

## ARTÍCULO ORIGINAL

# Percepción de la carga de trabajo del personal de enfermería en un Servicio de Urgencias Médico-Quirúrgicas\*

### HIGHLIGHTS

1. Los servicios de emergencia son entornos altamente dinámicos.
2. Se observó una percepción general moderada de la carga de trabajo.
3. La carga de trabajo percibida se asoció con diferentes variables.
4. Evaluar la carga de trabajo y orientar las medidas hacia entornos laborales positivos.

Arlindo José Cardoso Afonso<sup>1</sup>   
Carlos Pires Magalhães<sup>2</sup> 

### RESUMEN

**Objetivo:** Evaluar la percepción de la carga de trabajo individual entre el personal de enfermería del Servicio de Urgencias Médico-Quirúrgicas de una Unidad de Salud Local en el norte de Portugal y explorar la relación entre la percepción de la carga de trabajo y las variables sociodemográficas y profesionales. **Método:** Este es un estudio transversal descriptivo-correlacional y cuantitativo. Se utilizó la *Individual Workload Perception Scale-Revised* para evaluar la percepción de la carga de trabajo. El análisis se realizó mediante la prueba t de Mann-Whitney o la prueba U, el análisis de varianza o la prueba de Kruskal-Wallis. **Resultados:** La puntuación media global en la escala fue de 73,73 (DE=9,21), lo que indica una percepción moderadamente positiva. La dimensión "Apoyo de la jefatura de enfermería" obtuvo la puntuación media más baja por ítem (3,01). Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en función de la experiencia profesional ( $p=0,001$ ) y el tiempo de permanencia en el servicio actual ( $p < 0,001$ ). **Conclusión:** La percepción de la carga de trabajo puede mejorarse mediante entornos más positivos y sostenibles.

**DESCRIPTORES:** Enfermeros; Percepción; Servicio de Urgencia en Hospital; Carga de Trabajo; Condiciones de Trabajo.

### CÓMO REFERIRSE A ESTE ARTÍCULO:

Afonso AJC, Magalhães CP. Percepción de la carga de trabajo del personal de enfermería en un Servicio de Urgencias Médico-Quirúrgicas. *Cogitare Enferm*[Internet]. 2026[cited "insert year, month and day"];31:e101169es. Available from: <https://doi.org/10.1590/ce.v31i0.101169es>

<sup>1</sup>Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, Penafiel, Porto, Portugal.

<sup>2</sup>Instituto Politécnico de Bragança, Campus de Santa Apolónia, Bragança, Portugal.

## INTRODUCCIÓN

Los servicios de emergencia son entornos dinámicos y multitarea, con demandas y niveles de complejidad altos e impredecibles<sup>1</sup>. La carga de trabajo de enfermería se define como “la cantidad de tiempo y atención que una enfermero puede dedicar (directa e indirectamente) a los pacientes, el lugar de trabajo y el desarrollo profesional”<sup>2</sup>.

Entre los enfermeros, las exigencias del trabajo y el tiempo requerido para su ejecución pueden impactar directamente en la percepción negativa de su propia salud tanto a nivel físico como psicológico<sup>3</sup>. Un estudio realizado con enfermeros que trabajaban en un servicio de urgencias, que buscaba evaluar la percepción del estrés, encontró que la carga de trabajo y la muerte eran las dos principales fuentes de estrés entre los enfermeros de la muestra<sup>4</sup>.

La sobrecarga de trabajo y la falta de personal suficiente para satisfacer las necesidades de los pacientes en estado crítico pueden estar asociadas a numerosos eventos adversos e incidentes atribuibles a las intervenciones de enfermería<sup>5</sup>.

Las cargas físicas y mentales asociadas con la carga de trabajo están relacionadas y pueden influirse entre sí<sup>6</sup>. La carga de trabajo de los enfermeros en los hospitales debe investigarse en sus múltiples factores, con el fin de proponer soluciones para su mejora<sup>3</sup>.

Las condiciones laborales del personal de enfermería han sido motivo de preocupación en la investigación y la gestión, que buscan evaluar los niveles de satisfacción laboral, seguridad y calidad de la atención. Los resultados revelan que los entornos laborales saludables contribuyen a mantener una plantilla estable y suficiente, fomentan una mayor productividad y promueven la seguridad hospitalaria, entre otros beneficios<sup>7</sup>. La literatura disponible revela que la calidad de la atención de enfermería y el desempeño de los servicios de salud están influenciados por la satisfacción laboral<sup>8</sup>. La insatisfacción laboral, junto con mayores niveles de absentismo, es un fuerte predictor de la rotación futura<sup>9</sup>.

Los entornos positivos para la práctica de enfermería son fundamentales para promover la salud y el bienestar de los profesionales y el desempeño organizacional<sup>10</sup>, ya que aumentan la intención de los enfermeros de permanecer en las instituciones<sup>11</sup>.

En Portugal, la falta de instrumentos validados para evaluar la percepción de la carga de trabajo llevó a la traducción y validación de la *Individual Workload Perception Scale-Revised* (IWPS-R)<sup>12</sup>. La versión original de la *Individual Workload Perception Scale* (IWPS) se desarrolló en los Estados Unidos de América en 2002, con 46 ítems, y posteriormente se revisó en 2010<sup>12</sup>.

La versión portuguesa se denominó *Escala de Percepção Individual da Carga de Trabalho* (IWPS-R-PT) y se redujo a 21 ítems y cinco dimensiones (Apoyo de la jefa de enfermeros; Soporte del equipo; Recursos organizacionales; Carga de trabajo; e Intención de permanecer), y puede aplicarse en cualquier entorno sanitario. El IWPS-R es una herramienta útil para recopilar datos esenciales para la gestión e investigación en enfermería<sup>12</sup>.

Considerando que la aplicación del instrumento en los servicios de urgencias reviste especial interés, dado que se trata de un contexto marcado por una alta demanda e imprevisibilidad, que requiere una rápida toma de decisiones y en el que la carga de trabajo tiende a ser intensa, se formuló la siguiente pregunta orientadora: ¿Cuál es la percepción de los enfermeros de un Servicio de Urgencias Médico-Quirúrgicas (SUMQ)

de una Unidad de Salud Local del Norte de Portugal (USLNP) con respecto a su carga de trabajo individual y su relación con variables sociodemográficas y profesionales? Para responder a esta pregunta, se definieron los siguientes objetivos: evaluar la percepción de la carga de trabajo individual entre los enfermeros del SUMQ de una USLNP; y explorar la relación entre la percepción de la carga de trabajo y las variables sociodemográficas y profesionales.

## MÉTODO

Este es un estudio transversal descriptivo-correlacional de naturaleza cuantitativa. La población objetivo incluyó a todos los enfermeros que trabajaban en el servicio de urgencias de la USLNP (95 enfermeros). Se utilizó una técnica de muestreo por conveniencia no probabilístico para definir la muestra. El criterio de inclusión fueron los enfermeros que trabajaban en el servicio de urgencias de la USLNP mencionado, independientemente de su tipo de relación contractual. Se excluyó a los enfermeros con cargos directivos. La participación fue voluntaria y la recopilación de datos se realizó en noviembre de 2024.

Los datos se recopilaron mediante un cuestionario estructurado, compuesto por el IWPS-R, validado para el contexto portugués de Portugal, y un cuestionario sociodemográfico, académico, profesional y laboral. Cada ítem del IWPS-R se evalúa en una escala tipo Likert, que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Así, las puntuaciones totales en la escala van de 21 (mínimo) a 105 (máximo), donde las puntuaciones más altas reflejan percepciones más positivas sobre la carga de trabajo. La versión portuguesa<sup>12</sup> (IWPS-R-PT) mostró una buena consistencia interna (alfa de Cronbach de 0,88), similar a la observada en otras validaciones culturales, como la versión validada en mandarín (0,93)<sup>13</sup> y en griego (0,88)<sup>12</sup>.

Los cuestionarios se administraron en formato impreso y fueron distribuidos personalmente por la enfermera jefe del servicio. La recopilación de datos fue anónima y confidencial. Todos los participantes recibieron información previa sobre los objetivos del estudio y firmaron el Formulario de Consentimiento Informado. El análisis de datos se realizó con el *software* Jamovi para Mac (versión 2.6.44.0). Se emplearon estadísticas descriptivas (frecuencias, medias y desviaciones estándar) e inferenciales. Para explorar las asociaciones entre variables, se aplicaron pruebas paramétricas y no paramétricas (cuando no se cumplían los supuestos). Para variables dicotómicas, se utilizó la prueba *t* de Student o, alternativamente, la prueba *U* de Mann-Whitney. Para variables con tres o más categorías, fue necesario recurrir al análisis de varianza o, alternativamente, a la prueba *H* de Kruskal-Wallis<sup>14</sup>. Cuando se identificó significancia estadística, se aplicaron pruebas *post-hoc* apropiadas para verificar entre qué grupos existían diferencias. El nivel de significancia adoptado en el análisis estadístico fue del 5%.

El estudio fue aprobado por el Comité de Ética de la Investigación de la institución (Dictamen USLNP 61/2024) y se llevó a cabo de conformidad con la Declaración de Helsinki, la legislación nacional y las normas bioéticas internacionales. Se garantizó la autonomía de los participantes, la confidencialidad de los datos y el consentimiento libre e informado.

## RESULTADOS

La muestra estuvo compuesta por 85 enfermeros, de las cuales 62 (72,9%) eran mujeres y 40 (47,1%) tenían entre 30 y 39 años. En cuanto al estado civil, 40 (47,1%)

eran solteras y 35 (41,2%) estaban casadas. Entre las participantes con hijos, 40 (47,1%) tenían menores de 18 años a su cargo. Respecto al nivel educativo, 55 (83,5%) tenían un título universitario. La Tabla 1 presenta los resultados relativos a las características sociodemográficas y profesionales de las participantes.

**Tabla 1.** Caracterización sociodemográfica y profesional de la muestra (n=85). Región Norte, Portugal, 2024

Variable	n	%
<b>Sexo</b>		
Femenino	62	72,9
Masculino	23	27,1
<b>Rango de edad</b>		
21-29 años	28	32,9
30-39 años	40	47,1
≥ 40 años	17	20
<b>Estado civil</b>		
Soltero(a)	40	47,1
Casado(a)	35	41,2
Otro	10	11,8
<b>Número de hijos</b>		
0 hijos	46	54,1
1 hijo	19	22,4
2 hijos	17	20
3 hijos	3	3,5
<b>¿Tiene usted hijos a su cargo (menores de 18 años)?</b>		
No	45	52,9
Sí	40	47,1
<b>Nivel de educación</b>		
Graduación	55	64,7
Especialización	16	18,8
Maestría	14	16,5
<b>Categoría profesional (enfermería)</b>		
Enfermero generalista	74	87,1
Enfermero especialista	11	12,9
<b>Duración de la experiencia profesional</b>		
1-4 años	19	22,4
5-9 años	29	34,1
10-14 años	14	16,5
≥ 15 años	23	27,1
<b>Duración de la experiencia profesional en el puesto actual (SUMQ)</b>		
< 1 año	15	17,6
1-4 años	30	35,3
5-9 años	27	31,8
10-14 años	3	3,5
≥ 15 años	10	11,8
<b>Tipos de turno</b>		
Fijos	5	5,9
Rotativos ( <i>roulement</i> )	80	94,1
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100</b>

Nota: n – muestra; % – porcentaje; SUMQ – Servicio de Urgencias Médico-Quirúrgicas.

Fuente: Los autores (2024).

En el marco del primer objetivo planteado, la Tabla 2 presenta las estadísticas descriptivas relativas a la puntuación global de la escala y sus respectivas dimensiones. En cuanto a la puntuación global, la media fue de 73,73 (DE=9,21), lo que corresponde a una percepción moderadamente positiva de la carga de trabajo.

Los resultados indican puntuaciones medias más altas por ítem en las dimensiones "Intención de permanecer" y "Apoyo del equipo", con 3,89 y 3,87 respectivamente. Por el contrario, la puntuación media más baja por ítem, de 3,01, se observa en la dimensión "Apoyo de la jefatura de enfermería", que también muestra la mayor dispersión (DE=4,61), lo que indica una mayor variabilidad en las percepciones de los participantes.

**Tabla 2.** Estadísticas descriptivas de la puntuación global de la *Individual Workload Perception Scale-Revised* y sus respectivas dimensiones (n=85). Región Norte, Portugal, 2024

Puntuación global y dimensiones	Nº de ítems	Media total (M)	Media del ítem (M/I)	Intervalo (Mín.-Máx.)	DE
Puntuación global	21	73,73	3,51	48 - 96	9,21
Apoyo de la jefatura de enfermería	7	21,11	3,01	07- 32	4,61
Apoyo del equipo	6	23,25	3,87	15 - 29	3,11
Recursos organizacionales	3	11,02	3,67	06 - 15	1,88
Carga de trabajo	3	10,58	3,53	06 - 13	1,73
Intención de permanecer	2	7,78	3,89	02 - 10	1,67

Nota: DE - desviación estándar; M - media; Mín. - mínimo; Máx. - máximo; M/I - media del ítem.

Fuente: Los autores (2024).

La Tabla 3 presenta los resultados del estudio sobre la relación entre la puntuación global del IWPS-R y las variables sociodemográficas y profesionales. Se identificaron diferencias estadísticamente significativas con el tiempo total de experiencia profesional ( $p=0,001$ ), así como con el tiempo dedicado al trabajo actual, el SUMQ ( $p < 0,001$ ). En cuanto al tiempo total de experiencia profesional, las pruebas *post-hoc* de Tukey mostraron diferencias entre el grupo con 1-4 años y el resto, a saber: 5-9 años ( $p=0,009$ ), 10-14 años ( $p=0,032$ ) y  $\geq 15$  años ( $p=0,001$ ).

En cuanto a la duración del servicio en el trabajo actual, las pruebas *post-hoc* de Tukey mostraron diferencias entre el grupo con  $< 1$  año de servicio y los grupos con 1-4 años de servicio ( $p=0,015$ ) y 5-9 años de servicio ( $p < 0,001$ ), así como entre los grupos con 5-9 años de servicio y  $\geq 15$  años de servicio ( $p=0,035$ ), con promedios más altos en el grupo con  $< 1$  año de servicio y en el grupo con  $\geq 15$  años de servicio en el SUMQ.

**Tabla 3.** Asociación entre la puntuación global en la *Individual Workload Perception Scale-Revised* y variables sociodemográficas y ocupacionales. Región Norte, Portugal, 2024

(continuar)

Variable	Puntuación global de la IWPS-R		Valor y significancia de la prueba (valor de p)
	M (DP)	Med	
<b>Sexo</b>			
Femenino	73,24 (09,47)	73,50	t=0,80
Masculino	75,04 (08,54)	74,00	p=0,427

**Tabla 3.** Asociación entre la puntuación global en la *Individual Workload Perception Scale-Revised* y variables sociodemográficas y ocupacionales. Región Norte, Portugal, 2024

(conclusión)

Variable	Puntuación global de la IWPS-R		Valor y significancia de la prueba (valor de p)
	M (DP)	Med	
<b>Rango de edad</b>			
21-29 años	76,43 (07,84)	78,00	F=1,83 p=0,167
30-39 años	72,35 (08,54)	70,50	
≥ 40 años	72,53 (12,05)	72,00	
<b>Estado civil</b>			
Soltero(a)	73,50 (09,04)	73,50	F=0,36 p=0,697
Casado(a)	74,54 (09,18)	73,00	
Otro	71,80 (10,64)	74,50	
<b>¿Hijos menores?</b>			
No	75,31 (09,00)	75,00	t=1,70 p=0,093
Sí	71,95 (09,24)	71,00	
<b>Nivel de educación</b>			
Graduación	74,36 (08,93)	74,00	** H=1,13 p=0,569
Especialización	73,88 (10,92)	70,00	
Maestría	71,07 (08,40)	72,50	
<b>Categoría profesional (enfermería)</b>			
Enfermero generalista	73,30 (09,25)	73,00	t=-1,121 p=0,265
Enfermero especialista	76,64 (08,83)	78,00	
<b>Duración de la experiencia profesional</b>			
1-4 años	80,68 (04,58)	80,00	F=5,70 p=0,001
5-9 años	72,42 (08,69)	71,00	
10-14 años	72,29 (07,71)	71,00	
≥ 15 años	70,43 (10,92)	69,00	
<b>Duración de la experiencia profesional en el puesto actual (SUMQ)</b>			
< 1 año	81,47 (05,71)	82,00	F=6,47 p < 0,001
1-4 años	73,07 (07,78)	72,50	
5-9 años	68,70 (09,17)	70,00	
10-14 años	74,00 (06,56)	73,00	
≥ 15 años	77,60 (10,04)	78,50	
<b>Tipos de turno</b>			
Fijos	75,20 (10,87)	79,00	* U=169,50 p=0,575
Rotativos ( <i>roulement</i> )	73,64 (09,17)	73,00	

Nota: IWPS-R - *Individual Workload Perception Scale-Revised*; M - media; Med - mediana; SD - desviación estándar; t - prueba t de Student; \*U - prueba U de Mann-Whitney; F - análisis de varianza; \*\*H - prueba de Kruskal-Wallis; p - valor de probabilidad (significación estadística).

Fuente: Los autores (2024).

## DISCUSIÓN

Este estudio analizó la percepción de la carga de trabajo individual entre enfermeros de un SUMQ del USLNP, relacionándola con variables sociodemográficas y profesionales específicas. El predominio femenino coincide con los datos del Colegio de Enfermeros (Anuario Estadístico 2024), que indican un predominio femenino en Portugal (82,80%)<sup>15</sup>. La percepción moderadamente positiva que tienen los enfermeros de su carga de trabajo está lejos de su nivel máximo posible y deseable, lo que indica un margen considerable de mejora para lograr un entorno de trabajo ideal y una práctica de enfermería más positiva, como defienden varios autores<sup>7,10</sup>, ya que la carga de trabajo de enfermería puede afectar la salud de los enfermeros y la calidad de la atención<sup>16</sup>.

Los valores particularmente altos en las dimensiones "Intención de permanecer" y "Apoyo del equipo" reflejan una fuerte identificación de los profesionales con el equipo y una predisposición positiva a la continuidad en el servicio. La intención de permanecer puede estar relacionada con factores individuales, organizacionales y laborales/contextuales. Un estudio transversal realizado con enfermeros, cuyo objetivo era analizar la relación entre la resiliencia psicológica, el apoyo organizacional percibido y la intención de permanecer, observó que la resiliencia psicológica se correlaciona positivamente con la intención de permanecer, estando esta relación parcialmente mediada por el apoyo organizacional percibido<sup>17</sup>.

En el presente estudio, la dimensión con la puntuación más baja fue "Apoyo del supervisor de enfermería", asociada con la percepción de empatía y apoyo de la dirección, así como con la gestión y distribución de la carga de trabajo. Este hallazgo es consistente con la literatura, que destaca la sobrecarga de trabajo en los servicios de urgencias como resultado de múltiples factores, tales como el aumento de la demanda, la insuficiencia de personal, la gravedad o complejidad de los casos, entre otros, constituyendo una fuente significativa de estrés<sup>18</sup>. La insuficiencia de recursos humanos se asocia con una mayor insatisfacción laboral<sup>9</sup>.

Los líderes de enfermería deben crear y utilizar un enfoque sistemático para respaldar el proceso de asignación de personal para mejorar la distribución de la carga de trabajo y garantizar la seguridad de la atención, así como mejorar los resultados<sup>19</sup>. En Portugal, esta guía es promovida por la Orden de Enfermeros en el reglamento que establece el estándar para calcular los niveles de personal seguros para la atención de enfermería<sup>20</sup>. Los gerentes de enfermería deben esforzarse por brindar un entorno de trabajo favorable en las organizaciones de atención médica, reforzando el apoyo organizacional, el capital psicológico y la identificación organizacional general<sup>21</sup>. Las sesiones educativas realizadas por profesionales acreditados pueden promover el empoderamiento de los enfermeros, aumentar la energía y reducir la percepción de agotamiento<sup>22</sup>.

Dentro del análisis de relaciones basado en variables sociodemográficas y profesionales, destaca la contribución de las variables profesionales. En este sentido, el estudio mostró que los enfermeros al inicio de su carrera tienen percepciones más positivas en comparación con otros grupos, con una disminución en los promedios a medida que aumenta la experiencia. Al considerar la antigüedad en el departamento actual (SUMQ), la percepción más positiva se observó en el grupo con menos de un año de servicio. Esto puede estar asociado con el aumento de responsabilidades derivado de las cualificaciones académicas superiores adquiridas (especializaciones y maestrías), que permiten el acceso a la categoría de enfermero especialista e implican mayores responsabilidades<sup>23</sup>.

La insuficiente apreciación y el reducido reconocimiento del trabajo de los enfermeros pueden afectar significativamente su compromiso y autoestima, afectando directamente su relación con su práctica profesional e identidad laboral<sup>3</sup>, y es más probable que esto ocurra en profesionales con más años de experiencia que en aquellos que están al comienzo de sus carreras.

En cuanto a las limitaciones de este estudio, destacan las siguientes: la técnica de muestreo por conveniencia no probabilístico, el reducido número de participantes y el hecho de que la muestra estuviera compuesta únicamente por enfermeros de un solo SUMQ en una sola región de Portugal, lo que limita la generalización de los resultados. No obstante, se subraya la importancia de los hallazgos para el contexto estudiado, ya que contribuyen a un mejor diagnóstico de la percepción de la carga de trabajo y los factores asociados a ella.

Teniendo en cuenta que la IWPS-R fue validada en 2022 para Portugal, la ausencia de estudios realizados específicamente en el mismo contexto (servicio de urgencias), que podrían ayudar en la comparación y el análisis de los resultados, constituyó la principal dificultad.

Se sugiere desarrollar futuros estudios multicéntricos con un tamaño de muestra considerablemente mayor y un muestreo probabilístico, que incluyan a participantes del SUMQ de diferentes regiones de Portugal. Posteriormente, se recomiendan estudios internacionales para respaldar los análisis comparativos.

## CONCLUSIÓN

Este estudio reveló una percepción moderadamente positiva respecto a la carga de trabajo de los enfermeros en una unidad SUMQ de la USLNP, la cual se encontraba por debajo del nivel máximo posible y deseable. Entre las dimensiones, destacaron "Apoyo del equipo" e "Intención de permanecer", presentando los promedios normalizados más altos. La dimensión "Apoyo de la jefatura de enfermería" se identificó como un área crítica, presentando el promedio normalizado más bajo por ítem. Este hallazgo requiere atención, resaltando la necesidad de fortalecer el apoyo y el liderazgo directo, especialmente en lo que respecta a la gestión y distribución de la carga de trabajo, de acuerdo con las necesidades reales.

Además, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la puntuación general y los grupos definidos por las variables duración de la experiencia profesional y tiempo de servicio en el puesto actual (SUMQ), observándose que los enfermeros con menos experiencia mostraban una percepción más positiva de su carga de trabajo.

Se recomienda que las instituciones sanitarias inviertan en estrategias para valorar y brindar apoyo continuo a los equipos de enfermería, especialmente por parte de los directivos, con el fin de promover un entorno laboral más positivo, sostenible y atractivo, contribuyendo a la retención de profesionales y a la calidad de la atención prestada.

En cuanto a las implicaciones para la enfermería, destaca la importancia de evaluar la percepción de la carga de trabajo en entornos dinámicos e impredecibles, como los servicios de urgencias y cuidados intensivos. Esta evaluación es fundamental para proporcionar un diagnóstico situacional y orientar las estrategias destinadas a crear entornos positivos para la práctica de enfermería.

## REFERENCIAS

1. Brazão M da L, Nóbrega S, Bebiano G, Carvalho E. Atividade dos serviços de urgência hospitalares. RPMI [Internet]. 2016 [cited 2025 Sep 2];23(3):8-14. Available from: <http://hdl.handle.net/10400.26/37556>
2. Alghamdi MG. Nursing workload: a concept analysis. J Nurs Manag [Internet]. 2016 [cited 2025 Sep 7];24(4):449-57. Available from: <https://doi.org/10.1111/jonm.12354>
3. Trindade LR, da Silva RM, Beck CLC, Cardoso LS, Freitas EO, de Lima SBS, et al. Work overload in hospital units: perception of nurses. Saúde e Pesquisa [Internet]. 2021 [cited 2025 Jul 15];14(4):733-42. Available from: <https://doi.org/10.17765/2176-9206.2021v14n4e8063>
4. Fernandes ILC, Magalhães CP. The main stressors perceived by emergency nurses: a cross-sectional study. Rev Enf Ref [Internet]. 2024 [cited 2025 Aug 15];6(3):e33648. Available from: <https://doi.org/10.12707/RVI23.138.33648>
5. Simões JL, Sa-Couto P, Simões JC, Oliveira C, dos Santos NM, Mateus J, et al. Nursing workload assessment in an intensive care unit: a 5-year retrospective analysis. J Clin Nurs [Internet]. 2020 [cited 2025 Sep 7];30(3-4):528-540. Available from: <https://doi.org/10.1111/jocn.15570>
6. Moghadam KN, Chehrzad MM, Masouleh SR, Maleki M, Mardani A, Atharyan S, et al. Nursing physical workload and mental workload in intensive care units: are they related? Nurs Open [Internet] 2021[cited 2026. Mar 9];8(4):1625-1633. Available from: <https://doi.org/10.1002/nop2.785>
7. Wei H, Sewell KA, Woody G, Rose MA. The state of the science of nurse work environments in the United States: a systematic review. Int J Nurs Sci [Internet]. 2018 [cited 2025 Aug 1];5(3):287-300. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
8. Silva MP, Silva MF, Wang ZL, Melo MF, Gouveia MJ. Satisfação profissional e a qualidade dos cuidados de enfermagem - uma revisão integrativa. Gestão e Desenvolvimento [Internet]. 2022 [cited 2025 May 12];30:363-85. Available from: <https://doi.org/10.34632/gestaoedesenvolvimento.2022.11393>
9. Smokrović E, Žvanut MF, Bajan A, Radić R, Žvanut B. The effect of job satisfaction, absenteeism, and personal motivation on job quitting: a survey of croatian nurses. East Eur Manag Stud [Internet]. 2019 [cited 2025 Jun 4];24(3):398-422. Available from: <https://doi.org/10.5771/0949-6181-2019-3-398>
10. Ribeiro O. Ambientes de prática de enfermagem positivos: um roteiro para a qualidade e segurança. Lisboa: Lidel; 2023. 260 p.
11. Chen J, Ramalhal T, Lucas PB. Ambiente de prática de enfermagem e a satisfação dos enfermeiros em contexto hospitalar: uma revisão scoping. Pensar Enfermagem [Internet]. 2019 [cited 2025 Jul 25];23(2):29-41. Available from: <https://doi.org/10.56732/pensarenf.v23i2.161>
12. Cabrita C, Lucas P, Teixeira G, Gaspar F. Translation and validation of the individual workload perception scale - revised for portuguese nurses. Healthcare [Internet]. 2022 [cited 2025 May 14];10(12):2476. Available from: <https://doi.org/10.3390/healthcare10122476>
13. Lin SY, Lin CH, Yeh MC, Lin SY, Hwang YJ. A psychometric evaluation of the Taiwan version of the Individual workload perception scale [Internet]. J Clin Nurs. 2011 [cited 2026 Mar 8];20(3-4):494-503. Available from: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03495.x>
14. Vilelas J. Investigação: o processo de construção do conhecimento. 3rd ed. Lisboa: Edições Sílabo; 2020. 509 p.
15. Ordem dos Enfermeiros (OE). Estatística de enfermeiros. [Internet]. Lisboa: OE; 2024 [cited 2025 Sep 4];Anuário:[about 1 screens]. Available from:<https://www.ordemenfermeiros.pt/estat%C3%ADstica-de-enfermeiros/>
16. Vargas-Escobar LM, Aya Roa KJ, Ortiz Mayorga JL, Quiñonez Mora MA, Hernández Bohórquez LM, Fuentes Bermúdez GP, et al. Burden of nursing care: a concept analysis. Revista Cuidarte [Internet]. 2024 [cited 2025 Sep 7];15(3):e3848. Available from: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.3848>

17. Pu J, Wang W, Li G, Xie Z, Fan X, Zhan N, et al. Psychological resilience and intention to stay among nurses: the mediating role of perceived organizational support. *Sec Front Psychol* [Internet]. 2024 [cited 2025 Sep 4];15:1407206. Available from: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1407206>
18. Alomari AH, Collison J, Hunt L, Wilson NJ. Stressors for emergency department nurses: Insights from a cross-sectional survey. *J Clin Nurs* [Internet]. 2021 [cited 2025 Jul 17];30(7-78):975-85. Available from: <https://doi.org/10.1111/jocn.15641>
19. Diaz J, Danvers Perez K. Workload in nursing: a concept analysis. *Horiz Enferm* [Internet]. 2020 [cited 2025 Jul 24];29(3):204-11. Available from: <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12798>
20. Ordem dos Enfermeiros. Regulamento n.º 743/2019, de 25 de setembro. Norma para o Cálculo de Dotações Seguras dos Cuidados de Enfermagem [Internet]. *Diário da República*, 2019 [cited 2025 Sep 7];184(2ª Série). Available from: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/regulamento/743-2019-124981040>
21. Ma H, Zhu X, Huang J, Zhang S, Tan J, Luo Y. Assessing the effects of organizational support, psychological capital, organizational identification on job performance among nurses: a structural equation modeling approach. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2023 [cited 2025 Sep 5];23:806. Available from: <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09705-z>
22. Sauane SMF, Magalhães CP. Medical-surgical emergency nurses' burnout after the COVID-19 pandemic. *Revista de Enfermagem Referência* [Internet]. *Diário da República*, 2023 [cited 2026 Feb 18];6(2):e22091. Available from: <https://doi.org/10.12707/RVI22091>
23. Ordem dos Enfermeiros. Regulamento n.º 429/2018. Regulamento de competências específicas do enfermeiro especialista em Enfermagem Médico-Cirúrgica na área de enfermagem à pessoa em situação crítica [Internet]. *Diário da República*, 2019 [cited 2025 Sep 7];135(2.ª Série):1939-70. Available from: <https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/429-2018-115698617>

## Perception of nurses' workload in a Medical-Surgical Emergency Service\*

### ABSTRACT

**Objective:** To assess the perception of individual workload among nurses in the Medical-Surgical Emergency Service of a Local Health Unit in Northern Portugal and to explore the relationship between the perception of workload and sociodemographic and professional variables. **Method:** This is a descriptive-correlational and quantitative cross-sectional study. The Individual Workload Perception Scale-Revised was used to assess workload perception. The analysis used the Mann-Whitney t-test or U test, analysis of variance, or Kruskal-Wallis test. **Results:** The mean overall score on the scale was 73.73 (SD=9.21), indicating a moderately positive perception. The "Nurse manager support" dimension had the lowest mean score per item (3.01). Statistically significant differences were found based on professional experience ( $p=0.001$ ) and current job experience ( $p < 0.001$ ). **Conclusion:** The perceived workload has room for improvement through more positive and sustainable environments.

**DESCRIPTORS:** Nurses, Male; Perception; Emergency Service, Hospital; Workload; Working Conditions.

\*Artículo extraído de la tesis de maestría: "Percepção da carga individual de trabalho dos enfermeiros de um serviço de urgência de uma unidade de local de saúde do norte de Portugal", Instituto Politécnico de Bragança, Bragança, Portugal, 2025.

Recibido en: 09/09/2025

Aprobado en: 05/03/2026

Editor asociado: Dr. Nuno Damácio de Carvalho Félix

#### Autor correspondiente:

Carlos Pires Magalhães

Instituto Politécnico de Bragança

Campus de Santa Apolónia, 5300-253 Bragança, Portugal

E-mail: [cmagalhaes@ipb.pt](mailto:cmagalhaes@ipb.pt)

#### Contribución de los autores:

Contribuciones sustanciales a la concepción o diseño del estudio; o la adquisición, análisis o interpretación de los datos del estudio -

**Afonso AJC, Magalhães CP.** Elaboración y revisión crítica del contenido intelectual del estudio - **Afonso AJC, Magalhães CP.**

Responsable de todos los aspectos del estudio, asegurando las cuestiones de precisión o integridad de cualquier parte del estudio -

**Afonso AJC, Magalhães CP.** Todos los autores aprobaron la versión final del texto.

#### Conflicto de intereses:

Los autores no tienen conflictos de intereses que declarar.

#### Disponibilidad de datos:

Los autores declaran que los datos pueden disponerse bajo solicitud al autor correspondiente.

ISSN 2176-9133



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).