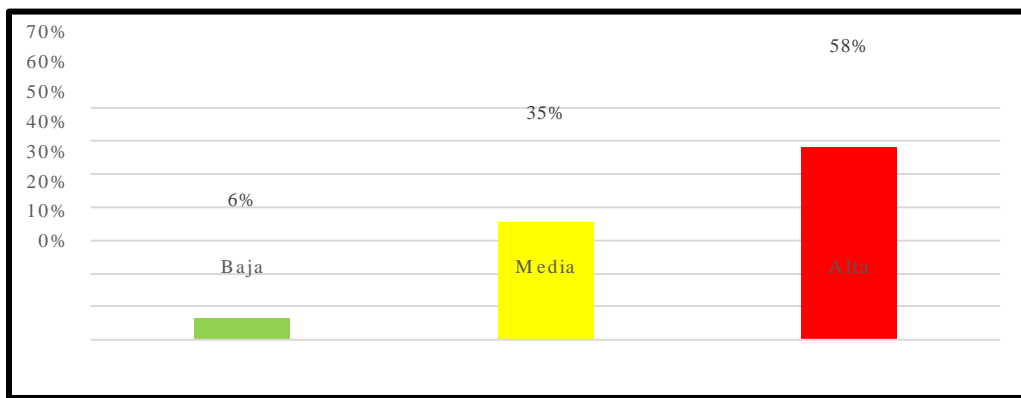


Figura 16. Nivel de Carga Física en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP, Enero-Marzo 2025. (n=62)

Fuente: Encuesta Nasa TXL generada por encuestados.

4.3.3 CARGA TEMPORAL

Como se observa en la figura 17, para el proceso de carga de temporal, siendo el tiempo que el recurso necesite para realizar su jornada laboral un encontramos que un 56% de la población encuestada presenta una alta carga temporal, ya que ante la cantidad de trabajo que presentan y la complejidad de ellos, el tiempo para finalizar a totalidad sus funciones tiende a ser insuficiente en algunas ocasiones, un 8% refirió tiene baja carga laboral.

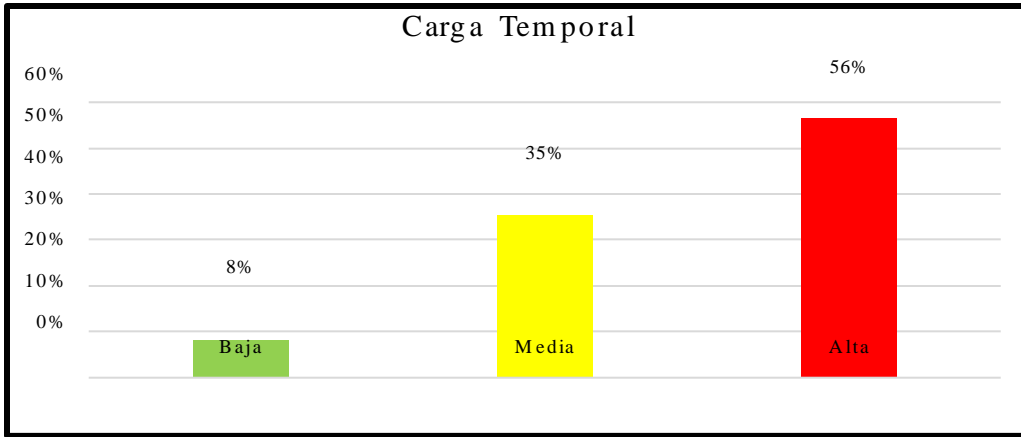


Figura 17. Nivel de Carga Temporal en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025. (n=62)

Fuente: Encuesta Nasa TXL generada por encuestados.

4.3.4 DESEMPEÑO

Como se observa en la figura 18, en cuanto al grado de satisfacción respecto a su desempeño en sus roles, el 71% de la población demostró un alto desempeño durante su jornada laboral, el 23% reportó tener una percepción moderada de percepción en su desempeño, mientras que sólo el 6% reportó tener un nivel bajo de desempeño durante su jornada.

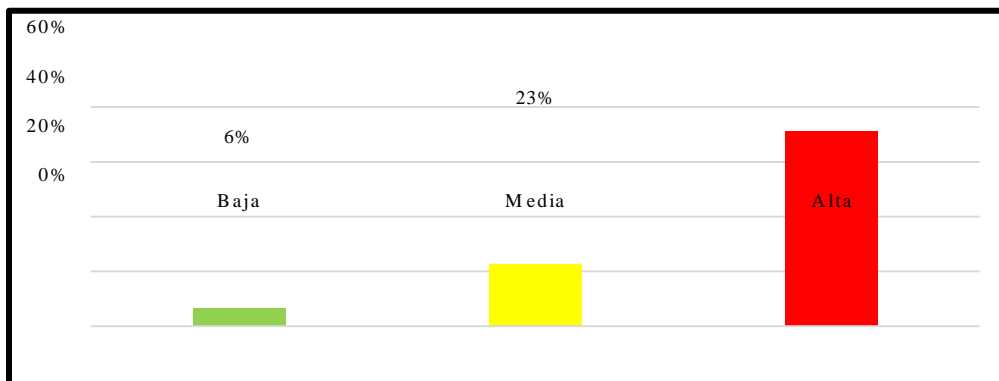


Figura 18. Nivel de Desempeño en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025(n=62)

Fuente: Encuesta Nasa TXL generada por encuestados.

4.3.5 Nivel de Esfuerzo

Como se observa en la figura 19, en base a su el nivel de esfuerzo que generan tanto físico como mental para lograr el éxito de su jornada un 76% realiza un alto esfuerzo y solo un 2% utiliza un bajo nivel de esfuerzo ya que las exigencias que depara la profesión y la complejidad de pacientes ameritan un alto esfuerzo, así como también la exigencia de su sala.

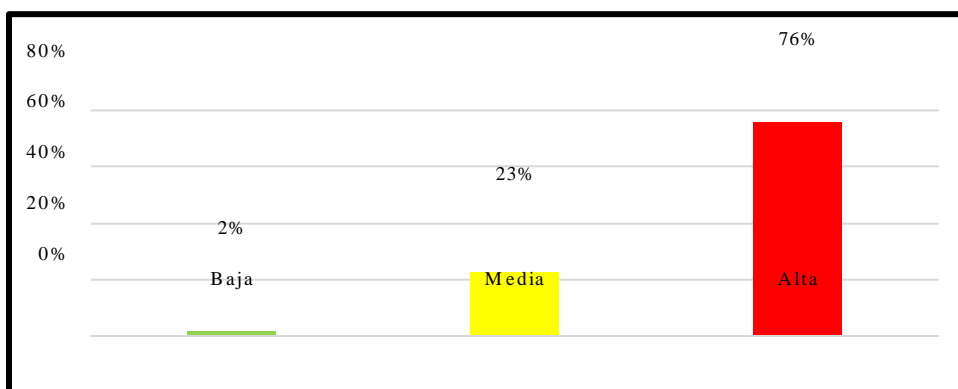


Figura 19. Nivel de Esfuerzo en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025. (n=62)

Fuente: Encuesta Nasa TXL generada por encuestados.

4.3.6 Nivel de Frustración

Como se observa en la figura 20, en lo que respecta al nivel de frustración, el cual puede ser derivado de la insatisfacción, el estrés o la impaciencia al realizar sus actividades durante la jornada laboral, el 35% de los encuestados reportó tener un bajo nivel de frustración. A su vez, se encontró una tendencia similar en los niveles medio y alto, ambos con un 32% en cada caso. Es importante recalcar que la mayoría del personal se sienten a gusto en su área de desempeño, y se sienten valoradas y reconocidas por el esfuerzo y el compromiso que ponen diariamente.

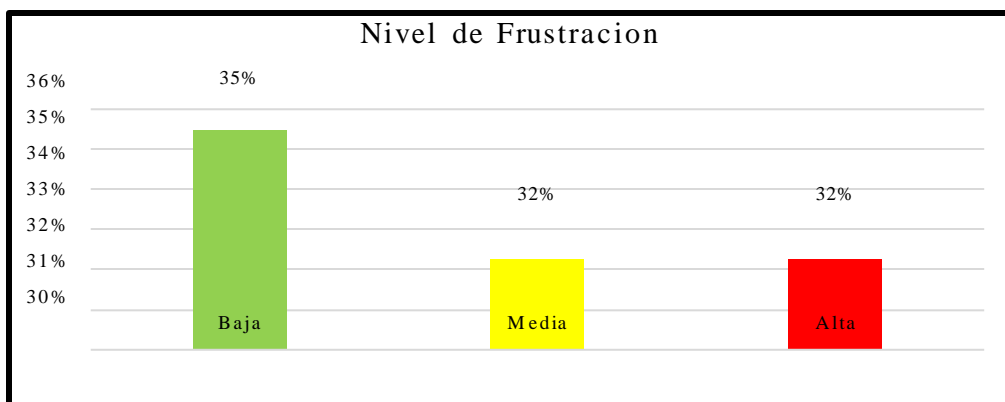


Figura 20. Nivel de Frustración en el personal de salas de Hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025. (n=62)

Fuente: Encuesta Nasa TXL generada por encuestados.

4.3.7. Evaluación de Desempeño Cardiología Hombres

Como se observa en la figura 21, refleja que el 35% del personal de enfermería del INCP, fue evaluado por su jefe directo mediante el instrumento aplicado y en el cual calificó a su personal a cargo como estándar o que necesita mejorar en algunas de las preguntas realizadas sobre su personal a cargo. El instrumento arrojó que dicho personal de enfermería salió con evaluación baja cuando al jefe directo se le consultó sobre los siguientes aspectos:

- 1) Cuando presenta informe de resultados, los hace en forma escrita y entendible.
- 2) Actitud y disposición para trabajar y aportar nuevas ideas, destinadas a métodos y procedimientos de trabajo.
- 3) Se mantiene en constante actualización a fin de brindar información real tanto a su superior como al paciente.
- 4) Brinda asertivamente sugerencias para mejorar los procesos.
- 5) Realiza actividades que favorezcan el desarrollo integral del paciente.
- 6) Capacidad de tomar decisiones correctas bajo presión.
- 7) Domina la terminología técnica y/o jurídica y las leyes, Reglamentos aplicables a la Administración Pública en el análisis de las situaciones que se presentan.

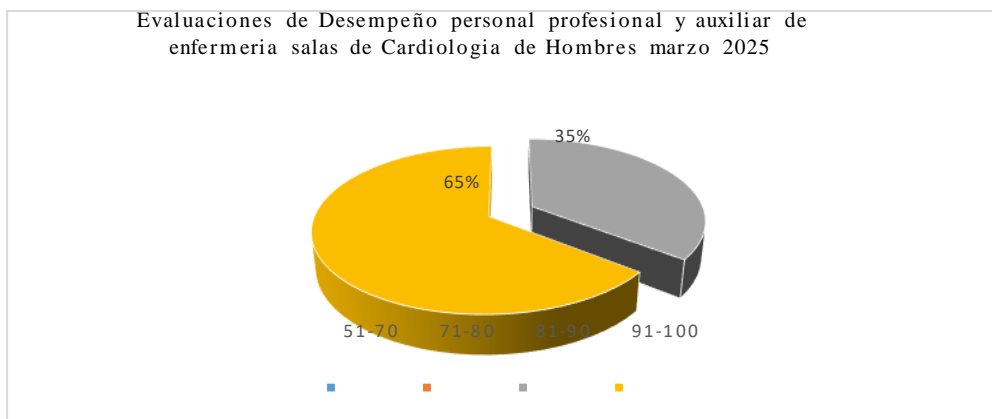


Figura 21. Evaluaciones de desempeño realizadas a personal profesional y auxiliar de enfermería de salas de hospitalización de cardiología del INCP Enero a Marzo 2025. (n=62)

Fuente: Creación propia

Tabla 6. Factores que influyen en la carga laboral de las enfermeras del servicio de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).

DISTRIBUCION DE LA CARGA LABORAL - TOTAL						
NIVEL CARGA	CARGA MENTAL	CARGA FÍSICA	CARGA TEMPORAL	DESEMPEÑO	ESFUERZO	FRUSTRACIÓN
BAJO	12.00	8.00	12.00	8.00	10.00	10.00
MEDIO	12.14	10.07	9.71	12.36	13.64	8.21
ALTO	16.73	17.45	16.18	18.12	18.18	12.12
PROMEDIO	14.58	13.97	13.19	15.35	16.00	10.32
DISTRIBUCION DE LA CARGA LABORAL - CARDIOLOGIA HOMBRES						
NIVEL CARGA	CARGA MENTAL	CARGA FÍSICA	CARGA TEMPORAL	DESEMPEÑO	ESFUERZO	FRUSTRACIÓN
BAJO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
MEDIO	11.00	12.00	9.50	16.50	15.00	9.50
ALTO	16.33	17.17	16.17	17.75	17.83	13.67
PROMEDIO	15.57	16.43	15.21	17.57	17.43	13.07
DISTRIBUCION DE LA CARGA LABORAL - CARDIOLOGIA MUJERES						
NIVEL CARGA	CARGA MENTAL	CARGA FÍSICA	CARGA TEMPORAL	DESEMPEÑO	ESFUERZO	FRUSTRACIÓN
BAJO	12.00	8.00	12.00	8.00	10.00	10.00
MEDIO	12.33	9.75	9.75	11.67	13.42	8.00
ALTO	17.78	18.22	16.22	19.11	19.11	8.00
PROMEDIO	13.76	11.94	11.53	13.53	14.82	8.06

Fuente: Creación Propia

La Tabla 6, refleja que tomando como muestras dos poblaciones las cuales dividimos entre las salas de cardiología de hombres y mujeres, identificamos los factores que afectan el nivel de carga laboral del personal de salud.

De manera consecuente analizamos que el promedio de los factores para el análisis de la carga

laboral sobrepasa los estándares mínimos y se consideran como altos, por lo que podemos interpretar que el personal de ambas salas se enfrenta constantemente a una carga laboral alta y excesiva, teniendo como principales factores el esfuerzo, la carga mental y el desempeño.

Tabla 7. Promedios de Carga laboral según sala de Cardiología Hombres y Mujeres Enero-Marzo 2025

	CARDIOLOGIA HOMBRES	CARDIOLOGIA MUJERES	TOTAL
CARGA MENTAL	15.57	13.76	14.58
CARGA FÍSICA	16.43	11.94	13.97
CARGA TEMPORAL	15.21	11.53	13.19
DESEMPEÑO	17.57	13.53	15.35
ESFUERZO	17.43	14.82	16.00
FRUSTRACIÓN	13.07	8.06	10.32

Fuente: Creación propia.

La Tabla 7, refleja un alto índice de carga laboral en la sala de Cardiología de Hombres como la de Mujeres en aspectos como los de esfuerzo y frustración. Esto se ve reflejado ya que el personal de enfermería del INCP, en muchas ocasiones trabajan con los insumos mínimos proporcionados por la SESAL para poder atender a los pacientes que ingresan a diario a dicho instituto, sumado a esto deben velar a diario por que no se les limite sus derechos laborales y personales.

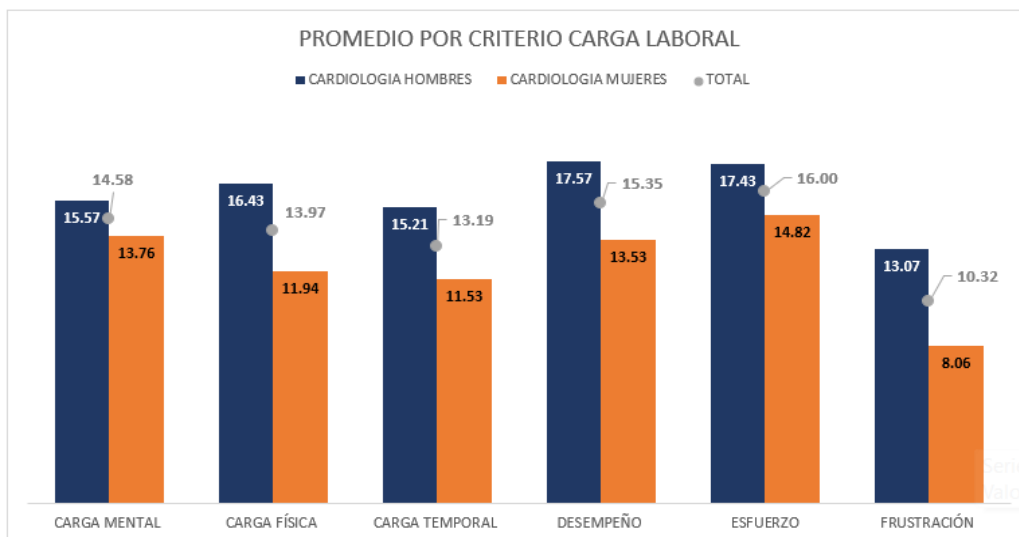


Figura 22. Promedio de Criterio por Carga en salas de Cardiología Hombres y Mujeres de Salas de hospitalización de Cardiología del INCP Enero-Marzo 2025

Fuente: Creación propia

Aunado a ello se analiza en la figura 22. que el personal de salud encargado de la sala de Cardiología de Hombres es la que mayor promedio de carga laboral alta posee, con un promedio de 15.88 tomando en consideración la suma de los promedios de cada una de los factores y su división entre las 6 factores que se tomaron en consideración, a diferencia de la sala de cardiología de mujeres donde de acuerdo a los mismos datos encontramos que su promedio es del 12.27, de acuerdo a la misma fórmula anteriormente descrita y la cual podemos comprender a mayor detenimiento de acuerdo a la siguiente gráfica.

De acuerdo con los datos anteriormente analizados y en relación estrecha con nuestra investigación, de manera complementaria se realizaron una serie de evaluaciones orientadas al análisis del desempeño de las enfermeras del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP), tomando en cuenta aspectos de producción y efectividad, de los cuales arrojaron los siguientes datos:

Tabla 8. Cruce de datos de carga laboral según evaluación de desempeño por sala

TOTAL		NIVEL DE CARGA		
EVALUACION DESEMPEÑO	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
DE 82% A 89.2%	1	7	8	16
DE 89.2% A 92.4%	0	12	3	15
DE 92.4% A 96.9%	0	6	9	15
DE 96.9% EN ADELANTE	0	3	13	16
TOTAL	1	28	33	62
CARDIOLOGIA HOMBRES				
CARDIOLOGIA HOMBRES		NIVEL DE CARGA		
EVALUACION DESEMPEÑO	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
DE 82% A 89.2%	0	0	4	4
DE 89.2% A 92.4%	0	1	0	1
DE 92.4% A 96.9%	0	1	9	10
DE 96.9% EN ADELANTE	0	2	11	13
TOTAL	0	4	24	28
CARDIOLOGIA MUJERES				
CARDIOLOGIA MUJERES		NIVEL DE CARGA		
EVALUACION DESEMPEÑO	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
DE 82% A 89.2%	1	7	4	12
DE 89.2% A 92.4%	0	11	3	14
DE 92.4% A 96.9%	0	5	0	5
DE 96.9% EN ADELANTE	0	1	2	3
TOTAL	1	24	9	34

Para Criterios de análisis y gráficos se realizó una tabla con los mismos datos en rangos porcentuales ver Anexo 9

Como se observa en la tabla 8, se analiza la comparación entre la evaluación de desempeño

y el nivel de carga laboral de los 62 participantes en la encuesta, donde el 81% de los mejores evaluados presenta una alta carga laboral. La concentración del nivel medio de carga laboral se sitúa en el rango del 89.2% al 92.4%, con 12 de los 28 evaluados en este intervalo. Esto sugiere que los jefes de área valoran el trabajo hecho por su personal y perciben las dificultades que atraviesa el personal de enfermería, valorándolos adecuadamente sin ignorar el nivel de carga laboral que posee dicho personal.

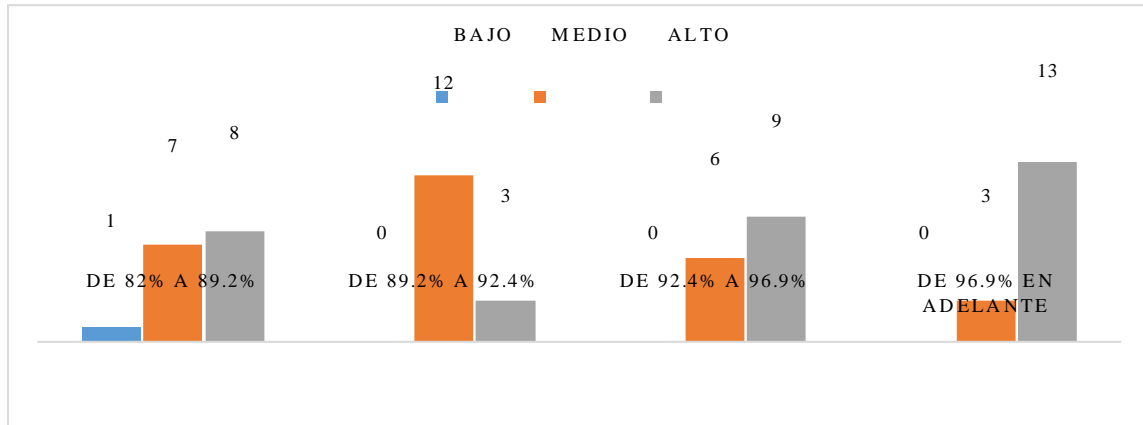


Figura 23. Comparación de Carga laboral y Evaluación de Desempeño a las enfermeras auxiliares y profesionales de salas de hospitalización de cardiología hombres y mujeres del INCP de enero a marzo 2025

Fuente: Creación propia.

Como se observa en la figura 23, se analiza el contraste entre la evaluación de rendimiento y el nivel de carga laboral en la sala de Cardiología Hombres, donde el 92% del equipo de enfermería de la sala de Cardiología Hombres, presenta los dos niveles o rangos más elevados de evaluación, tanto en la valoración de rendimiento como en la carga laboral, esto debido al aumento de paciente hombres a dicha sala y la falta de personal para brindar la debida atención.

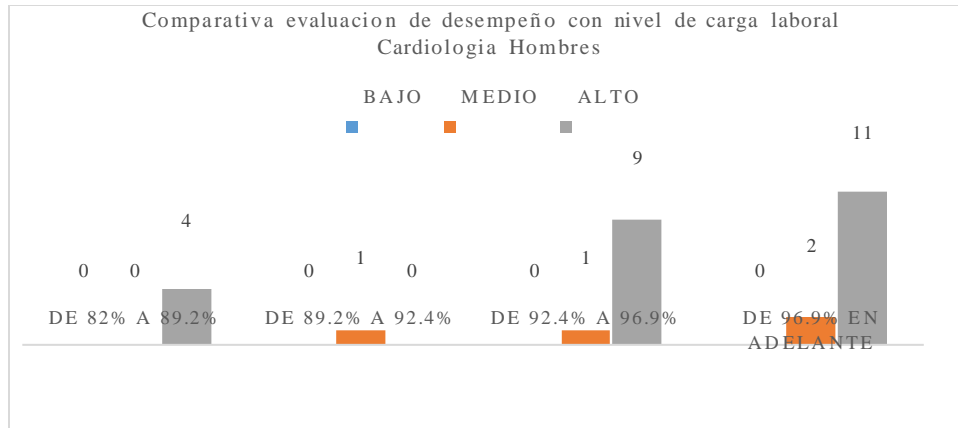


Figura 24. Análisis Comparativo de la Carga Laboral y Evaluación del Desempeño en Enfermeros Auxiliares y Profesionales de la Sala de Cardiología del INCP (Enero - Marzo 2025)

Fuente: Creación propia

Como se observa en la figura 24, se analiza el contraste entre la evaluación de rendimiento y el nivel de carga laboral en la sala de Cardiología Mujeres, donde el 72% del equipo de enfermería de la sala de Cardiología Mujeres, presenta los dos niveles o rangos más más bajos de la evaluación, esto debido a que esta sala tiene menos flujo de atención de pacientes.

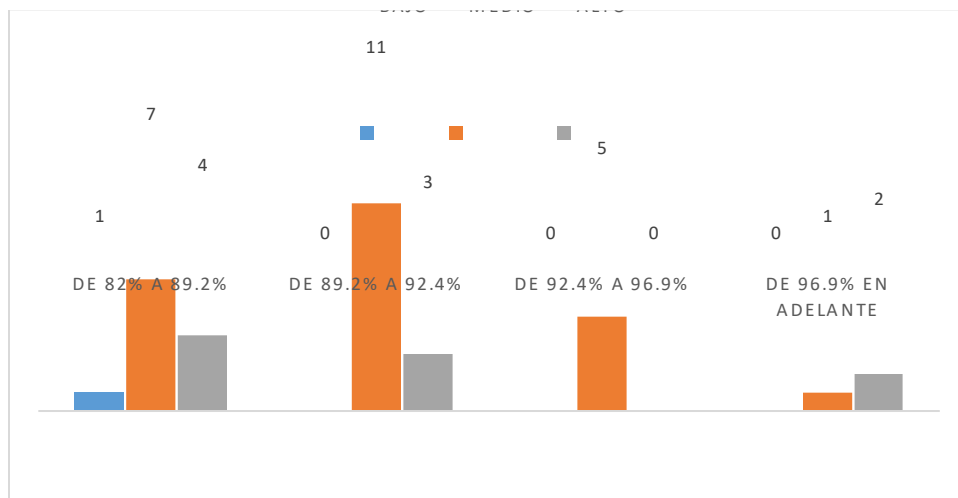


Figura 25. Análisis Comparativo de Carga laboral y Evaluación de Desempeño a las enfermeras auxiliares y profesionales de sala Cardiología Mujeres del INCP de enero a marzo 2025

Fuente: Creación propia

Tomando en consideración ambos datos, tanto los factores de carga y las evaluaciones de desempeño, encontramos que a pesar de la existencia de niveles de carga altos por parte de la población que formo parte de la muestra para estas encuestas, la evaluación de desempeño realizada por sus jefes directos arrojó resultados positivos. Se observa en la figura 25, que la sala de cardiología de hombres, la cual obtuvo los mayores niveles de carga en la pasada tabla, obtuvo el mayor porcentaje en su evaluación de desempeño, a diferencia de la sala de cardiología de mujeres donde los niveles de carga fueron menores y los porcentajes de evaluación de desempeño fueron positivos, pero inferior al porcentaje de la otra sala que formo parte de la población objeto de investigación.

En conclusión, bajo un estricto análisis, identificamos que los porcentajes obtenidos como parte de la evaluación de desempeño se mantienen superiores al 90%, resultados realmente positivos pensando en la carga laboral que desempeñan y de la cual hemos tenido información en anteriores tablas y gráficos, por lo que una carga laboral alta y exhaustiva no guarda estrecha relación ni afecta el desempeño del personal.

4.4 Prueba de Hipótesis

Para este estudio se planteó una hipótesis de investigación que es la siguiente:

HI: Influye la carga laboral en la evaluación de desempeño del 100% del personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de cardiología que laboran en el Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)

HO: La carga laboral no influye en la evaluación de desempeño del 100% del personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de cardiología que laboran en el Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP)

En la tabla a continuación podemos observar el método de análisis de varianza del factor de las hipótesis.

Tabla 9. Análisis de varianza del factor de hipótesis del estudio

Análisis de varianza de un factor

RESUMEN

<i>Grupos</i>	<i>Cuenta</i>	<i>Suma</i>	<i>Promedio</i>	<i>Varianza</i>
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	62	57.5838	0.928770968	0.00229289
CARGA LABORAL	62	43.92333333	0.70844086	0.03287968

ANÁLISIS DE VARIANZA

<i>Origen de las variaciones</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Medio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Valor crítico para F</i>
Entre grupos	1.504906045	1	1.504906045	85.5727099	9.24681E-16	3.918815679
Dentro de los grupos	2.145526742	122	0.017586285			
Total	3.650432787	123				

Fuente: Creación propia en base a análisis de Excel

HI

La carga Laboral influye en la evaluación de desempeño

HO

La carga Laboral no influye en la evaluación de desempeño

Regla de Decisión

P-Valor

Valor Critico

Rechazar Ho si $p < \alpha$

Rechazar Ho si $F > F_c$

$9.24 < 0.94$

$85.72 > 3.91$

Para dar respuesta nuestras hipótesis hemos encontrado según el cálculo que la hipótesis del estudio se rechaza dando espacio a aceptación de la hipótesis nula en la cual hemos encontrado según los datos obtenidos que la carga laboral no influye en el desempeño del personal durante su jornada siendo así que a pesar de la carga física mental entre otras que pueda presentar el individuo su desempeño en sus labores es destacado y con nota de evaluación mayor del 80%

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. Dentro del estudio y los resultados se encontraron seis factores que influyen en la carga laboral siendo estos la carga física, Mental, Temporal, el nivel de esfuerzo que el personal ejerce, el desempeño y la frustración con la que manejan el proceso, encontrando así valores altos y personal con carga laboral alta.
2. Dentro de los factores de carga laboral que influyen en las enfermeras del INCP encontramos altos niveles de carga Mental con un 66%, Física de 58% y temporal de un 56% con más del 50% dentro del total encuestados ya que las valoraciones para los 3 aspectos faltantes el personal refirió sentir conformidad. Así mismo el personal de enfermería al momento del llenado del instrumento manifestó que en este primer trimestre en comparación al año 2024 se había presentado un incremento de pacientes hospitalizados de mayor complejidad y nivel de atención.
3. El desempeño laboral mediante las guías y los instrumentos ya establecidos se generó bajo los criterios de varios aspectos como ser básicos, genéricos, la importancia del trabajo en equipo, la correcta administración de la información, contar con el conocimiento y aptitudes en planificación y gestión de sus actividades, una buen servicio al público y todo usuario que requiera de su servicio, contar con la innovación para la mejora de sus actividades o de su unidad, valorar aspectos personales y tener noción y manejo de la información jurídica y procesos que tengan relación con su área y jefatura de su unida, logrando así un 65% de notas destacadas.
4. Las estrategias para maximizar la carga laboral de las enfermeras deben centrarse en los niveles adecuados de personal en función de las necesidades de cada sala. Es fundamental proporcionar herramientas y espacios que fomenten la interacción social, la relajación y el descanso teniendo en cuenta la intensidad de su vida diaria siendo de las profesiones que más expuestas están a altos niveles de stress. Se recomienda implementar programas de salud mental, apoyo psicológico y educación especializada continua, que les permitan ampliar sus conocimientos y mejorar la calidad de su atención, optimizando así su desempeño laboral.

2.2 RECOMENDACIONES

1. A la Secretaria de Salud, valorar la implementación de varias actividades e intervenciones para equilibrar la carga laboral del personal como poner en marcha ejercicios de pausas laborales durante la jornada para reducir el impacto de esfuerzo físico, el uso de equipos biomédicos que permitan la movilización de pacientes y reduzcan la carga física; brindar capacitaciones sobre stress y relaciones laborales que permitan mejorar los canales de comunicación y enfoque del stress, generar protocolos de permitan mayor eficiencia y logística en la jornada, monitorizar y brindar captación de casos de personal que tenga signos de estrés o alta carga para generar intervenciones de mejora y muy importante generar procesos de reconocimiento de esfuerzo a los empleados.
2. Dentro de los factores que influyen en el personal de enfermería de la institución de acuerdo a lo encontrado es recomendable en las salas donde la carga física es mayor valorar la contratación adecuada de personal masculino que brinde apoyo en el sobre esfuerzo físico que se genera en el personal femenino, ajustar las capacidades del personal en función de las demandas laborales presentes, garantizando la permanencia en el trabajo y la satisfacción, así como también reforzar el trabajo en equipo para realizar de manera eficiente las actividades, y muy importante brindar apoyo psicológico en conjunto con programas que generen bienestar emocional al personal.
3. Para la unidad de Talento Humano del INCP, elaborar un plan de crecimiento para el personal (Plan de rotación, sucesión, promoción, retiro, sustitución) que asegure las modificaciones adecuadas. La Dirección de Recursos Humanos ocupa la posición estratégica, con la finalidad de estructurar y promover el Plan de Desarrollo integral enfocado en los elementos vitales desatendidos por el equipo de enfermería. Implementado capacitaciones continuas en normativa de la institución, calidad de servicio y actualizaciones constantes en temas de servicio al cliente y certificaciones para la mejora de su área, así como también la evaluación periódica del personal para así realizar intervenciones que puedan mejorar y resolver casos de personal inconforme o que estén presentando sobrecarga laboral.

4. Al INCP que pueda brindar herramientas tecnológicas como ser expedientes electrónicos que permitan generar con mayor rapidez informes y llenado de documentación logrando disminuir el tiempo que se requiere de manera manual, fomentar colaboraciones interdisciplinarias para dinamizar la distribución del trabajo, asegurando para el personal el abastecimiento de materiales, equipo y personal en las actividades de sala de hospitalización. Promover constantemente una comunicación efectiva para evitar la duplicidad de actividades, buscar los medios para poner en marcha la aplicación de encuestas de satisfacción para buscar canales de mejora de este y por último crear un espacio de descanso y alimentación adecuado para el personal que le permita acceder a espacios seguros y cómodos que puedan utilizar durante su jornada laboral y que puedan tener acceso a alimentación, recreación y asistencia psicológica de necesitarla.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

La finalidad de esta investigación es identificar problemáticas de entorno laboral para que, a través de un proceso de planificación y recolección acertada de datos, obtener información para un análisis general y su futura solución. Los datos y hallazgos encontrados permitirán la creación de una propuesta de implementación con estrategias efectivas de mejora. De igual modo, las conclusiones y recomendaciones dadas por el estudio ofrecerán información sólida para la toma de decisiones y el mejoramiento en seguridad y eficiencia laboral que maximizara la carga laboral de las enfermeras profesionales y auxiliares de salas de hospitalización del INCP.

6.1 PROPUESTA: IMPLEMENTACIÓN DE AREA DE DESCANSO PARA EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL INCP .

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En estudios realizados a personal de enfermería en diferentes áreas se ha evidencia el buen desempeño del personal siendo un pilar en la productividad y organización en las diferentes áreas donde se desarrollan. No obstante, se ven expuestas a alta demanda de pacientes, falta de personal, deficiencia de insumos, condiciones inadecuadas en cuanto a infraestructura y equipo en algunos casos para poder desarrollarse en su jornada dando en muchos casos un impacto negativo en su desempeño aumentando sus niveles de carga laboral como refirió el personal en su evaluación de nivel de carga mental como física, que se traduce en personal menos eficiente, inconforme y con baja calidad en su trabajo. Es por ello la importancia de espacios de esparcimiento, descanso que permitan al personal disminuir su nivel de estrés y pueda darles un respiro a la ardua labor que realizan a diario. (Díaz Ledesma, Gutierrez Crespo, & Amancio Castro, 2018)

6.3 ALCANCE DE LA PROPUESTA

A continuación, se presentan el objetivo general y los objetivos específicos planteados para la implementación del área de descanso para el personal de enfermería del INCP.

Objetivo General:

1. Proponer nuevas estrategias o recomendaciones para optimizar la carga laboral en las enfermeras profesionales y auxiliares de las salas de hospitalización de Cardiología del INCP.

Objetivos específicos:

1. Presentar proyecto de implementación de área de descanso para el personal de enfermería a la alta gerencia del INCP con el fin de que se pueda socializar con la Secretaría de Salud para la obtención de recursos, así como también con empresas privadas, así como organismos nacionales e internacionales con el fin de recibir donaciones para la construcción.
2. Mejorar el bienestar del personal por medio de áreas de descanso adecuadas por medio de espacios físicos dentro del hospital para el descanso del personal y definir flujos de trabajo eficientes para que el personal pueda hacer uso de las áreas de descanso.
3. Implementación de clínica de atención psicológica para el personal.
4. Brindar seguimiento y medición de resultados en el personal al hacer uso de área de descanso

6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

Se busca la implementación por medio de un proyecto de infraestructura en el cual se cree un área con varios cubículos y espacios de atención que cubra las necesidades que el personal requiere respecto a espacios adecuados de alimentación, áreas de descanso con espacios ergonómicos y cómodos para el personal, un espacio de clínicas de atención psicológica en la cual se brinde atención oportuna a todo personal de enfermería que necesite.

Este proyecto podrá ser desarrollado en colaboración entre el gobierno central y la empresa privada u organismos internacionales o nacionales, y vendrá a generar un ambiente laboral más favorable para el personal de enfermería del INCP.



3D - DE PLANTA ARQUITECTÓNICA

Figura 26. Propuesta de diseño arquitectónico para área de descanso de personal de enfermería del INCP

Fuente: Elaboración Propia



Figura 27. Ejemplos de área de descanso para personal de salud

Fuente: Imágenes de Google

6.5.3 FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

- Técnica tiene una alta factibilidad ya que no necesita tecnología avanzada o altamente especializada. Valorando contar con el espacio de construcción dentro del INCP y evaluado la infraestructura del hospital.
- Económica: se podría reforzar mediante el apoyo en conjunto del presupuesto institucional, apoyo de entes externos como ser empresa privada y otros comité pro ayuda del hospital.
- Institucional -Administrativa: esta dependerá del respaldo de la dirección ejecutiva y la unidad de talento humano y su interés en políticas de bienestar laboral, mejora del clima laboral y servicio de calidad al paciente.

6.5.4 BENEFICIOS DE LA PROPUESTA

Un ambiente de descanso y espacio de alimentación adecuado en el cual el personal pueda hacer uso en cualquier horario, logrando así una mejora en su estado de ánimo , reducción del estrés y mejorando su desempeño y calidad de atención hacia los pacientes.

Así como también la integración de un servicio de atención psicológica para el personal de enfermería que lo requiera.

6.5.5 PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROYECTO

Para lograr un satisfactorio plan de evaluación y seguimiento es necesario la creación de un comité de salud ocupacional y en conjunto con la dirección de enfermería, servicios generales y talento humano la supervisión diaria de las instalaciones procurando el personal cumpla las normas de uso del espacio.

Servicios generales y área de mantenimiento realizar revisiones de área y mantenimiento continuo de equipo dentro del área.

La unidad de talento humano implementar encuestas de satisfacción digitales para fácil acceso del personal y evaluaciones que permitan identificar sobrecarga laboral para brindar soluciones e intervenciones.

6.6 CONCORDANCIA DE LOS SEGMENTOS DE LA TESIS CON LA PROPUESTA

Se muestra la concordancia de los segmentos de tesis, esto con la propuesta para buscar la mejora de los factores de la carga Laboral, teniendo en consideración los capítulos I, II, III, V, y VI, de la investigación.

Tabla 12. Concordancia de los segmentos de la tesis

Título de la Investigación	Capítulo I		Capítulo II	Variables de Investigación	Capítulo III	Técnicas	Capítulo V	Capítulo VI	
	General	Específicos	Teorías / Metodologías		Población		Conclusiones	Nombre de la propuesta	Objetivos de la propuesta
Carga Laboral y Evaluación de Desempeño en el personal de enfermería profesional y auxiliar de salas de hospitalización de cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar de enero a marzo 2025	Analizar como la carga laboral influye en el desempeño en el personal de enfermería profesional y auxiliar de salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).	Identificar los factores que influyen en la carga laboral de las enfermeras auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar (INCP).	NASA TLX y Evaluación de desempeño de la SESAL	Evaluación de desempeño	Personal de enfermería profesional y auxiliar de salas de hospitalización de cardiología del INCP	Encuestas	Se concluyó detectando los seis factores que influyen en la carga laboral siendo estos la carga física, Mental, Temporal, el nivel de esfuerzo que el personal ejerce, el desempeño y la frustración con la que manejan el proceso, encontrando así valores altos y personal con carga laboral alta.	Sala de recreación y descanso para personal de enfermería (SEREDPE)	Incrementar el buen clima laboral dentro del personal de enfermería del INCP.
		Identificar la Carga Laboral en las enfermeras auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de Cardiología del (INCP).					Dentro de los factores de carga laboral que influyen en las enfermeras del INCP encontramos altos niveles de carga Mental, Física y temporal con más del 50% dentro del total encuestados ya que las valoraciones para los 3 aspectos faltantes el personal refirió sentir conformidad. Así mismo el personal de enfermería al momento del llenado del instrumento manifestó que en este primer trimestre en comparación al año 2024 se había presentado un incremento de pacientes hospitalizados de mayor complejidad y nivel de atención.		Dotar de un espacio digno para que el personal de enfermería pueda tomar sus alimentos.
		Examinar bajo qué criterios y métodos se evalúa el desempeño laboral para identificar posibles áreas de mejora.					El desempeño laboral mediante las guías y la los instrumentos ya establecidos se generó bajo los criterios de varios aspectos como ser básicos, genéricos, la importancia del trabajo en equipo, la correcta administración de la información, contar con el conocimiento y aptitudes en planificación y gestión de sus actividades, una buen servicio al público y todo usuario que requiera de su servicio, contar con la innovación para la mejora de sus actividades o de su unidad, valorar aspectos personales y tener noción y manejo de la información jurídica y procesos que tengan relación con su área y jefatura de su unidad.		Que exista un espacio de recreación donde el personal de enfermería pueda tener un espacio para relajarse.
		Proponer nuevas estrategias o recomendaciones para optimizar la carga laboral en las enfermeras auxiliares y profesionales de las salas de hospitalización de Cardiología del INCP.					Las estrategias para maximizar la carga laboral de las enfermeras deben centrarse en los niveles adecuados de personal en función de las necesidades de cada sala. Es fundamental proporcionar herramientas y espacios que fomenten la interacción social, la relajación y el descanso teniendo en cuenta la intensidad de su vida diaria siendo de las profesiones que más expuestas están a altos niveles de stress. Se recomienda implementar programas de salud mental, apoyo psicológico y educación especializada continua, que les permitan ampliar sus conocimientos y mejorar la calidad de su atención, optimizando así su desempeño laboral.		Que existan cubículos donde se brinden atención psicológica al personal de enfermería del INCP

Fuente: Creación propia

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias

- Acuña Hormazabal, A., Mendoza Llanos, R., & Pons Peregrort, O. (19 de Marzo de 2021). Burnout , engagement y la percepcion sobre practicas de gestion en pandemia por Covid-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 104-112. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Almudever Campo, L., & Perez Jordan, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relacion a su turno laboral. *Revista ENE de enfermeria Vol. 13nl*, 1-23.
- Banco Mundial. (2015). *Estudio de Gasto Publico Social y sus Instituciones*. Honduras: Grupo del Banco Mundial. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://documents1.worldbank.org/curated/en/647631467999733480/pdf/95648-SPANISH-PER-P133348-PUBLIC-Box393197B-SSEIR-Honduras-Espanol.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/en/647631467999733480/pdf/95648-SPANISH-PER-P133348-PUBLIC-Box393197B-SSEIR-Honduras-Espanol.pdf)
- Barrera Galvez, R. A., Solano Perez, C., Arias Rico, J., Sanchez Padilla, M., & Diaz Perez, L. b. (15 de junio de 2017). Un enfoque para el diagnóstico de estrés por medio del método de índice de carga de trabajo de la NASA TLX. *Un enfoque para el diagnóstico de estrés por medio del método de índice de carga de trabajo por medio de la NASA (NASATLX)*. Monterrey, Nuevo Leon, Mexico: UANL.
- Barrios Araya, S., Arechabala Mantuliz, M. C., & Valenzuela, V. (1 de ENERO de 2012). *Scielo España*. Recuperado el febrero de 2025, de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842012000100007
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institucion Publica de la Ciudad Autonoma de Buenos Aires. *Salud,Ciencia y Tecnologia*, 2-12. doi:10.56294/saludcyt202212
- Berrios , B., & Chinchilla, C. (2022). *Efecto del Sindrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de Nashville School*. Tegucigalpa: UNITEC.
- Buchan, J., & Catton, H. (2023). Recuperarse para reconstruir. (CIE, Ed.) *Consejo Internacional de Enfermeria*.
- CETYS, E. C. (13 de 2 de 2021). *CETYS Universidad de Educacion Continua*. Obtenido de <https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competencias-laborales/>

- Cezar -Vaz, M. R., & Alves Bonow, C. (2016). Carga de trabajo y factores asociados: estudio en un puerto marítimo de Brasil. *Rev. Latino-Americana de Enfermería*, 1-10.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano* (3 ed., Vol. 3). (J. Chacon, Ed.) Distrito Federal: McGraw Hill.
- CIE. (2023). Informe Anual 2023. *Consejo internacional de Enfermería*.
- CIE. (2024). Nuestras Enfermeras, Nuestro Futuro. *Informe Anual -Consejo Internacional de Enfermeras*.
- CONADEH. (2018). Informe Anual 2018. *Informe Anual 2018*. Tegucigalpa, Honduras.
- CPEH. (21 de julio de 1999). Ley del estatuto de Profesionales de enfermería de Honduras. *Ley del estatuto de Profesionales de enfermería de Honduras*. Tegucigalpa M.D.C, Honduras: La Gaceta.
- CROEM. (2011). *Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia*. Obtenido de <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- Cruz Leon, S. (2024). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nivel II-1, 2024*. Trujillo-Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- De Arquer, I., & Nogareda, C. (1999). *NTP 544: Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*. España: Instituto Nacional de Seguridad Social e Higiene.
- Dessler, G., & Varela, R. (2022). *Administración de recursos humanos, Enfoque latinoamericano* (5 ed.). Mexico: Pearson educación.
- Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (3 de Noviembre de 2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9, 1973-87. doi:<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Erazo Yela, A. M. (2022). *Carga laboral del personal de salud: revisión de alcance de la literatura, 2017 - 2022*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Flores, N. (2023). La Enfermería y la atención en urgencias en Honduras. 1.2. Tegucigalpa: La Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias.
- Fonseca Posadas, T. A., & Martínez Rosales, L. A. (2018). *Método de evaluación de desempeño y la productividad laboral en el gobierno central aplicando al recurso humano de la dirección general de servicio civil (DGSC)*. Tegucigalpa : UNITEC.
- Gaceta, L. (31 de Diciembre de 2019). Presupuesto General de ingresos y egresos de la república, ejercicio fiscal 2020. *La Gaceta*, pág. 100.

- Gaceta, L. (23 de Diciembre de 2020). Presupuesto General de Ingresos y egresos de la republica , ejercicio fiscal 2021. *La Gaceta*, pág. 148.
- Gaceta, L. (17 de Diciembre de 2021). Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la republica, ejercicio fiscal 2022. *La Gaceta*, pág. 180.
- Gaceta, L. (12 de Enero de 2023). Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la republica, Ejercicio Fiscal 2023. *La Gaceta* , pág. 176.
- Gaceta, L. (18 de Enero de 2024). Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la republica, Ejercicio Fiscal 2024. *La Gaceta*, pág. 156.
- Gallardo Molina, L. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de enfermería de un Hospital Nacional de Lima*. Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- García Guzmán, L. F., & Carrion Silva, K. Y. (2018). Carga laboral y nivel de estrés del personal de. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, 42-50.
- García Guzmán, L. F., & Carrion, K. Y. (2018). Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en Leon, Nicaragua. *Revista española de Enfermería de Salud Mental*, 42-50. doi:<http://doi.org/10.35761/reesme.2018.6.06>
- Gismano, Y., & Schwerdt, F. (Diciembre de 2012). Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral. *Los Principios de la Administración Científica y su impacto en el ámbito laboral*. La Plata, Argentina. Obtenido de <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/>
- Gonzalez , E. I., & Perez Saucedo, E. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. *Revista Semestral Alternativas en Psicología Vol.27*, 8-22.
- Gore, B. (15 de Diciembre de 2020). NASA. Obtenido de National Aeronautics And Space Administration: <https://humansystems.arc.nasa.gov/groups/tlx/#:~:text=Originally%20developed%20as%20a%20paper,a%20wide%20range%20of%20applications.>
- Guerrero Nuñez, J. (2020). *Densidad de recurso humano y desigualdad en gastos en salud en países de las Américas*. Panama: Pan American Journal of Public Health. doi:<https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.133>
- Hernandez Morquecho, K. G. (2016). Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga. *Revista de Enfermería Instituto Mexicano Seguro Social*, 217-22.
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México.,

Mexico: Mc Graw Hill Education.

doi:<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

- Hernández-Morquecho, K. G. (2016). Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. *Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería*, 24, 217-222. (S. S. Mexico, Ed.) Mexico.
- Honduras. (1959). *Código de Trabajo*. Tegucigalpa: Graficentro editores.
- Honduras. (1982). *República de Honduras. Constitución política*. Tegucigalpa: Biblioteca virtual Miguel de Cervantes.
- Honduras. (1988). *Ley de servicio Civil*. Tegucigalpa: La Gaceta.
- INCP, C. (23 de Febrero de 2025). *Instituto Nacional Cardiopulmonar/ Hospital del Tórax*. Obtenido de incptoraxblog: <https://incptoraxblog.wordpress.com/servicios-y-tratamientos/>
- Jaramillo, M. F. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. Quito- Ecuador : Universidad Andina Simon Bolivar.
- Juarez Quispe, K. Y. (2021). *Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la microred de salud ocobamba, apurimac 2021*. Lima-Peru: Universidad Cesar vallejo .
- Juarez Quispe, K. Y. (2022). *Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a .* Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Lopez, I. A. (2017). *La Evaluacion del Desempeño, como herramienta de desarrollo profesional del personal de salud*. Bogota, Colombia: Universidad Nueva Granada .
- Mendoza, J., & Haro Zea, K. (2024). Burnout y su impacto en el desempeño laboral del personal de salud, una revisión sistemática. *Revista Impulso Vol. 4*, 167-184. doi:<http://doi.org/10.59659/impulso.v.4i7.41>
- Molina, L. G. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y Sobre Carga Laboral en el Personal de Enfermería de un hospital de Lima*. Lima-Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0002-1140-0195>
- OMS. (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo, RESumen Ejecutivo*. Ginebra: OMS.
- OPS. (2022). Informe Anual 2021. Honduras: Respuesta a la COVID-19 y preparación para el futuro . Honduras.
- OPS. (2023). *Politica Sobre el personal de salud 2030*. EUA: OPS-OMS.

- Papanicolas, I., Dheepa Rajan , M. K., Soucat, A., & Figueras, J. (2022). *Evaluacion de desempeño de los sistemas de salud*. Washington, EUA: OPS.
- Parada, S. B.-M.-V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de la unidad de diálisis. *Enfermería nefrología* , 48-55.
- Quintana Atencio, D., & Tarqui-Maman, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Universidad de Manizales, Colombia. Manizales Colombia : Revista archivos de Medicina Manizales. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rasmussen, A. (2023). *OMS*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://biblioteca.ciess.org/liss/index.php?P=FullRecord&ID=2257>
- Rendon Montoya, S., Peralta Peña, S. L., & Hernandez Villa, A. (2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global Vol. 59*, 479-492. doi:<https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Rivera, L. (2024). Desafíos persistentes en salud pública limitan servicios oportunos y de calidad a la población más vulnerable. (B. Munguía, Ed.) *Asociación por una sociedad más justa*, 1-11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rubio Valdehita, S., Luceño, L., & García, J. M. (2007). Modelos y procedimientos de evaluación de carga mental de trabajo. *Revista de Psicología y Educación , EduPsyche*, 6(1), 85-108.
- Rynayly, B. (10 de febrero de 2025). *Shiftbase*. Obtenido de Shiftbase: <https://www.shiftbase.com/es/glosario/carga-de-trabajo>
- Salas Perea, C., & Díaz Hernández, L. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Scielo Vol.26*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000400013&lng=es&tlng=es.
- Salud, O. M. (2021). *Orientaciones estratégicas mundiales sobre enfermería y partería 2021-2025*. Washington EUA: OMS. Obtenido de <https://iris.who.int/handle/10665/351147>.
- Salud, S. d. (2021). *Manual de descripción de puestos*. Tegucigalpa: SESAL.
- Salud, S. d. (2022). *Anuario Estadístico*. Tegucigalpa: SESAL.
- Salud, S. d. (2024). Informe de contratos de servicios profesionales y técnicos 2024. Tegucigalpa

, M.D.C, Honduras.

Santos Nobre, A., Meneces do Nascimento Rocha, H., & Santos Raiane, F. D. (2019). Aplicación del Nursing Activities Score (NAS) en diferentes tipos de UCI's: una revisión integrativa. *Enfermería Global Vol.56*, 485-499. doi:<http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.4.362201>

SEFIN. (2024). *Presupuesto del INCP 2021 - 2024*. Tegucigalpa: Portal de Transparencia.

Significados, E. (12 de febrero de 2025). *Enciclopedia Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/retroalimentacion/>

Social, S. d. (2022). *Informe de Mercado Laboral*. Tegucigalpa-Honduras: Secretaria de Trabajo y seguridad social.

Sociedad Andaluza, M. y. (2023). *SAMIUC.ES*. Obtenido de SAMIUC: <https://www.samiuc.es/nursing-activities-score-nas/>

TLX, E. N. (07 de julio de 2011). *Ministerio del Trabajo y Prevision Social*. Obtenido de Ergomedia: https://ergomedia.isl.gob.cl/app_ergo/nasatlx/nasa-tlx.pdf

Yanina Gismano, F. S. (diciembre de 2012). *jornada de sociologia FAHCE Argentina*. Obtenido de : <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>

Zendesk. (1 de Octubre de 2023). *Blog de Zendesk*. Recuperado el 10 de Febrero de 2024, de <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-indicadores-desempeno/>

Sampieri, R. H., & al., e. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill Education. Obtenido de <file:///C:/Users/user/Documents/Maestr%C3%ADa%20en%20RRHH/Proyecto%20de%20Graduaci%C3%B3n/LIBRO%20HERN%C3%80NDEZ%20SAMPIERI.pdf>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social Método NASA TLX (Task Load Index ,Campus de Prevención Instituto de Seguridad Laboral,), Gobierno de Chile https://ergomedia.isl.gob.cl/app_ergo/nasatlx/index.html

VIII. GLOSARIO

OIT: Organización Internacional del Trabajo

INCP: Instituto Nacional Cardiopulmonar

OMS: Organización Mundial de la Salud

OPS: Organización Panamericana de la Salud

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

CIE: Consejo Internacional de Enfermería

ASJ: Asociación para una Sociedad más Justa

IHSS: Instituto Hondureño de la Seguridad Social

SESAL: Secretaría de Salud

SAI: Servicio de Atención Integral

CONADEH: Comisionado Nacional de los Derechos Humanos

NAS: Nursing Activities Score – Puntuación de Actividades de Enfermería

NEMS: Nine Equivalents of Nursing Manpower Use Score- Nueve equivalentes de puntuación de uso de personal de enfermería

TISS-28: Therapeutic Intervention Scoring System – Sistema de puntuación de intervenciones terapéuticas

ANSEC: Administración Nacional de Servicio Civil

TXL: Task Load Index – índice de carga de tareas

IX. ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 9. Porcentaje de medición de evaluaciones de desempeño realizadas según puntuación total.

TOTAL	NIVEL DE CARGA			
EVALUACION DESEMPEÑO	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
DE 82% A 89.2%	81.4%	88.1%	87.1%	87%
DE 89.2% A 92.4%	0.0%	90.6%	89.7%	90%
DE 92.4% A 96.9%	0.0%	94.2%	95.3%	95%
DE 96.9% EN ADELANTE	0.0%	98.8%	99.1%	99%
TOTAL	81%	92%	94%	93%
HOMBRES				
EVALUACION DESEMPEÑO	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
DE 82% A 89.2%	0.0%	0.0%	86.7%	87%
DE 89.2% A 92.4%	0.0%	91.9%	0.0%	92%
DE 92.4% A 96.9%	0.0%	93.1%	95.3%	95%
DE 96.9% EN ADELANTE	0.0%	98.1%	99.0%	99%
TOTAL	0%	95%	96%	96%
MUJERES				
EVALUACION DESEMPEÑO	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
DE 82% A 89.2%	81.4%	88.1%	87.5%	87%
DE 89.2% A 92.4%	0.0%	90.5%	89.7%	90%
DE 92.4% A 96.9%	0.0%	94.4%	0.0%	94%
DE 96.9% EN ADELANTE	0.0%	100.0%	99.4%	100%
TOTAL	81%	91%	91%	91%

ANEXO 2 . INSTRUMENTO NASA TXL



CONSENTIMIENTO

Somos Estudiantes de la Maestría Gestión en Servicios de Salud y Dirección Empresarial de la Universidad Tecnológica de Honduras (UNITEC) estamos realizando una investigación sobre la Carga Laboral del Personal de Enfermería Auxiliar y Profesional de el Servicio de Cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar.

El objetivo de esta entrevista es recopilar información para evaluar las condiciones laborales y su impacto en el desempeño de las enfermeras auxiliares y profesionales.

Toda la información proporcionada será confidencial y utilizada exclusivamente para fines de investigación. No se utilizará ninguna información sin su consentimiento explícito.

Código: _____

Sala en la que se Desempeña: _____

Por favor, responda las siguientes preguntas:

- ¿Ha entendido la finalidad de esta entrevista y cómo se utilizará la información proporcionada?
Si _____ No _____
- ¿Está de acuerdo en participar en esta entrevista?
Si _____ No _____.

1. En las siguientes casillas del cuadro debe marcar con un círculo, cual aspecto del par presentado contribuye más a la carga de la jornada laboral

Carga Mental: Cantidad de actividad mental y perceptiva que requiere la jornada.
Carga Física: Cantidad de actividad física que requiere la jornada.
Carga Temporal: Nivel de presión temporal percibida en su jornada.
Desempeño: Grado de satisfacción con su nivel de desempeño.
Esfuerzo: Grado de esfuerzo mental y físico que debe realizar para obtener su nivel de desempeño.
Frustración: Grado de inseguridad, estrés, descontento durante su jornada.

Carga Mental - Carga Física	Carga Física - Carga Temporal	Carga Temporal - Esfuerzo
Carga Mental - Carga Temporal	Carga Física - Desempeño	Carga Temporal - Frustración
Carga Mental - Desempeño	Carga Física - Esfuerzo	Desempeño - Esfuerzo
Carga Mental - Esfuerzo	Carga Física - Frustración	Desempeño - Frustración
Carga Mental - Frustración	Carga Temporal - Desempeño	Esfuerzo - Frustración

1. En una escala de 1-10 indique marcando cuál es su nivel de acuerdo a la pregunta que se realiza:

a) Carga Mental (Mental Demand):

Durante su jornada laboral, ¿cuánto esfuerzo mental ha requerido su trabajo?
(Escala: Bajo esfuerzo mental / Alto esfuerzo mental).



Bajo

Alto

b) Carga Física (Physical Demand):

¿Cuánto esfuerzo físico le ha requerido su jornada laboral?
(Escala: Bajo esfuerzo físico / Alto esfuerzo físico).



Bajo

Alto

c) Carga Temporal (Temporal Demand):

¿Sintió que tenía suficiente tiempo para completar todas las tareas durante su jornada laboral?
(Escala: Mucho tiempo disponible / Muy poco tiempo disponible).



Mucho tiempo disponible

Poco tiempo disponible

d) Desempeño (Performance):

¿Cómo calificaría su desempeño durante la jornada laboral?
(Escala: Bajo desempeño / Alto desempeño).

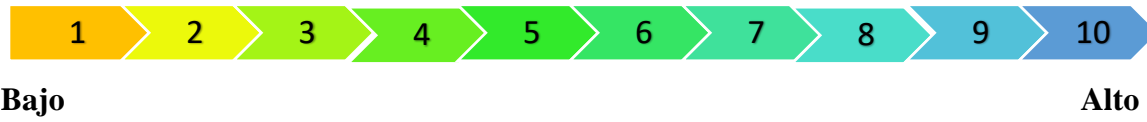


Bajo

Alto

e) **Esfuerzo (Effort):**

¿Cuánto esfuerzo ha puesto en completar todas las tareas de su jornada laboral?
(Escala: Bajo esfuerzo / Alto esfuerzo).



f) **Frustración (Frustración Level):**

¿Cuánto le ha frustrado realizar las tareas durante su jornada laboral?
(Escala: bajo nivel de frustración / Alto nivel de frustración).



Agradecemos su Tiempo

ANEXO 3 EVALUACION DE DESEMPEÑO ELABORADO MEDIANTE LA APLICACIÓN GOOGLE FORMS.

Sección 1 de 48

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

B *I* U  

Somos Estudiantes de la Maestría Gestión en Servicios de Salud y Dirección Empresarial y estamos realizando una investigación sobre la Evaluación del Desempeño del Personal de Enfermería en el servicio de cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar.

El objetivo de este instrumento es recopilar información para evaluar las condiciones laborales y su impacto en el desempeño profesional de las enfermeras del área.

Toda la información proporcionada será confidencial y utilizada exclusivamente para fines de investigación. No se utilizará ninguna información sin su consentimiento explícito.

NOMBRE DEL EVALUADO / SALA *

Texto de respuesta corta

Sección 2 de 48

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Descripción (opcional)

NOMBRE DEL EVALUADO / SALA *

Texto de respuesta corta

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO



Descripción (opcional)



NOMBRE DEL EVALUADO / SALA *

Texto de respuesta corta

ASPECTOS BÁSICOS / DESEMPEÑO



Descripción (opcional)



1. Formas en que utiliza las herramientas de trabajo dándoles un uso adecuado, colocándolas * en el lugar indicado, haciendo la debida limpieza de estos.

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

⋮

2. Aporta ideas y detecta acciones preventivas y no conformidades para la mejora de los procesos. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

⋮

3. Cuando presenta informe de resultados, los hace en forma escrita y entendible. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

...

*

4. Capacidad para defender los intereses del hospital/centro de salud y adherirse a sus lineamientos.

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

*

5. Hace uso de información que tiene a su alrededor para mejorar su trabajo.

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

ASPECTOS GENÉRICOS /DESEMPEÑO



Descripción (opcional)



6. Realiza su trabajo buscando la mejor calidad posible. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

7. El trabajo realizado cumple con lo requerido y además es de buena calidad. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente



8. Hace uso de las herramientas (equipo de trabajo) adecuadas con el objetivo de realizar el trabajo mas eficiente. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

Sección 6 de 48

TRABAJO EN EQUIPO



Descripción (opcional)



9. Disponibilidad y colaboración para trabajar en equipo. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

10. Actitud y disposición para trabajar y aportar nuevas ideas, destinadas a métodos y procedimientos de trabajo. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

...

11. Realiza las funciones y deberes propios del cargo sin que requiera supervisión y control permanente. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN



Descripción (opcional)



12. Se mantiene en constante actualización a fin de brindar información real tanto a su superior como al paciente. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

13. Comparte información efectiva o asertiva de la Unidad o sala. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

14. Número de tareas que ejecuta considerando rapidez y la forma en que se realiza dichas labores. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

Sección 8 de 48

PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN



Descripción (opcional)



15. Capacidad para seguir instrucciones y ejecutarlas. *

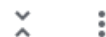
- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

16. Conoce que recursos tanto materiales como humanos le pueden ayudar a cumplir con sus metas. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

Sección 9 de 48

ADMINISTRACIÓN DE ACTIVIDADES



Descripción (opcional)

17. Recibe y entrega lo relacionado al paciente en forma completa en cada cambio de turno. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

18. Efectua adecuadamente los tratamientos al paciente. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

Sección 10 de 48

SERVICIO AL PUBLICO



Descripción (opcional)



19. Respetar la individualidad del paciente al realizar cualquier procedimiento. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

20. Trata a los pacientes con calidez, respeto y empatía. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

Sección 11 de 48

INNOVACION



Descripción (opcional)



21. Brinda asertivamente sugerencias para mejorar los procesos. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

22. Busca nuevas opciones para la solución del problema. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

Sección 12 de 48

TRABAJO EN EQUIPO



Descripción (opcional)



23. Trabaja en equipo para lograr resultados. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

...

24. Valora y estimula la experiencia de compartir y transmitir conocimientos. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

...

25. Promueve un ambiente de trabajo en donde todos los puntos de vista de sus compañeros son respetados y valorados. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

ASPECTOS PERSONALES Y DE JEFATURA



Descripción (opcional)



26. Se comporta de manera adecuada cumpliendo con el reglamento de la institución. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

27. Es puntual en su hora de llegada, lo hace a la hora estipulada. *

- Excelente
- Destacado
- Deficiente
- Estandar
- Necesita Mejorar

28. Hace acto de presencia diaria, no falta a trabajar. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

29. Mantiene buenas relaciones con sus compañeros, superiores y público en general. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

30. Realiza actividades que favorezcan el desarrollo integral del paciente. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

31. Actitud para integrarse al trabajo mediante un esfuerzo en conjunto con sus compañeros de trabajo, dirigido al logro de los objetivos propuestos. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

32. Capacidad de tomar decisiones correctas bajo presión. *

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente



33. Domina la terminología técnica y/o jurídica y las leyes, Reglamentos aplicables a la Administración Pública en el análisis de las situaciones que se presentan.

- Excelente
- Destacado
- Estandar
- Necesita Mejorar
- Deficiente

Sección 14 de 48

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION



Descripción (opcional)

ANEXO 4. APLICACIÓN EN LINEA PARA CALCULO DE INSTRUMENTO NASA TLX.

ergomedia.isl.gob.cl/app_ergo/nasatlx/



Campus de Prevención
Instituto de Seguridad Laboral
Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Método NASA TLX (Task Load Index)



El método NASA TLX (Task Load Index) fue desarrollado por un equipo de investigadores del Ames Research Center (AMC) en 1986 y ha sido revisado con posterioridad.

Es un método subjetivo que propone un procedimiento de valoración de la carga mental desde una perspectiva multidimensional, y que otorga una puntuación global de la carga de trabajo a partir de la media ponderada de las puntuaciones de las seis subescalas siguientes:

- Exigencia de tipo mental (¿Cuánta actividad mental y perceptiva fue necesaria? Por ejemplo: pensar, decidir, calcular, recordar, buscar, investigar, etc. ¿Se trata de una tarea fácil o difícil, simple o compleja, pesada o ligera?)
- Exigencia de tipo físico (¿Cuánta actividad física fue necesaria? Por ejemplo: empujar, tirar, girar, pulsar, accionar, etc. ¿Se trata de una tarea fácil o difícil, lenta o rápida, relajada o cansada?)
- Exigencia temporal (¿Cuánta presión de tiempo sintió, debido al ritmo al cual se sucedían las tareas o los elementos de las tareas? ¿Era el ritmo lento y pausado o rápido y frenético?)
- Esfuerzo (¿En qué medida ha tenido que trabajar -física o mentalmente- para alcanzar su nivel de resultados?)
- Nivel de frustración (Durante la tarea, ¿en qué medida se ha sentido inseguro, desalentado, irritado, tenso o preocupado; o por el contrario, se ha sentido seguro, contento, relajado y satisfecho?)

[Volver](#)

[Comenzar](#)



[Descargar Ficha Técnica](#)

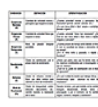
Link pagina https://ergomedia.isl.gob.cl/app_ergo/nasatlx/index.html



Método Nasa TLX

A continuación puede observar una serie de cuadros, seleccione una opción por cada cuadro realizándose la siguiente pregunta. ¿La exigencia de mi trabajo es?:

<input checked="" type="radio"/> Exigencias Mentales <input type="radio"/> Exigencias Físicas	<input type="radio"/> Exigencias Físicas <input checked="" type="radio"/> Exigencias Temporales	<input checked="" type="radio"/> Exigencias Temporales <input type="radio"/> Esfuerzo
<input checked="" type="radio"/> Exigencias Mentales <input type="radio"/> Exigencias Temporales	<input type="radio"/> Exigencias Físicas <input checked="" type="radio"/> Rendimiento	<input type="radio"/> Exigencias Temporales <input checked="" type="radio"/> Nivel de Frustración
<input checked="" type="radio"/> Exigencias Mentales <input type="radio"/> Rendimiento	<input checked="" type="radio"/> Exigencias Físicas <input type="radio"/> Esfuerzo	<input type="radio"/> Rendimiento <input checked="" type="radio"/> Esfuerzo
<input type="radio"/> Exigencias Mentales <input checked="" type="radio"/> Esfuerzo	<input checked="" type="radio"/> Exigencias Físicas <input type="radio"/> Nivel de Frustración	<input checked="" type="radio"/> Rendimiento <input type="radio"/> Nivel de Frustración
<input type="radio"/> Exigencias Mentales <input checked="" type="radio"/> Nivel de Frustración	<input checked="" type="radio"/> Exigencias Temporal <input type="radio"/> Rendimiento	<input checked="" type="radio"/> Esfuerzo <input type="radio"/> Nivel de Frustración


[Ver leyenda de conceptos](#)

<input type="radio"/> Exigencias Mentales <input checked="" type="radio"/> Esfuerzo	<input checked="" type="radio"/> Exigencias Físicas <input type="radio"/> Nivel de Frustración	<input checked="" type="radio"/> Rendimiento <input type="radio"/> Nivel de Frustración
<input type="radio"/> Exigencias Mentales <input checked="" type="radio"/> Nivel de Frustración	<input checked="" type="radio"/> Exigencias Temporal <input type="radio"/> Rendimiento	<input checked="" type="radio"/> Esfuerzo <input type="radio"/> Nivel de Frustración

[Ver leyenda de conceptos](#)

En el siguiente recuadro debe marcar el nivel de exigencia de cada factor en una escala de 1 a 20 (siendo 1 la menor exigencia y 20 la máxima). Cuando finalice presione el botón "Finalizar".

Exigencia Mental ¿Que tan demandante mentalmente es la tarea? <input type="range" value="11"/> 11	Exigencia Física ¿Que tan demandante físicamente es la tarea? <input type="range" value="20"/> 20
Exigencia Temporales ¿Que tan fuerte o rapido es el ritmo impuesto para hacer la tarea? <input type="range" value="20"/> 20	Rendimiento ¿Que tan exitoso ha sido para lograr lo que ha requerido? <input type="range" value="10"/> 10
Esfuerzo ¿Que tan duro tiene que trabajar para lograr un adecuado nivel de rendimiento? <input type="range" value="6"/> 6	Nivel de Frustración ¿Que tan inseguro, irritado o estresado y molesto esta por la tarea? <input type="range" value="20"/> 20

[FINALIZAR](#)

[REINICIAR](#)

Método Nasa TLX

Tabla de evaluación

Variable	(a) Peso	(b) Puntuación	(c) Puntuación Convertida (b ⁴ 5)	(d) Puntuación Ponderada (c*a)
Exigencias Mentales	3	11	55	165
Exigencias Físicas	2	20	100	200
Exigencias Temporales	3	20	100	300
Rendimiento	2	10	50	100
Esfuerzo	3	6	30	90
Frustración	2	6	100	200
TOTAL	15			1055

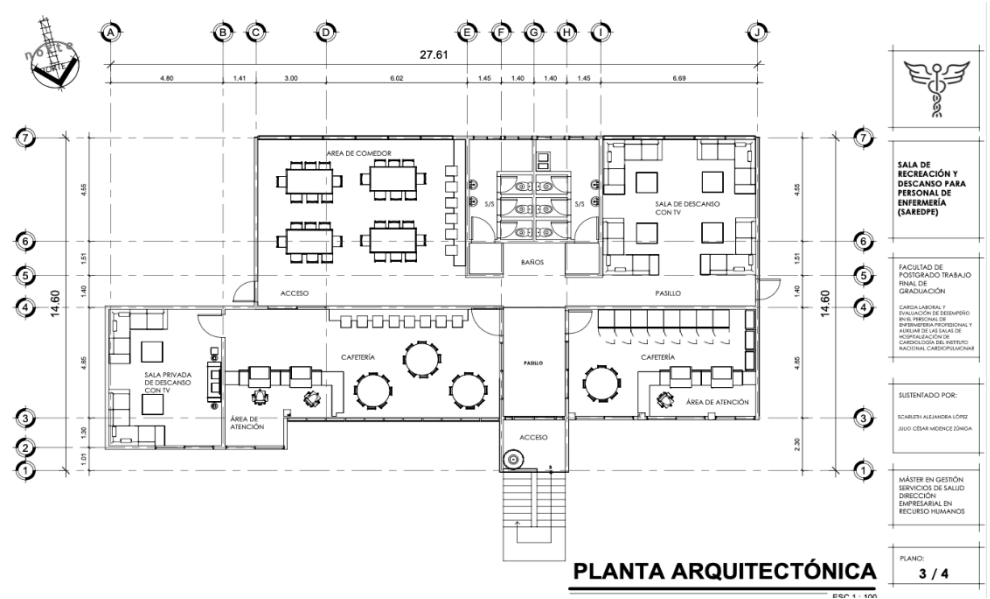
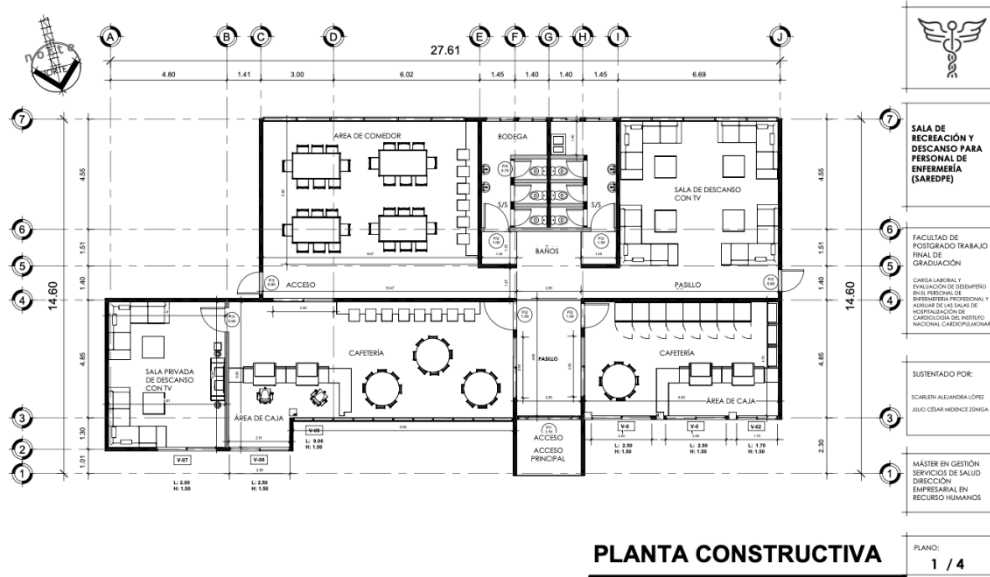
Resultado de la evaluación:

Es importante tomar medidas correctivas de forma inmediata.

Nivel de Carga: 1055

NASA TLX	Nivel de carga mental
Evaluación global sobre 1000 puntos cuyos factores predominan psoaen un carácter intrínseco (independientemente de que la suma de los factores intrínsecos no alcance los 1000 puntos.)	Alto

ANEXO 5. PLANOS PLANTA CONSTRUCTIVA Y PLANTA ARQUITECTÓNICA.



ANEXO 6. PRESUPUESTO DETALLADO DE LA CONSTRUCCIÓN

PRESUPUESTO PROYECTO SAREDPE					
JULIO CESAR MIDENCE SCARLET ALEJANDRA LÓPEZ					
	ACTIVIDAD	CANTIDAD	UNIDAD	PRECIO/UNITARIO	TOTAL
PRELIMINARES					
1	limpieza de terreno	694.08	m2	L6.00	L4,164.48
2	Bodega	12	m2	L1,378.55	L16,542.60
3	Acometida eléctrica provisional	1	global	L2,700.00	L2,700.00
4	Marcación y Nivelación	120	m2	L97.90	L11,748.00
					L35,155.08
EXCAVACIONES					
1	Excavación para nivelación	40.55	m3	L205.67	L8,339.92
2	Excavación para cimentación	44.2	m3	L350.00	L15,470.00
3	Excavación para fontanería	9.2	m3	L205.67	L1,892.16
					L25,702.08
CIMENTACION Y ESTRUCTURAS					
1	Cimentación de zapata corrida	82.61	metro lineal	L755.00	L62,370.55
2	Cimentación de zapata aislada	22	unidad	L1,267.50	L27,885.00
3	Sobre elevación de bloque de 6"	25	m2	L395.00	L9,875.00
4	Solera de cimentación	82.61	metro lineal	L584.00	L48,244.24
5	Castillo	181.3	m	L567.00	L102,797.10
6	Refuerzo J	36	m	L62.52	L2,250.72
7	Columna	66	m	L924.00	L60,984.00
8	Viga de entepiso	102	m	L1,249.00	L127,398.00
9	Losa de entepiso	104	m2	L1,105.56	L114,978.24
10	Zapata corrida de gradas	1.2	metro lineal	L755.00	L906.00
11	Sobre elevación para gradas	1.44	metro lineal	L817.21	L1,176.78
12	Vigas de gradas	15	metro	L661.85	L9,927.75

			lineal		
13	Losa de gradas	10.4	m2	L1,068.96	L11,117.18
14	Cargador de puertas	14	m	L115.49	L1,616.86
15	Cargador de ventanas	37.5	m	L138.64	L5,199.00
16	Solera superior	82.61	metro lineal	L454.86	L37,575.98
					L624,302.41
RELLENOS					
1	Relleno de material local	10	m3	L397.50	L3,975.00
2	Rellenos de material selecto compactado	27	m3	L540.50	L14,593.50
					L18,568.50
PAREDES					
1	Paredes de bloque 6"	504.15	m2	L585.27	L295,063.87
					L295,063.87
TECHOS					
1	Techo de canaleta de 4" lamina de Aluzinc natural cal 26	157.86	m2	L1,250.00	L197,325.00
2	Canal de all	49.6	m	L453.00	L22,468.80
3	Cielo falso/Tabla yeso	205	m2	L385.00	L78,925.00
					L298,718.80
PISOS					
1	Fundición de firme de concreto	103.8	m2	L372.59	L38,674.84
2	Cerámica de interiores	284.6	m2	L500.00	L142,300.00
3	Moldura para cerámica de interiores	76.55	metro lineal	L125.00	L9,568.75
4	Enchape de gradas	7.48	m2	L1,017.42	L7,610.30
					L198,153.89
ACABADOS					
1	Repello de paredes	1008.3	m2	L160.00	L161,328.00
2	Pulido de paredes	1008.3	m2	L140.00	L141,162.00
3	Tallado de moquetas con repello	86	metro lineal	L80.68	L6,938.48
4	Tallado de moquetas con pulido	86	metro lineal	L60.98	L5,244.28
5	Cerámica de pared de baños	70.8	m2	L756.98	L53,594.18
6	Cerámica de pared de cocina/salpicadero	8.86	m2	L756.98	L6,706.84
					L374,973.79
PUERTAS					
1	Puerta principal	1	UNIDAD	L18,000.00	L18,000.00

2	Puerta de tablero 0.90x2.10	5	UNIDAD	L3,525.73	L17,628.65
3	puerta de tablero 0.80x2.10	6	UNIDAD	L2,900.64	L17,403.84
4	puerta de metal 1.00x2.10	1	UNIDAD	L7,500.00	L7,500.00
					L60,532.49
	VENTANAS				
1	Ventana pvc 2.00mx2.00m	4	UNIDAD	L10,000.00	L40,000.00
2	Ventana pvc 1.20mx1.80m	2	UNIDAD	L5,400.00	L10,800.00
3	ventana pvc 1.00mx1.20m	1	UNIDAD	L3,000.00	L3,000.00
4	Ventana pvc 1.80mx1.50m	2	UNIDAD	L6,750.00	L13,500.00
5	Ventana pvc 0.60mx0.60m	1	UNIDAD	L900.00	L900.00
6	Ventana pvc 0.60mx2.10m	4	UNIDAD	L3,150.00	L12,600.00
7	Ventana pvc 0.60mx1.50m	2	UNIDAD	L2,250.00	L4,500.00
8	Ventana pvc 1.20mx0.60m	2	UNIDAD	L1,800.00	L3,600.00
9	Ventana pvc 1.20mx1.20m	1	UNIDAD	L3,600.00	L3,600.00
					L92,500.00
	INSTALACIONES HIDROSANITARIAS				
1	Inodoro	3	UNIDAD	L3,424.00	L10,272.00
2	Lavamanos	3	UNIDAD	L2,425.00	L7,275.00
3	Lavatrastos doble	1	UNIDAD	L4,900.00	L4,900.00
4	Pila en sitio	1	UNIDAD	L5,000.00	L5,000.00
6	Tubería de drenaje 3"	50	m	L200.00	L10,000.00
7	Tubería de drenaje 2"	22	m	L185.00	L4,070.00
8	Tubería de drenaje 3" all	38.6	m	L200.00	L7,720.00
9	Tubería de agua potable de 1/2"	85	m	L37.12	L3,155.20
10	Caja de registro	9	UNIDAD	L1,850.00	L16,650.00
11	Suministro e instalación de Biodigestor	1	UNIDAD	L18,000.00	L18,000.00
					L87,042.20
	INSTALACIONES ELECTRICAS				
1	Salida para lampara de techo	13	UNIDAD	L898.37	L11,678.81
2	Salida para lampar de techo tipo spot	30	UNIDAD	L1,430.00	L42,900.00
3	Salida para lampara de pared para exteriores	10	UNIDAD	L1,430.00	L14,300.00
4	Salida para interruptor sencillo	6	UNIDAD	L1,430.00	L8,580.00
5	Salida para interruptor doble	13	UNIDAD	L1,110.00	L14,430.00
6	Salida para interruptor vaivén	1	UNIDAD	L1,110.00	L1,110.00
7	Salida para tomacorriente doble polarizado	30	UNIDAD	L811.80	L24,354.00
8	Salida para tomacorriente especial de estufa	1	UNIDAD	L1,330.93	L1,330.93

9	Salida para tomacorriente especial de secadora	1	UNIDAD	L1,330.93	L1,330.93
10	Salida para tomacorriente especial AA	2	UNIDAD	L1,330.93	L2,661.86
11	Instalación de panel eléctrico de 24 espacios	1	UNIDAD	L10,746.76	L10,746.76
12	Instalación de base para medidor y alimentador de panel	1	UNIDAD	L2,848.00	L2,848.00
13	Instalación de extractor de baño visita	1	UNIDAD	L2,500.00	L2,500.00
					L138,771.29
MUEBLES					
1	suministro de mueble en área de cafetería - mueble de melamina color elección de cliente	2	global	L75,250.45	L150,500.90
2	suministro de mueble en área de atención	1	global	L25,850.00	L25,850.00
3	suministro de muebles a medida para área de descanso	4	unidad	L12,650.00	L50,600.00
4	mesas para área de comedor rectangular	4	unidad	L23,500.00	L94,000.00
5	mesas redondas para área de cafetería con sus sillas	4	global	L33,589.00	L134,356.00
					L455,306.90
TOTAL DE OBRAS					L2,704,791.30
TOTAL, PRESUPUESTO DE EJECUCION				L	2,704,791.30

ANEXO 9. CARTA DE ACEPTACION PARA ESTUDIO POR COMITÉ DE ETICA DEL INCP



SECRETARÍA DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL CARDIOPULMONAR
UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
Tegucigalpa, M.D.C., Honduras, C.A.



Tegucigalpa M.D.C
03 de abril del 2025

OFICIO NO 011-CE-INCP-2025


Scarleth López
Julio Cesar Midence
Investigadores

Se ha realizado la segunda revisión al estudio "Carga laboral y evaluación de desempeño en el personal de enfermería profesional y auxiliar de las salas de hospitalización de cardiología del Instituto Nacional Cardiopulmonar de enero a marzo del 2025", el cual se da por **APROBADO**, con una observación.

1.- En operacionalización de variables, los indicadores siempre se expresan de forma porcentual, la recomendación es agregar dicho símbolo a cada indicador.

Este comité queda a esperas del informe final y una copia en electrónico la cual debe ser entregada a la unidad de Docencia de la Subdirección de Docencia e Investigación.

Atentamente.


Dr. Francis Enrique Varela
Comité de Ética

Cc Dirección Ejecutiva
Archivo

