



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

“Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023”

Para obtener el Título Profesional de

Licenciado de Enfermería

Presentado por:

Autor: César Orlando, Saravia Yataco

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-9333-7983>

Asesora: Dra.: Susan Haydee, Gonzales Saldaña

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>

Línea de Investigación General

Salud Ambiental

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, César Orlando Saravia Yataco egresado de la Facultad de Enfermería y Escuela Académica Profesional de Enfermería / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Carga Laboral y Calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023" y el Coordinado de Investigación el docente: Mg. Werther Fernández DNI 05618139 ORCID 0000-0001-7485-9641 tiene un índice de similitud de 17 % con código <https://orcid.org/0009-0009-9333-7983> verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 César Orlando Saravia Yataco
 DNI: 72680736



.....
 Firma
 Coordinador de Investigación.
 DNI: 05618139

DEDICATORIA

El siguiente trabajo de tesis está dedicado especialmente a mis padres (Martin y Luzmila), hermana (Guadalupe), abuelos (Alberto, Otilia), a mi amada esposa (Katherine Condor), por brindarme su apoyo, me comprendieron, tuvieron tolerancia e infinita paciencia, para permitir así llevar adelante mi proyecto que paso de ser una meta personal a otro emprendimiento más de familia. A ellos, mi eterno amor y gratitud.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, doy gracias a Dios, por brindarme salud, agradezco a la doctora Susan por la dedicación y apoyo que ha brindado a este trabajo, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la dirección y el rigor que ha facilitado a las mismas. Gracias por la confianza ofrecida desde que llegué a esta facultad de enfermería.

ÍNDICE

TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	9
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA.....	5
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Formulación del problema	8
1.2.1. Problema general	8
1.2.2. Problemas específicos	8
1.3. Objetivos de la investigación.....	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación de la investigación	9
1.4.1. Teórica.....	9
1.4.2. Metodológica	9
1.4.3. Práctica	10
1.5. Limitaciones de la investigación.....	10
CAPÍTULO 2: MARCO TEORICO.....	11
2.1 Marco Referencial	11
2.1.1 Antecedentes	11
2.2 Bases teóricas.....	14
2.2.1 Carga de trabajo.....	14
2.2.2 Calidad de vida.....	18
2.2.3 Equilibrio trabajo-vida	19

2.2.4	Carga laboral y calidad de vida en los profesionales de las ciencias de la salud	21
2.2.5	Teoría de enfermería por Dorothea Orem.....	23
2.3	Formulación de hipótesis	24
2.3.1	Hipótesis general	24
2.3.2	Hipótesis específicas.....	24
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....		26
3.1.	Método de la investigación	26
3.2.	Enfoque de la investigación	26
3.3.	Tipo de investigación.....	26
3.4.	Diseño de la investigación.....	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	27
3.6.	Variables y operacionalización.....	28
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1	Técnica	29
3.7.2	Descripción de instrumentos	29
3.7.3	Validación.....	30
3.7.4	Confiabilidad.....	30
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9.	Aspectos éticos.....	32
CAPÍTULO 4: RESULTADOS		33
4.1.	Resultados.....	33
4.1.1	Análisis descriptivo de resultados.....	33
4.1.2	Análisis de hipótesis	38
4.1.3	Discusión de resultados.....	41
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		43
5.1.	Conclusiones	43
5.2.	Recomendaciones	45
6. REFERENCIAS		46
ANEXOS.....		56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado de la confiabilidad de los instrumentos	31
Tabla 2 Resumen descriptivo de la edad	33
Tabla 3 Resumen descriptivo de la variable calidad de vida	34
Tabla 4 Valoración de la variable carga laboral.....	35
Tabla 5 Valoración de la carga laboral según la dimensión factores físicos	36
Tabla 6 Valoración de la carga laboral según la dimensión factores mentales.....	37
Tabla 7 Valoración de la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos.....	38
Tabla 8 Resultado de la relación entre la carga laboral y la calidad de vida	39
Tabla 9 Resultado de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos y la calidad de vida	39
Tabla 10 Resultado de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales y la calidad de vida.....	40
Tabla 11 Resultado de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos y la calidad de vida	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual del sexo de los colaboradores.....	33
Figura 2 Distribución porcentual de la carga laboral de los colaboradores.....	35
Figura 3 Distribución porcentual de la carga laboral según la dimensión factores físicos...36	
Figura 4 Distribución porcentual de la carga laboral según la dimensión factores mentales37	
Figura 5 Distribución porcentual de la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos.....	38

RESUMEN

La investigación “carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de lima, 2023”. El objetivo ha sido determinar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023. Para ello se planteó una metodología con enfoque cuantitativo y de carácter no experimental, transeccional. -diseño de investigación correlacional. Se consideró la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento de investigación. También se consideró una muestra de 80 colaboradores para la recolección de información. Los hallazgos de la investigación demostraron que la relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en el servicio médico de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa ($p\text{-valor} < 0,05$). El coeficiente Rho de Spearman $r = 0.455$ nos permitió determinar que la relación entre la carga de trabajo y la calidad de vida es positiva y moderada. En conclusión, los hallazgos del estudio permiten concluir que sí existe una relación significativa entre la carga de trabajo y la calidad de vida. Esto confirma la idea de que una carga de trabajo excesiva puede causar desgaste físico y mental en el personal de enfermería, lo que puede comprometer su salud general y calidad de vida.

PALABRAS CLAVE: Carga Laboral, Calidad de vida, Síndrome Burnout, Estrés labora

ABSTRACT

The investigación “carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de lima, 2023”. The objective has been to determine the relationship between the workload and quality of life of nursing staff working in the medical service of a hospital in Lima, 2023. For this purpose, a methodology was proposed with a quantitative approach and a Non-experimental, transectional-correlational research design. The survey was considered as a research technique and the questionnaire as a research instrument. A sample of 80 collaborators was also considered for the collection of information. The research findings showed that the relationship between the workload and quality of life of nursing staff working in the medical service of a hospital in Lima, 2023 is statistically significant ($p\text{-value} < 0.05$). Spearman's Rho coefficient $r = 0.455$ allowed us to determine that the relationship between workload and quality of life is positive and moderate. In conclusion, the study findings allow us to conclude that there is indeed a significant relationship between workload and quality of life. This confirms the idea that an excessive workload can cause physical and mental exhaustion in nursing staff, which can compromise their general health and quality of life.

KEY WORDS: WORK LOAD, QUALITY OF LIFE, BURNOUT, WORK STRESS

INTRODUCCIÓN

La carga laboral, puede representar un aspecto fundamental no solo de las condiciones laborales de los profesionales de la salud, sino que también puede tener un peso considerable en otros ámbitos de su vida. Es por esto que esta investigación se plantea el abordaje de la relación existente entre la carga laboral en sus distintas dimensiones y la calidad de vida de las enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima

El problema de estudio se presenta en el primer capítulo, esbozando los detalles que permiten explicar cuál se piensa que es la probable asociación entre las variables. Todos los componentes teóricos y conceptuales que sustentan la investigación se discuten en el segundo capítulo. Las variables y las dimensiones que componen las variables en este ejemplo se explican teóricamente. De esta forma, el lector se familiariza con las ideas y teorías que sirven de fundamento a las hipótesis de trabajo que se presentarán más adelante.

La estrategia de aproximación al campo se explica en el tercer capítulo. Se describen la metodología de investigación, el alcance del estudio, el tipo de diseño de investigación empleado, los procedimientos de investigación, las herramientas de investigación, así como las consideraciones sobre la población, el cálculo de la muestra y el procesamiento de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados del estudio, tanto desde el punto de vista descriptivo, como inferencial. Los resultados, expuestos en tablas y gráficos, recogen la información aportada por los datos recolectados en campo, mostrando además los análisis correspondientes, así como la contrastación de estos resultados con los hallazgos de estudios previos.

En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones y las recomendaciones derivadas de las consideraciones teóricas realizadas y la confirmación de distintos elementos a partir de los hallazgos en campo. Estas permiten, consolidar las lecciones extraídas del desarrollo de la investigación, así como posibles recomendaciones para equilibrar la carga laboral de las enfermeras, considerando el impacto que este tiene para la calidad de vida

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La Salud constituye un derecho humano universal, esto es, que todas las personas tienen la garantía a acceder a servicios médicos o sanitarios para preservar, conservar y salvar su vida. La prestación de servicios es, sin duda, un requisito esencial para cualquier Sistema Nacional de Salud. Sin embargo, instituciones reconocidas en el ámbito del trabajo y la salud, como la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han señalado que el mundo del trabajo actual ha evolucionado en los últimos años por la propia dinámica sociocultural, traducida en modificaciones en las exigencias del lugar de trabajo, así como en las propias necesidades de las organizaciones. Esto ha provocado problemas de salud al personal que en ellas laboran y que están relacionados con la carga laboral, o mejor dicho sobrecarga de trabajo, desencadenada por diversos factores como la exigencia de pedidos, la presión del tiempo, el procesamiento de la información, las demandas conflictivas, los recursos inadecuados o no disponibles, entre otros (1).

De la misma forma La carga laboral se refiere a las exigencias físicas y mentales a las que se expone un trabajador durante una jornada laboral, así como el esfuerzo físico y mental al que se expone durante un tiempo determinado (2). Igualmente, se puede destacar que se asocia al conjunto de tareas y responsabilidades adquiridos por un trabajador cuando ocupa un cargo dentro de una organización, y para lo cual, se le exige una serie de habilidades, destrezas. (3). Sin embargo, cuando la carga de trabajo se torna excesiva se considera un factor de riesgo

laboral porque está directamente relacionado con el rendimiento del trabajador, su nivel de satisfacción, de estrés laboral, así como de su agotamiento físico y mental (4).

Cuando se manifiesta un exceso de la carga de trabajo para un trabajador esto va en detrimento, del rendimiento que el mismo puede brindar a la organización, así como en sus propias condiciones de salud, por lo tanto, es un flagelo que está afectando hoy día al mundo organizacional, tanto privado como público, y el cual debe atender la mirada del personal directivo y gerencial de las instituciones. Este detrimento de las condiciones de salud propias del trabajador, así como en los factores organizacionales importantes como es el desempeño laboral, la seguridad del trabajador, la eficiencia de las operaciones, la atención y capacidad de respuesta a las demandas de los clientes-pacientes, es lo que se conoce como calidad de vida laboral (5).

La calidad de vida laboral incluye el análisis de la satisfacción en el trabajo, pero también de otras dimensiones como la participación en la toma de decisiones, la autonomía de gestión, el lugar de trabajo, los sistemas organizativos y las estructuras que promueven el bienestar físico y psicológico de las personas. En otras palabras, incluye aspectos como el horario de trabajo, la compensación, las recompensas, los beneficios, el clima organizacional, las oportunidades de crecimiento a través de la planificación de la carrera y las relaciones interpersonales. En síntesis, su estudio puede abordarse desde dos aspectos: el entorno en el que se realiza el trabajo (condiciones objetivas) y las experiencias psicológicas de los trabajadores (6).

De esta situación problemática presente en las organizaciones, como producto de la carga laboral y la calidad de vida del personal, no escapan las instituciones de Salud Pública en el Perú. Así lo expresan Taype-Rondan et al. cuando señalaron que las condiciones de trabajo inadecuadas, incluidos los bajos ingresos, la carga de trabajo excesiva y el entorno laboral

inapropiado, se asocian a resultados negativos como la insatisfacción laboral, el abandono del trabajo, el agotamiento y el estrés laboral y la colaboración multidisciplinar entre los profesionales de la salud en Perú. Dichas condiciones de trabajo han sido reportadas en muchos estudios, y su prevalencia varía de un país a otro (7).

Esta problemática puede socavar la atención sanitaria del paciente, causándole problemas físicos, psicológicos, sociales y económicos, e incluso la muerte (8). En consecuencia, la carga laboral podría ser un factor importante en la ocurrencia de eventos en el servicio de medicina de un hospital de Lima, Perú. Esto obedece a diversos motivos entre los cuales se pueden mencionar la falta de personal disponible las 24 horas del día, lo que impide un seguimiento exhaustivo de algunos pacientes. Esto teniendo en consideración que, de acuerdo al nivel de gravedad de los pacientes, el tiempo de atención, así como las técnicas y tratamientos que se aplican, varían, por lo tanto, la carga laboral del personal de enfermería puede afectar el tiempo y calidad de atención que se le brinda a cada paciente, también amerita de la inversión de mayor tiempo y recurso humano (9).

En el estudio de Saltos et al. este aspecto se mide por la relación enfermera-paciente, o el número mínimo de enfermeras a cargo para un número determinado de pacientes, que también puede denominarse relación de carga de trabajo de las enfermeras. (10),

De lo antes planteado, el presente proyecto investigativo pretende determinar como la carga laboral del personal de enfermería pueden incidir en la calidad de vida de estos trabajadores de salud que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, para el año 2023. Para ello, se deben identificar los factores de carga laboral física, mental y psicoafectiva y su incidencia en la calidad laboral de estos trabajadores.

Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre los factores físicos de carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre los factores mentales de carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre los factores psicoafectivos de carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023?

Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cual es la relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.

Identificar cual es la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de un hospital de Lima, 2023.

Identificar cual es la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.

Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación tiene relevancia teórica, puesto que permitió conocer los factores de carga laboral y de calidad de vida del personal de enfermería de un centro hospitalario, haciendo una búsqueda del estado de arte del conocimiento sobre ambas variables de estudio, que permita conocer el estado actual, pero también, enriquecer la discusión y actualización del mismo. De igual forma está enmarcada en la teoría del autocuidado desarrollada por Dorothea Orem considerando que la misma se centra en la capacidad de los individuos para atender a su propio bienestar y al bienestar de los demás, lo que en el caso de las variables consideradas tiene una estrecha relación con las prácticas de autocuidado en su calidad de vida.

1.4.2. Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación constituyó una referencia para futuros investigadores interesados en el análisis de las variables de estudio. Igualmente, la aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos,

brindan sustento científico a los resultados y conclusiones a las que se llegó una vez culminado el proceso investigativo, lo cual, permitió enriquecer la discusión académica de las variables, y de las líneas de investigación de la Universidad, en específico, la relacionada a la Administración hospitalaria.

1.4.3. Práctica

La importancia practica de este estudio es que permitió la identificación de los factores de carga laboral en sus tres dimensiones física, mental y psicoafectiva del personal de enfermería del centro hospitalario, los cuales pueden tener una influencia positiva o negativa en la calidad de vida laboral de estos trabajadores de salud, y que a su vez, repercute en la atención sanitaria brindada a los pacientes, por tanto, se convierte en un insumo de referencia para el personal directivo del Hospital María Auxiliadora a fin de tomar las medidas correctiva a que hubiese lugar, en pro de la satisfacción de sus clientes internos (personal de enfermería) y clientes externos (pacientes).

Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones, estuvieron relacionadas con el proceso de recolección de información en campo, el cual tuvo que adecuarse a la disponibilidad de los participantes, con el fin de no crear inconvenientes en sus espacios de trabajo, considerando las responsabilidades que cada una de estas personas cumple en el mismo. En virtud de ello, se realizó la coordinación pertinente para llevar a cabo esta etapa de la investigación.

CAPÍTULO 2: MARCO TEORICO

2.1 Marco Referencial

2.1.1 Antecedentes

- Antecedentes internacionales

Sjöberg et al (11) en el año 2020, en Suecia, publicaron un estudio, cuyo objetivo fue “Examinar la carga de trabajo percibida, sobre la calidad de vida relacionada con la salud entre los colaboradores de atención domiciliaria y determinar si los factores psicosociales modifican dicha relación” El método que se utilizó se fundamentó en un diseño transversal en el que participaron 1162 (tasa de respuesta del 58%) todos colaboradores de atención domiciliaria. Los factores psicosociales fueron medidos por QPS-nordic. La CVRS se midió con las 5 dimensiones de Eurotool, a partir de las cuales las respuestas se tradujeron en puntajes de años de vida ajustados por calidad (AVAC). Los resultados mostraron que el personal con una alta carga de trabajo evidenció una calidad de vida estadísticamente significativa 0,035 más baja que el personal con una carga de trabajo normal. De este modo para la calidad de vida, el efecto de una carga de trabajo alta en comparación con una carga de trabajo normal fue mayor, con apoyo social bajo (RD 0,045, significativo) en comparación con alto (RD 0,015, no significativo) y no significativo, para bajo y alto control. En conclusión, nuestro estudio muestra que la reducción de la carga de trabajo sería beneficiosa para la calidad de vida del personal de atención domiciliaria.

Fujianti y Wuryaningsih (12) en el año 2019, en Indonesia, publicaron un estudio, cuyo objetivo fue: “Conocer la relación entre carga de trabajo y calidad de vida profesional de las enfermeras en el centro de salud del distrito de Jember”. En cuanto a la metodología, se utilizó un diseño transversal con un tamaño de muestra de 74 encuestados. La técnica de muestreo

utilizada fue el muestreo por conglomerados y proporcional muestreo aleatorio. La recolección de datos se realizó en el periodo comprendido entre enero-marzo 2019. El cuestionario utilizó NASA-TLX ($\alpha = 0,781$) y ProQoL-5 ($\alpha = 0,903$). La prueba estadística utilizada fue el coeficiente de Spearman. Los resultados mostraron que no había relación entre la carga de trabajo y calidad de vida profesional (p-valor = 0,372; IC = 95%). En conclusión, la alta motivación y el trabajo duro de enfermeras en el desempeño de sus responsabilidades hacen que el mismo de enfermeras sea conveniente, a pesar de que tienen una carga de trabajo moderada. Sin embargo, en este caso se asumió que la calidad de vida no se ha medido directamente sino desde su desempeño. En investigaciones futuras, puede ser necesario explorar la carga de trabajo y la calidad de vida de los profesionales de la salud de forma directa.

Castro y Changton (13) en el año 2020 en Ecuador publicó un estudio cuyo objetivo fue “Determinar el impacto de la carga laboral sobre la calidad de vida de los profesionales de enfermería”. El estudio utilizó un enfoque mixto, los datos fueron recolectados mediante el uso aplicadas a los enfermeros del establecimiento. Los resultados mostraron que una parte considerable del personal de enfermería cree que su calidad de vida no es la mejor. Esto se debe a varias razones, entre ellas una carga de trabajo excesiva, una falta de incentivos no monetarios, problemas de ergonomía en el trabajo y una falta de motivación por parte de la gestión administrativa. En conclusión, la carga laboral tiene una correlación considerable con el nivel de calidad de vida de los profesionales en enfermería del centro de salud considerado.

- **Antecedentes Nacionales**

Chuquichampi (14) en el año 2022, en Lima, publicó un estudio, cuyo objetivo fue: “Determinar la relación de la carga laboral con la calidad de vida de los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021” Para ello, utiliza una metodología que se fundamenta en un tipo de investigación aplicada, con un enfoque de carácter cuantitativo y un diseño correlacional. Para ello contó con una muestra de 80 enfermeras. La técnica que utilizó fue la encuesta, y como instrumentos, se utilizaron el cuestionario de Santillán para carga laboral, así como la escala de calidad de vida profesional CVP-35 de Karasek. Los resultados del estudio mostraron que existe una asociación significativa entre la carga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos e Intermedios del Centro Médico Naval considerado en la investigación. Por tanto, en conclusión, el investigador afirmó que, para los enfermeros del centro de salud considerado, la carga laboral tiene una incidencia importante con la calidad de vida.

Panta (15) en el año 2023, en Lima, publicó un estudio cuyo objetivo fue: “Conocer la correlación entre la carga de trabajo y la calidad de vida que experimentan los trabajadores de enfermería que laboran en una unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima”. La investigación utilizó una metodología cuantitativa, no experimental, de corte transversal, a nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 150 enfermeras de una unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2022. Se utilizó la encuesta para recopilar datos, con dos cuestionarios que miden 35 y 20 ítems respectivamente para las variables carga de trabajo y calidad de vida. Los resultados, respaldaron estadísticamente la relación entre las

cargas físicas, mentales y psicoafectivas del trabajo de una enfermera y la calidad de vida de los profesionales de enfermería. Conclusiones: Existen una relación considerable entre las condiciones laborales que aumentan la carga y la reducción de la calidad de vida de los empleados, tanto personal como profesionalmente.

Muñoz (16) en el año 2022, en Lima, publicó un estudio cuyo objetivo fue: “Establecer una conexión entre el desempeño laboral del personal de enfermería y su calidad de vida profesional en un hospital modular COVID-19 de Lima Norte, 2021” La metodología utilizada se fundamentó en un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 93 enfermeras y la técnica de investigación fue la encuesta mientras los instrumentos utilizados fueron el cuestionario CVP-35 y el desempeño laboral. Los resultados mostraron que en general existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre la calidad de vida profesional y el desempeño laboral. Además, existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre el desempeño laboral y la calidad de vida profesional determinada por el apoyo gerencial. En conclusión, existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la calidad de vida profesional en relación con su dimensión de carga de trabajo. Por último, también se descubrió una fuerte correlación entre el desempeño laboral y la calidad de la vida profesional medida por el apoyo directivo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Carga de trabajo

La carga de trabajo considera todas aquellas actividades que involucran el tiempo que los empleados dedican al desempeño sus funciones, deberes, responsabilidades e intereses en el ámbito de su trabajo, ya sea de forma directa o indirectamente. El impacto más directo de la carga de trabajo en el colaborador es el que tiene que ver con el impacto en sus propias

condiciones de salud, que puede verse afectado por el estrés relacionado con la sobre la carga laboral. A nivel mundial, se estima que el estrés relacionado con el trabajo afecta a uno de cada tres empleados. El estrés en el lugar de trabajo ocurre en todas las profesiones y, en particular, los profesionales de la salud constituyen un grupo importante que puede verse afectado por el lugar de trabajo. estrés debido a la naturaleza de su entorno de trabajo. Las consecuencias de la sobrecarga laboral pueden incluso tener efectos perdurables en el colaborador, como la aparición de problemas de salud que conducen a cambiar el lugar de trabajo actual y el trabajo, abandonar la profesión e interrumpir la relación con los compañeros de trabajo (17).

Dimensión mental

La carga de trabajo cognitivo puede definirse como “una propiedad emergente del cerebro activo que se encarga de las demandas de supervivencia y prosperando en un incompletamente especificado y mundo sub explicado” (18).

La carga mental de trabajo puede definirse como la demanda cognitiva de una tarea y estimarse mediante registros psicofisiológicos, desempeño en la tarea y autoinformes. Por lo tanto, las medidas de desempeño aparecen como medidas de carga de trabajo mental. Sin embargo, el desempeño de la tarea no parece ser reflejo exacto de la carga de trabajo mental, incluso si está influenciado por la carga de trabajo mental. De hecho, considerar el desempeño como una medida de la carga de trabajo mental implica que una relación lineal entre el rendimiento y la carga se infiere. Sin embargo, una carga muy baja o una sobrecarga pueden provocar una disminución del rendimiento y provocar incidentes o accidentes (19).

El estudio de la carga mental de trabajo también puede permitir establecer un pronóstico del trabajo futuro situación. De hecho, en algunos casos, es importante anticipar una eventual

sobrecarga de trabajo, especialmente en entornos de riesgo (hospital, control de tráfico aéreo, central nuclear,). La aparición de sobrecarga de trabajo que disminuye el rendimiento y conduce a incidentes o accidentes es función de numerosos factores como la tarea, el contexto de ejecución y las características individuales. Considerar estos factores para clasificar la carga de trabajo mental en tres dimensiones: carga intrínseca, extrínseca y relacionada. Así, aparece importante estimar cada dimensión de la carga de trabajo mental y los recursos disponibles. En cuanto a los recursos mentales disponibles, los estudios enunciados en este artículo muestran que los diferenciales la frecuencia cardíaca y el estado de alerta auto informado parecen ser buenos indicadores de los recursos disponibles. Para la carga intrínseca, la estimación subjetiva de las demandas mentales con un control parece ser medida más relevante (20).

Dimensión física

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cantidad de trabajo puede ser un peligro en el lugar de trabajo, lo que puede conducir al estrés relacionado con el trabajo, en este sentido, tener demasiado o muy poco que hacer en el trabajo, es a menudo una indicación de mala gestión del tiempo que resulta en estrés mental (21). El estrés mental afecta la frecuencia cardíaca (FC) que a su vez propaga sus efectos a otras partes del cuerpo (22). La carga de trabajo es un factor clave en la ergonomía para determinar la duración adecuada y el número de descansos para un trabajo determinado, ayudando a reducir el estrés relacionado con el trabajo (23). Sin embargo, la cantidad de carga de trabajo físico no es necesariamente determinado por la longitud de una determinada tarea, sino por la cantidad de energía requerida para completarla. En consecuencia, varias investigaciones (24). describen la importancia del seguimiento de RRHH en la carga de trabajo físico.

En cuanto a la carga de trabajo físico, varios métodos para el seguimiento continuo del esfuerzo físico pueden encontrarse en la literatura donde no se proporcionan datos cualitativos (25). Por ejemplo, Jovanov et al. (26) usa una red de área corporal inalámbrica (WBAN) para monitorear el movimiento del acelerómetro en el cuerpo y sensores de electrocardiografía (ECG). Dicho sistema tiene la intención de realizar un seguimiento de la actividad física y estado de salud con tecnología no invasiva. Otros trabajos proponen (27) iniciar manualmente el registro de actividades con datos de rastreadores de recursos humanos para medir la carga de trabajo físico de una determinada población. Tal método se prueba en estibadores, enfermeras y porteadores, respectivamente (28) Complementariamente, se introduce el monitoreo de recursos humanos en tiempo real y conteo de pasos para rastrear el estrés laboral en enfermeras, este se puede desarrollar mediante el desarrollo de una aplicación móvil que calcula la carga de trabajo durante cada actividad realizada por personal de conserjería (29).

Dimensión Psicoafectiva

Hay un vasto cuerpo de investigación que estudia el estrés en enfermería que ha señalado cómo lidiar con el sufrimiento, el duelo y la muerte a diario, junto con las condiciones particulares de trabajo, pueden producir altos niveles de estrés ocupacional y agotamiento y, por lo tanto, pueden obstaculizar el bienestar de las enfermeras (30). Una exposición continuada al estrés puede conducir al desarrollo de burnout: un problema psicológico estado resultante de un estrés psicológico o emocional de larga duración, caracterizado por agotamiento, despersonalización y baja realización personal (31), Varias consecuencias negativas de burnout se han descrito en el contexto de profesionales sanitarios, como insomnio, irritabilidad y consumo de alcohol y drogas, identificándose también efectos adversos para el sistema de salud,

incluido el ausentismo, las bajas por enfermedad, la atención subóptima de los pacientes o los errores de tratamiento, en consecuencia, afectando la calidad de la atención (32).

2.2.2 Calidad de vida

Diversos estudios, factores alternativos como los determinantes de la calidad de vida profesional. En algunos trabajos, se han señalado el autocuidado y la autocompasión como esencial para brindar atención compasiva y mantener el equilibrio de las enfermeras (33). El autocuidado ha sido conceptualizado como un cuadro de actividades realizadas independientemente por individuos para prevenir enfermedades, mantener y promover el bienestar personal a lo largo de la vida (34). La realización de actividades de autocuidado juega un papel importante para ayudar a los profesionales a hacer frente a las demandas emocionales que deben afrontar todos los días, siendo vital tanto para las enfermeras como para los pacientes, de hecho, una práctica holística de autocuidado es clave aspecto para el mantenimiento de la salud y la calidad de vida profesional (35). Por ejemplo, Neville y Cole (36) y en una muestra de enfermeras que ejercen en un centro médico comunitario, encontró evidencia de una negativa relación entre el autocuidado y la fatiga por compasión. Más recientemente, Sorenson encontró, después de una revisión de artículos cualitativos, se informó que el autocuidado es la medida preventiva más importante los profesionales de la salud podrían tomar para protegerse del desarrollo de fatiga por compasión. (37)

Otros estudios han apoyado la validez de las cuatro dimensiones principales de la calidad de vida (físico, funcional, emocional, social) En este caso, la dimensión física se refiere a la función corporal percibida y observada. El bienestar físico puede verse afectado por una serie de combinaciones de síntomas de enfermedad, que afectan el nivel desenvolvimiento del colaborador (38).

En correlación con la dimensión física, pero suficientemente diferente de ella, está la dimensión funcional. El estado funcional se refiere a la capacidad de uno para realizar las actividades relacionados con las necesidades personales, ambiciones y role. En el nivel más básico, esto se refiere a las funciones de la vida diaria como caminar, alimentarse, bañarse, y vestirse. También incorpora la propia capacidad para llevar a cabo responsabilidades dentro y fuera del hogar, incluidas aquellas con familiares, amigos, y colegas. Aunque están estrechamente ligados a entre sí, la dimensión física y funcional pueden ser independientes cuando, por ejemplo, un trabajador de cuello blanco puede seguir trabajando efectivamente a pesar de las molestias físicas periódicas y debilidad causada por algún padecimiento físico (39). Por otra parte, el bienestar emocional está correlacionado, pero es distinto del bienestar físico lo que refleja el afecto positivo (bienestar) como el afecto negativo (angustia). Finalmente, el bienestar social cuarta gran calidad de vida, se refiere al nivel general de actividad social o familiar. El contenido de esta dimensión es diverso y va desde el apoyo social percibido, las actividades de ocio y la familia hasta el funcionamiento en la intimidad, incluida la sexualidad (40).

2.2.3 Equilibrio trabajo-vida

A partir de los estudios de quien estableció que el equilibrio vida-trabajo se refiere a la relación armoniosa entre los diferentes dominios de la vida definen al mismo como el equilibrio entre la vida laboral y familiar. De este modo, este equilibrio persigue la armonización entre aquellos aspectos relacionados con el trabajo y la vida personal. Fundamentalmente se relaciona con sentirse cómodo con los compromisos de trabajo y de la familia. En este sentido, este enfoque se fundamenta en la consideración de que el equilibrio entre la vida laboral y personal

se basa en la naturaleza complementaria de la vida laboral y la vida personal entre sí, como la forma idónea para tener una vida satisfactoria. (41).

En sintonía con lo anterior establece que el equilibrio trabajo-vida como el grado en que una persona está involucrada e igualmente satisfecha con sus roles laborales y personales (42). Byrne por su parte afirmó que lograr un equilibrio entre los compromisos laborales y la vida personal, pueden traer múltiples beneficios a las organizaciones, considerando que, si sus colaboradores están más motivados, serán capaces de tener un mejor desempeño, en condiciones más armoniosas y menos estresantes (43).

En este sentido, se evidencia que el equilibrio entre la vida laboral y personal puede tener repercusión en una mayor productividad y una reducción del ausentismo y tasa de rotación, por tanto, las organizaciones que adoptan como política deliberada, favorecer el equilibrio entre los compromisos de trabajo y la vida son las preferidas por los potenciales colaboradores. (44).

El mayor deseo de logro en el ámbito laboral puede llevar a una persona a esforzarse más para mejorar sus esfuerzos en el trabajo, en algunos casos, a expensas de su vida personal, sin embargo, en dicha situación, desafortunadamente, esto puede tener un impacto considerable en el nivel de satisfacción, el cual puede reducirse y en consecuencia favorecerá un aumento en el nivel de estrés experimentado por los empleados (45).

De igual manera es importante indicar que solo recientemente, algunas investigaciones se han enfocado en indagar en los aspectos de conciliación de la vida laboral entre los profesionales de la enseñanza, en este aspecto los estudios en este campo son cruciales para contribuir a políticas, prácticas, programas e intervenciones de desarrollo estratégico que integran los aspectos de conciliación de la vida laboral y familiar. De igual manera, el rol que

puede jugar el equilibrio entre la vida laboral y personal en la predicción del desempeño laboral viene recibiendo atención en el campo de la investigación, En este sentido se presume que aquellos colaboradores que cumplen de manera satisfactoria con sus compromisos familiares demuestran un excelente desempeño laboral, por lo que pudiera considerarse en cierto sentido como eficaces predictores de resultados organizacionales, incluido el empleado. De esta forma, las consideraciones de esto investigadores contribuyen al fortalecimiento de la hipótesis de que conciliación de la vida laboral y familiar ejerce un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral (46).

2.2.4 Carga laboral y calidad de vida en los profesionales de las ciencias de la salud

Con base en el trabajo de BohrerKoller y Koller que partieron del estudio de los médicos cirujanos y el impacto de la carga laboral en su calidad de vida, se analizó particularmente los factores que afectan a esta población profesional en particular en Alemania. En este sentido, los autores describen como tradicionalmente, el ejercicio de la profesión se había vinculado con un considerable estatus jerárquico dentro del sistema de salud, y a nivel profesional y económico en general. Sin embargo, señalan estos autores que, durante los últimos años, la rutina diaria de trabajo de cirujanos ha cambiado dramáticamente, disminuyendo sensiblemente el tiempo dedicado estrictamente al ejercicio de la apreciada actividad de realizar cirugía (47).

En este sentido, los médicos cirujanos, deben dedicar, cada vez más tiempo a la realización de tareas administrativas como la codificación de diagnósticos y procedimientos, introducción de nuevas técnicas, cambio de pacientes, y la expansión de la cirugía ambulatoria. Por eso, con muchas frecuencias, las horas extraordinarias requeridas complican la vida privada y familiar sustancialmente la vida profesional y familiar. La magnitud de la exigencia de la carga laboral de estos profesionales ha provocado que haya escasez de estos. El proceso se desarrolló

en un ámbito en el que, paradójicamente, los cirujanos fueron la primera profesión médica avocada a explorar la calidad de vida de sus pacientes en clínica, pero pocos estudios se habían ocupado de abordar su propia calidad de vida, pero el ejercicio de los profesionales de la salud se ha tornado en un ámbito de lata exigencia tanto física, mental como emocional (48).

Son evidentes las dificultades inherentes al ejercicio profesional de los profesionales del área sanitaria, al punto que claramente da lugar al debate sobre la responsabilidad de la implementación de las acciones necesarias para mejorar los aspectos relacionadas con la carga laboral, a fin de atenuar su impacto en las condiciones de vida. De igual manera, queda claro que los problemas inherentes no pueden ser resueltos por estos profesionales por si solos, siendo fundamental que todas las partes involucradas, es decir, los propietarios de hospitales, administradores de hospitales, jefes de departamentos y personal de salud, evalúen e implementen prácticas que permitan mejorar el ambiente de trabajo para los profesionales de la salud (49).

En sintonía con lo anterior Shanafelt et al. Señala por ejemplo que el 40% de los cirujanos evaluados en un estudio dirigido a estudiar las condiciones de trabajo de cirujanos norteamericanos y su calidad de vida, se caracterizaron como "quemado", evidenciando, una calidad de vida más baja que la de la población en general. De esta forma, los cirujanos estadounidenses tenían una calidad de vida por debajo del promedio en el dominio mental (a diferencia del dominio físico), al igual que nuestros cirujanos, cuya calidad de vida en aspectos psicosociales como la capacidad de disfrutar, estado de ánimo negativo y positivo, y la sociabilidad estuvo por debajo de la población de referencia (50).

Se desprende de los hallazgos y consideraciones anteriores que, acciones como la mejora de la formación y educación quirúrgica, la delegación de tareas no quirúrgicas (p. ej.,

codificación de diagnósticos) a profesionales de la atención quirúrgica, o la adherencia al tiempo de trabajo, pueden contribuir a distribuir la carga laboral y el impacto que la misma genera en la calidad de vida de estos profesionales (51).

2.2.5 Teoría de enfermería por Dorothea Orem

La Teoría del Déficit de Autocuidado desarrollada por Dorothea E. enfatiza la capacidad de los individuos para atender sus propias necesidades y la necesidad de asistencia de enfermería en los casos en que hay falta de autocuidado, en este sentido, esta teoría considera al autocuidado como una actividad humana deliberada que necesita ser practicada intencionalmente para preservar la salud y el bienestar, la misma subraya la importancia de adquirir e implementar periódicamente prácticas de autocuidado, ya que deben adaptarse a las necesidades cambiantes de las personas en diferentes fases de la vida, estados de salud y entornos (52).

A partir de las consideraciones sobre la teoría del déficit de autocuidado, propone tres tipos de sistemas de enfermería (53).

1. Sistema Totalmente Compensatorio

Este método se basa en el que la enfermera es responsable de satisfacer las necesidades de autocuidado del paciente hasta que éste sea capaz de gestionar de forma independiente su propio cuidado o haya adquirido las habilidades para adaptarse a cualquier impedimento.

2. Sistema Parcialmente Compensatorio:

En este sistema, la intervención de la enfermera necesita menos amplitud o intensidad en comparación con el sistema totalmente compensatorio pues la enfermera desempeña un papel compensador, el paciente asume un papel más activo en su propio cuidado al tomar decisiones

y actuar. La aplicación de este enfoque es adecuada cuando el paciente es capaz de participar activamente en su propio autocuidado.

3. Sistema de Apoyo Educativo:

Este sistema se considera el más apropiado para aquellos pacientes que poseen la capacidad de realizar tareas esenciales de autocuidado y tienen la capacidad de aprender y adaptarse a circunstancias desconocidas por lo que se utiliza cuando el paciente posee la capacidad de adquirir conocimientos y adaptarse, pero actualmente necesita la ayuda de la enfermera, ya sea en términos de brindarle información, apoyo emocional o dirección educativa.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.
- Ha: Existe relación significativa entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Ho1: No existe relación significativa entre la carga laboral según la dimensión factores físicos y la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.
- Ha1: Existe relación significativa entre la carga laboral según la dimensión factores físicos y la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.

- Ho2: No existe relación significativa entre la carga laboral según la dimensión factores mentales y la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.
- Ha2: Existe relación significativa entre la carga laboral según la dimensión factores mentales y la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.
- Ho3: No existe relación significativa entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.
- Ha3: Existe relación significativa entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

2.1. Método de la investigación

El método de investigación que se consideró es el hipotético-deductivo. Este método considera la utilización de una secuencia lógica o razonamiento deductivo, que parte desde la teoría derivando de estas, expresiones lógicas que se denominan hipótesis, las cuales fueron sometidas a prueba por el investigador. Estas hipótesis, construidas, considerando estos elementos teóricos, intentan explicar el problema de investigación, enunciado en la pregunta de investigación. En este sentido la investigación se propuso, a partir de la teoría relacionada con las variables carga de trabajo y calidad de vida, abordar la situación problemática planteada entre el personal de enfermería que labora en el servicio de medicina de un hospital de Lima (54).

2.2. Enfoque de la investigación

La investigación requiere un enfoque cuantitativo, considerando que su propósito es el de determinar la asociación entre las variables carga laboral y calidad de vida, para ello se fundamentó en la utilización de datos recabados a partir de instrumentos diseñados para tal fin y que fueron procesados utilizando las técnicas estadísticas correspondientes a fin de determinar partir de los coeficientes de correlación si las hipótesis planteadas resultan adecuadas. El enfoque cuantitativo, es aquel que se fundamenta en el análisis de datos medibles u observables, así como en la utilización de herramientas estadísticas para el procesamiento de la información y la comprobación de las hipótesis de trabajo planteadas (55).

2.3. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, considerando que la misma es aquella que plantea el abordaje de una situación problemática específica plantea el estudio de la asociación entre

carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima. El resultado de la misma permitió, partir de los hallazgos de la misma, comprender, desde la óptica del fundamento teórico relacionados con las variables de estudio, la asociación existente entre las variables en el contexto de estudio y las acciones que eventualmente pudiesen considerarse de acuerdo a los requerimientos de la organización (56).

2.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental, transeccional-correlacional. Los diseños de naturaleza no experimental, son aquellos en los que no se plantea intervención alguna sobre las variables consideradas, por el contrario, sus hallazgos se caracterizan por ser un reflejo de la realidad estudiada. En cuanto al momento de la recolección de la información, la misma se realizó en un único momento, por lo que, desde este punto de vista, la investigación fue de naturaleza transeccional. En cuanto a su alcance la investigación es de naturaleza correlacional, considerando que su propósito es establecer la relación existente entre las variables de estudio, carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima (57).

2.5. Población, muestra y muestreo

La población del estudio se refiere al conjunto de elementos o individuos que presentan características homogéneas que permiten identificarlos y que constituyen el objeto de investigación (58).

La población considerada en la investigación es la del conjunto de colaboradores de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima.

La muestra por su parte se refiere a la porción de la población que fue considerada para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos: la utilización de la muestra permite la obtención de resultados válidos, a partir de una porción de la población, constituyendo de este modo, una forma eficiente en términos de tiempo y recursos (59).

Se consideró una muestra censal, de esta forma se consideró la totalidad de la población. 80 participantes.

2.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Carga laboral	La carga de trabajo considera todas aquellas actividades que involucran el tiempo que los empleados dedican al desempeño sus funciones, deberes, responsabilidades e intereses en el ámbito de su trabajo, ya sea de forma directa o indirectamente. (17)	A efectos de la presente investigación se considerará como carga laboral o carga de trabajo a aquellos aspectos que comprometen al trabajador en el aspecto físico, mental y psicoafectivo.	Factores físicos	Carga física estática. - Carga física dinámica – Fisiológico	Ordinal	Alta demanda 8-15
			Factores mentales	Conducta psicológicos		Baja demanda 0-7
Calidad de vida	Percepción del individuo sobre su propia existencia, fundamentado en cuatro dimensiones: (física, funcional, emocional, social) (36)	A efectos de la presente investigación se considerará la percepción de individuo sobre su propia condición, basadas en las dimensiones bienestar,	Bienestar	Bienestar físico Bienestar psicológico o emocional	Ordinal	Muy mala 1-2 Mala 3-4
			Funcionamiento	Autocuidado y funcionamiento independiente Funcionamiento ocupacional Funcionamiento interpersonal		Regular 5-6 Buena 7-8 Muy buena buena

funcionamiento, relaciones sociales y satisfacción personal	Relaciones sociales Satisfacción personal	Apoyo social- emocional Apoyo comunitario Plenitud personal Satisfacción espiritual Calidad de vida global	9-10
---	--	---	------

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de investigación que se utilizó es la de la encuesta. La encuesta, consiste en la formulación sistemática de un conjunto de interrogantes que tienen un conjunto de opciones respuesta acotadas, que el encuestador selecciona de acuerdo a las indicaciones del informante (60).

Esta se considera la técnica más adecuada puesto que, permite recabar de manera ordenada y sistemática de primera fuente, los datos suficientes para el estudio de la relación existente entre las variables para la población en estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento de investigación que se utilizó es el cuestionario, de modo que los datos fueron recolectados de manera sistemática, basados en ítems con alternativas de repuestas acotadas en escala de Likert.

El cuestionario permite, la recolección de información de manera más eficiente y con un procesamiento más rápido, considerando que la tabulación de las respuestas permite una consolidación y análisis más expedito (61).

En el caso de la variable, calidad de vida, se utilizó el Índice de calidad de vida, específicamente la adaptación de Mezzich y colaboradores. En el mismo se consideró una puntuación en una escala del 1 al 10 para cada ítem

Para la variable carga laboral, se utilizó el cuestionario de carga laboral perteneciente a la escala Demanda-Control de Karasek. En el mismo se evaluó la percepción de los colaboradores respecto a cada uno de los aspectos considerados, utilizando para ello una escala de Likert.

3.7.3 Validación

La validación de los instrumentos se realizó por juicio de experto. En el caso de ambos instrumentos, fueron sometidos a la consideración de especialistas en el área, quienes emitieron su parecer sobre el alcance de las preguntas consideradas. En el caso del índice de calidad de vida, este fue validado para Perú por el MINSA (62), mientras que, en el caso de la encuesta de carga laboral, el instrumento ha sido aplicado ampliamente en países de habla hispana, incluyendo Perú, por lo que su uso fue validado por la Doctora Susan Gonzáles.

3.7.4 Confiabilidad

La fiabilidad se determinó a través del alfa de Cronbach, el coeficiente alfa de Cronbach es una medida de la confiabilidad interna de una escala o un cuestionario. La confiabilidad interna se refiere a la consistencia en las respuestas de los participantes a las diferentes preguntas o ítems en una escala o cuestionario.

El valor del coeficiente para los puntajes obtenidos de los 10 ítems que conforman el cuestionario para medir el Índice de calidad de vida (Adaptación Mezzich y colaboradores, 2000), fue de 0,974, lo que indica una alta consistencia y confiabilidad interna en las respuestas

de los participantes a las diferentes preguntas o ítems de la escala o cuestionario. Los ítems del cuestionario están altamente relacionados entre sí y miden una sola dimensión o constructo de manera consistente. Esto significa que el cuestionario es confiable para medir la variable Calidad de vida y que los resultados son precisos y reproducibles (Tabla 1).

El valor del coeficiente para los puntajes obtenidos de los 15 ítems que conforman Cuestionario Carga laboral Considerado en Escala Demanda-Control de Karasek, 2000, fue de 0,811, lo que indica una alta consistencia y confiabilidad interna en las respuestas de los participantes a las diferentes preguntas o ítems de la escala o cuestionario. Los ítems del cuestionario están altamente relacionados entre sí y miden una sola dimensión o constructo de manera consistente. Esto significa que el cuestionario es confiable para medir la variable Carga laboral y que los resultados son precisos y reproducibles (Tabla 1).

Tabla 1 Resultado de la confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Índice de calidad de vida Adaptación Mezzich y colaboradores, 2000	0,974	10
Cuestionario Carga laboral Considerado en Escala Demanda-Control de Karasek	0,811	15

2.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, una vez definidos los instrumentos más adecuados para la medición de las variables, se procedió a la aplicación de la misma a los individuos considerados en la muestra de la población de estudio.

Una vez recolectados los datos, se verifica el correcto llenado de los instrumentos como paso previo al vaciado de la información en una tabla en formato Excel.

Luego de consolidada la información en una tabla se procedió a la aplicación de los estadísticos correspondientes para el análisis descriptivo e inferencial que permita determinar en comportamiento de las variables de manera individual y de manera combinada, atendiendo a las hipótesis de estudio planteadas. Para esto se consideró el uso del coeficiente Rho de Spearman para cuantificar la dirección e intensidad de la relación entre las variables.

2.9. Aspectos éticos

La investigación respetó los principios de autonomía individual establecidos en la Declaración de Helsinki, en cuanto a la decisión individual de acceder a participar en la investigación, considerando los pro y contras de la misma. Se respetó el secreto estadístico en cuanto a la identidad de las personas que suministraron la información necesaria para el estudio, ratificando el compromiso de que la misma fue utilizada única y exclusivamente con propósitos académicos. De igual forma, se contó con la correspondiente autorización de la institución para el desarrollo de la investigación. La investigación se realizó, además, respetando los lineamientos de la Universidad para la realización del trabajo académico. El autor se comprometió, en el desarrollo del mismo a respetar los derechos de autor correspondientes a las fuentes consultadas, aplicando para ello, los aspectos formales establecidos en sistema de referencia Vancouver, de este modo la investigación incorpora y valora adecuadamente los aportes al área de estudio realizados por otros investigadores.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

3.1. Resultados

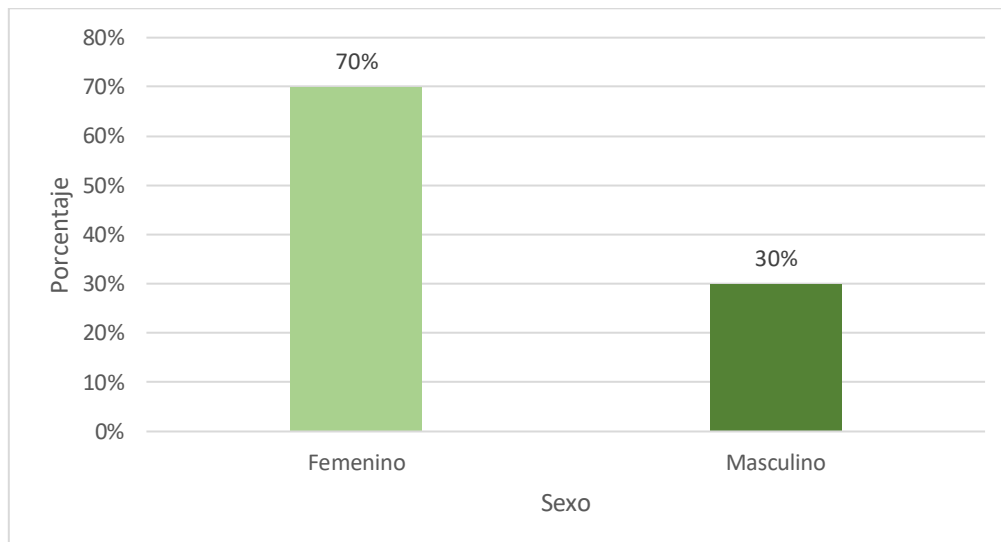
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

La edad promedio de los colaboradores de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima fue de 36 años (DE = 11,4) y rango entre 20 a 67 años, la participación de colaboradores del sexo femenino fue mayor (70%) con edad promedio de 36 años (DE = 11,2) y rango entre 20 a 67 años y la participación de colaboradores del sexo masculino fue menor (30%) con edad promedio de 35 años (DE = 12) y rango entre 20 a 56 años (Tabla 2).

Tabla 2 Resumen descriptivo de la edad

	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Total	80	35,5	11,4	20	67
Femenino	56	35,6	11,2	20	67
Masculino	24	34,9	12,0	20	56

Figura 1 Distribución porcentual del sexo de los colaboradores



El índice promedio de calidad de vida de los colaboradores de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima se muestra en la tabla 3. Con este índice se pudo determinar la percepción de individuo sobre su propia condición, basado en las dimensiones bienestar, funcionamiento, relaciones sociales y satisfacción personal, el cual fue establecido en una escala del 1 al 10 donde 10 es excelente. De acuerdo con los resultados el índice en general para todos los colaboradores fue de 7,2 puntos (DE = 1,4) y rango entre 3 a 9 puntos, para los colaboradores del sexo femenino el promedio fue de 7,2 puntos (DE = 1,3) y rango entre 3 a 9 puntos y para los colaboradores del sexo masculino fue de 7,1 puntos en promedio (DE = 1,5) y rango entre 4 a 9 puntos. En general, los colaboradores muestran una percepción de la calidad de vida buena.

Tabla 3 Resumen descriptivo de la variable calidad de vida

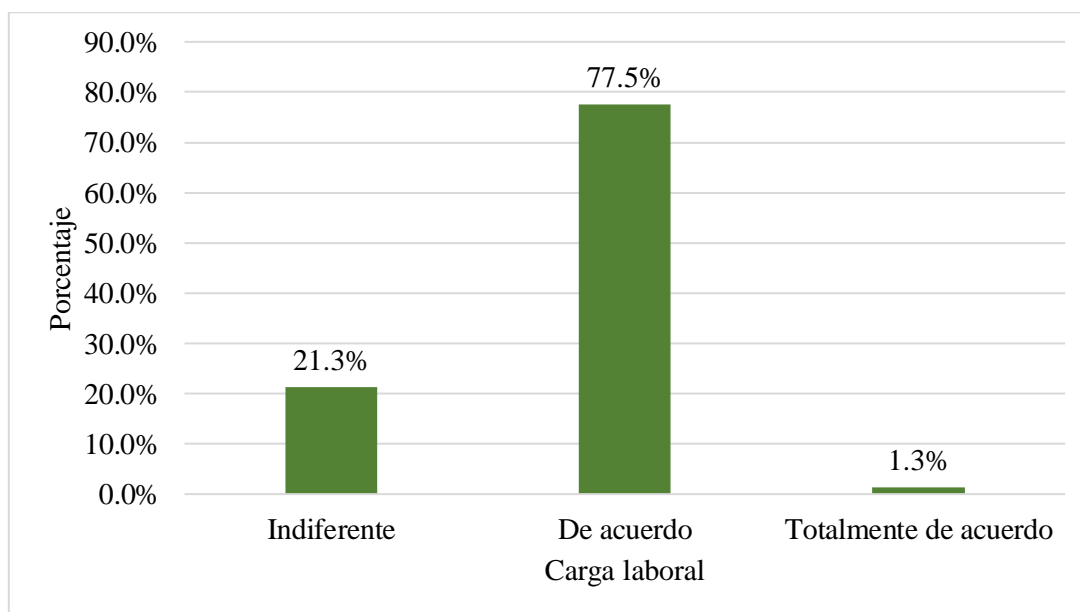
	N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Total	80	7,2	1,4	3	9
Femenino	56	7,2	1,3	3	9
Masculino	24	7,1	1,5	4	9

El resultado de las opiniones de los colaboradores sobre la carga laboral se muestra en la tabla 4 y figura 2. Donde el 77,5 % de los colaboradores estuvieron de acuerdo, el 21,3% se mostró indiferente y el 1,3% estuvo totalmente de acuerdo en aspectos que comprometen al trabajador en factores físicos, mentales y psicoafectivos.

Tabla 4 Valoración de la variable carga laboral

Carga Laboral	n	%
Indiferente	17	21,3
De acuerdo	62	77,5
Totalmente de acuerdo	1	1,3
Total	80	100,0

Figura 2 Distribución porcentual de la carga laboral de los colaboradores

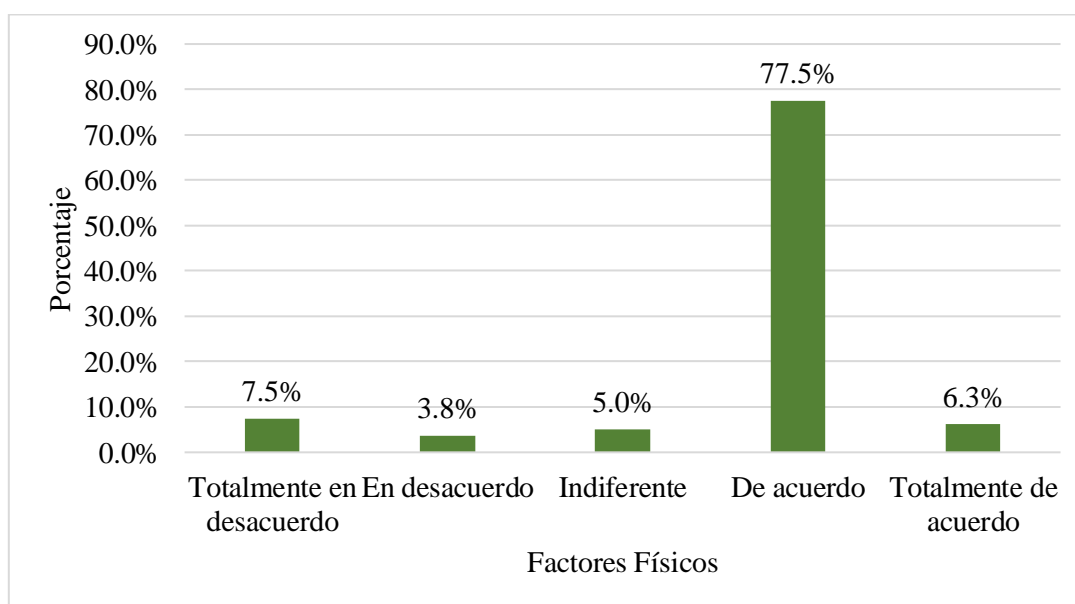


El resultado de las opiniones de los colaboradores sobre la carga laboral según la dimensión factores físicos se muestra en la tabla 5 y figura 3. Donde el 77,5 % de los colaboradores estuvieron de acuerdo, el 7,5% estuvo totalmente en desacuerdo, el 6,3% totalmente de acuerdo, el 5,0% indiferente y el 3,8% en desacuerdo, sobre aspecto relacionados con cansancio físico, posición adecuada de la columna durante la jornada laboral, requerimientos de esfuerzo físico frecuente, necesidad de estiramientos a causa de malestar por la posición adoptada para el trabajo, fatiga visual.

Tabla 5 Valoración de la carga laboral según la dimensión factores físicos

Factores Físicos	n	%
Totalmente en desacuerdo	6	7,5
En desacuerdo	3	3,8
Indiferente	4	5,0
De acuerdo	62	77,5
Totalmente de acuerdo	5	6,3
Total	80	100,0

Figura 3 Distribución porcentual de la carga laboral según la dimensión factores físicos



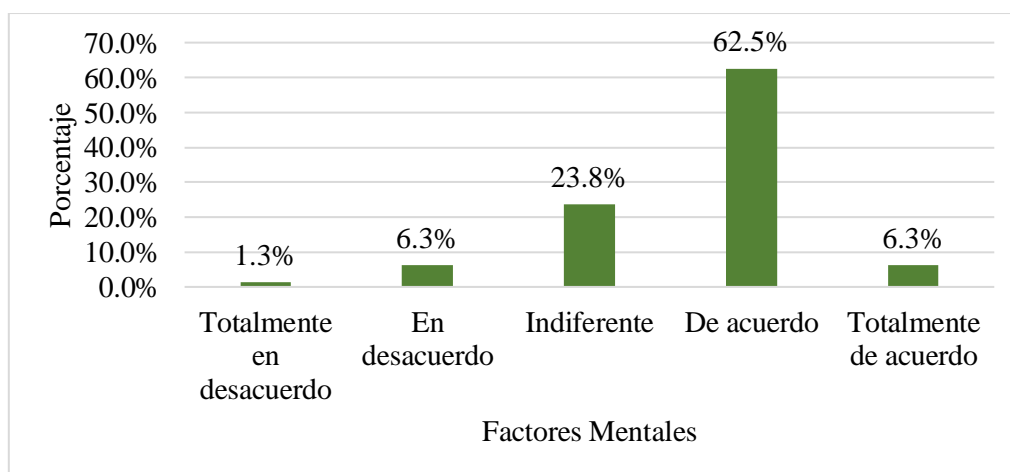
El resultado de las opiniones de los colaboradores sobre la carga laboral según la dimensión factores mentales se muestra en la tabla 6 y figura 4. Donde el 62,5 % de los colaboradores estuvieron de acuerdo, el 23,8% se mostró indiferente, el 6,3% estuvo totalmente de acuerdo; el 6,3% en desacuerdo y el 1,3% totalmente en desacuerdo, sobre factores como la distribución equitativa de actividades, material suficiente y equipos adecuados para el desarrollo

de actividades, tiempo, exigencia mental, jornada insuficiente para atención de solicitudes diarias.

Tabla 6 Valoración de la carga laboral según la dimensión factores mentales

Factores Mentales	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	1,3
En desacuerdo	5	6,3
Indiferente	19	23,8
De acuerdo	50	62,5
Totalmente de acuerdo	5	6,3
Total	80	100,0

Figura 4 Distribución porcentual de la carga laboral según la dimensión factores mentales

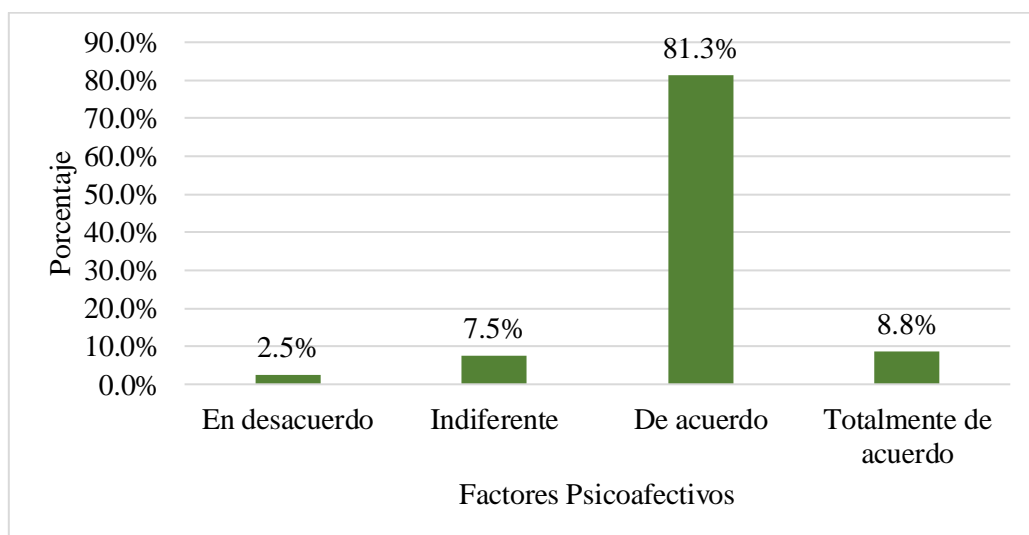


El resultado de las opiniones de los colaboradores sobre la carga laboral según la dimensión factores mentales se muestra en la tabla 7 y figura 5. Donde el 81,3 % de los colaboradores estuvieron de acuerdo, el 8,8% totalmente de acuerdo, el 7,5% se mostró indiferente y el 2,5% en desacuerdo, sobre aspectos relacionados con angustia por el tiempo que se dispone para realizar las actividades diarias, motivación por parte del jefe, clima laboral

Tabla 7 Valoración de la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos

Factores Psicoafectivos	n	%
En desacuerdo	2	2,5
Indiferente	6	7,5
De acuerdo	65	81,3
Totalmente de acuerdo	7	8,8
Total	80	100,0

Figura 5 Distribución porcentual de la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos



4.1.2 Análisis de hipótesis

De acuerdo con los resultados de la tabla 8, la relación entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa (p -valor $< 0,05$). El coeficiente Rho de Spearman $r = 0,455$ permitió determinar que la relación entre la carga laboral y calidad de vida es positiva y moderada. Esto significa que a medida que mejoran factores relacionados con la carga laboral, la calidad de vida tiende a aumentar.

Tabla 8 Resultado de la relación entre la carga laboral y la calidad de vida

		Índice de calidad de vida	Carga laboral
Rho de Spearman	Índice de calidad de vida	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,455**
		N	80
	Carga Laboral	Coefficiente de correlación	0,455**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

Nota: nivel de significancia de 5%. Los datos de ambas variables no se distribuyen de forma normal (p-valor < 0,05), se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para correlación.

De acuerdo con los resultados de la tabla 9, la relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa (p-valor < 0,05). El coeficiente Rho de Spearman $r = 0,292$ permitió determinar que la relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos y calidad de vida es positiva y baja. Esto significa que a medida que mejoran los factores físicos, la calidad de vida tiende a aumentar.

Tabla 9 Resultado de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos y la calidad de vida

		Índice de calidad de vida	Factores Físicos
Rho de Spearman	Índice de calidad de vida	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,292**
		N	80
	Factores Físicos	Coefficiente de correlación	0,292**
		Sig. (bilateral)	0,008
		N	80

Nota: nivel de significancia de 5%. Los datos de ambas variables no se distribuyen de forma normal (p-valor < 0,05), se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para correlación.

De acuerdo con los resultados de la tabla 10, la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa (p-valor < 0,05). El coeficiente Rho de Spearman $r = 0,382$ permitió determinar que la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales y calidad de vida es positiva y baja. Esto significa que a medida que mejoran los factores mentales, la calidad de vida tiende a aumentar.

Tabla 10 Resultado de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales y la calidad de vida

		Índice de calidad de vida	Factores Mentales
Rho de Spearman	Índice de calidad de vida	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,382**
	Factores Mentales	N	80
		Coeficiente de correlación	0,382**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	80

Nota: nivel de significancia de 5%. Los datos de ambas variables no se distribuyen de forma normal (p-valor < 0,05), se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para correlación.

De acuerdo con los resultados de la tabla 11, la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa (p-valor < 0,05). El coeficiente Rho de Spearman $r = 0,242$ permitió determinar que la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos y calidad de vida es positiva y baja. Esto significa que a medida que mejoran los factores psicoafectivos, la calidad de vida tiende a aumentar.

Tabla 11 Resultado de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos y la calidad de vida

			Índice de calidad de vida	Factores Psicoafectivos
Rho de Spearman	Índice de calidad de vida	Coefficiente de correlación	1,000	0,242*
		Sig. (bilateral)		0,031
		N	80	80
	Factores Psicoafectivos	Coefficiente de correlación	0,242*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	
		N	80	80

Nota: nivel de significancia de 5%. Los datos de ambas variables no se distribuyen de forma normal (p -valor $< 0,05$), se utiliza el coeficiente Rho de Spearman para correlación.

4.1.3 Discusión de resultados

Tal como muestran los resultados del estudio en cuanto a la relación entre la carga laboral y la calidad de vida, existe una correlación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería (p -valor 0,05). Estableciéndose una asociación positiva y moderada entre la carga de trabajo y la calidad de vida mediante el coeficiente Rho de Spearman, que fue de $r = 0,455$. Esto implica que la calidad de vida tiende a mejorar cuando mejoran los aspectos relacionados con la carga de trabajo. Este resultado coincide con los hallazgos de otras investigaciones quienes encontraron en sus respectivos estudios que también existe una correlación significativa entre la carga laboral y la calidad de vida de los colaboradores considerados en sus respectivos estudios.

En cuanto a la relación entre la carga laboral en su dimensión factores físicos y la calidad de vida, los resultados del trabajo muestran que es estadísticamente significativo. (valor p 0,05) En este caso, existe una asociación positiva y débil entre la calidad de vida y la carga de trabajo mediante el coeficiente Rho de Spearman, que fue de $r = 0,292$. Esto implica que la calidad de

vida tiende a aumentar a medida que lo hacen los aspectos físicos. Este resultado difiere de los resultados de otras investigaciones quienes no encontraron evidencia sobre que existe una relación entre la carga laboral en su dimensión física y la calidad de vida

Sobre la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales con la calidad de vida del personal esta resulta estadísticamente significativa (valor p 0,05). Pues se muestra una asociación positiva y débil entre la calidad de vida y la carga de trabajo utilizando el coeficiente Rho de Spearman, que fue $r = 0,382$. Esto implica que la calidad de vida tiende a elevarse a medida que lo hacen las variables mentales. Esto coincide con los hallazgos de otras investigaciones que señalan que el factor mental, puede afectar de manera importante la calidad de vida de los colaboradores, en particular, el riesgo de desarrollar lo que se conoce como el síndrome de burnout.

Acerca de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos con la calidad de vida los hallazgos de la investigación muestran que la misma es estadísticamente significativa (valor p 0,05) al mostrar que existe una asociación positiva y débil entre la calidad de vida y la carga de trabajo utilizando el coeficiente Rho de Spearman, que fue $r = 0,242$. Esto implica que la calidad de vida tiende a elevarse a medida que lo hacen los elementos psicoafectivos. Esto coincide con los resultados obtenidos por otros investigadores quienes encontraron que efectivamente existe relación entre los factores psicoafectivos de la carga laboral y la calidad de vida de los colaboradores.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.1. Conclusiones

Los hallazgos del estudio permiten concluir que efectivamente existe una relación significativa entre la carga laboral y la calidad de vida. Es evidente que una carga de trabajo excesiva puede provocar el agotamiento físico y mental del personal de enfermería, lo que puede comprometer su salud general y su calidad de vida. Un profesional de la salud puede experimentar un cansancio extremo como resultado de no dormir lo suficiente y trabajar sin parar. Esto puede afectar no solo cómo abordan su trabajo, sino también cómo abordan su vida personal, familiar y social.

Los resultados del estudio nos permiten demostrar que existe una conexión directa entre la carga de trabajo y la calidad de vida cuando se tienen en cuenta las consideraciones físicas. Así, se hace evidente que las grandes demandas físicas pueden causar fatiga crónica y agotamiento, lo que tiene un impacto negativo en los niveles de energía, actitudes e higiene del sueño de los trabajadores de enfermería. Su salud general y su capacidad para llevar una vida plena pueden verse significativamente afectadas por esto. Por otro lado, continuar realizando tareas físicamente exigentes puede aumentar la probabilidad de sufrir dolencias musculoesqueléticas, como molestias en la espalda, lesiones en las extremidades y trastornos de la postura. Estas dolencias pueden disminuir la calidad de vida e interferir con las actividades diarias realizadas fuera del lugar de trabajo.

La investigación muestra como existe una relación importante entre la carga laboral en su dimensión de factores mentales y la calidad de vida. Las demandas emocionales de la profesión, como manejar situaciones tensas, hacer frente a la pérdida de un paciente o tratar con pacientes desafiantes, se conocen como carga psicoafectiva. Lo que podría afectar significativamente la calidad de vida de los trabajadores de enfermería. Por otro lado, una gran carga de trabajo mental puede dificultar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. La incapacidad del personal de enfermería para desconectar de su trabajo puede tener un impacto en sus relaciones personales, actividades de ocio y tiempo de descanso. Como resultado, la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la vida pueden verse afectados. Lo mismo ocurre con los profesionales de enfermería, que pueden ser más susceptibles a problemas de salud mental, como depresión y ansiedad, debido a la carga de trabajo mental intensa y prolongada. El estrés crónico y las demandas emocionales también pueden tener un impacto negativo en el bienestar mental y emocional, lo que a su vez puede afectar la calidad de vida en general.

Los resultados de la investigación muestran que la carga laboral en su dimensión de factores psicoafectivos tiene una relación significativa con la calidad de vida, en lo que se refiere a las demandas emocionales de la profesión, como manejar circunstancias desafiantes, hacer frente a la pérdida de un paciente o manejar pacientes desafiantes. La calidad de vida del personal de enfermería puede verse afectada por estas responsabilidades. Lidar con situaciones emocionalmente exigentes de manera regular puede resultar en cansancio emocional y agotamiento psicológico, los cuales tienen un impacto negativo sustancial en la satisfacción con la vida.

1.2. Recomendaciones

Considerando la relación entre la carga laboral y la calidad de vida, se recomienda al nivel directivo del centro de salud reducir la carga de trabajo y aumentar la calidad de vida fomentando un entorno de trabajo de apoyo y cooperación entre el equipo de enfermería. La carga de trabajo excesiva puede tener un efecto perjudicial sobre cómo se equilibran el trabajo y la vida personal, lo que puede reducir la calidad de vida.

En cuanto a la relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos con la calidad de vida del personal se recomienda al departamento de talento humano, fomentar un entorno de trabajo de apoyo y cooperación entre el equipo de enfermería. Para reducir los riesgos ergonómicos y prevenir lesiones asociadas a la enfermería, es crucial asegurarse de que el entorno del lugar de trabajo esté bien planificado.

Acerca de la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales con la calidad de vida del personal, el personal de enfermería puede experimentar un nivel significativo de estrés debido a que sus trabajos son muy exigentes. Se recomienda al departamento de talento humano del centro de salud que se estimule la práctica de métodos para reducir el estrés, como la respiración profunda, la relajación muscular gradual y la meditación. Se recomienda también evaluar periódicamente la carga de trabajo del personal de enfermería para detectar posibles desequilibrios o sobrecargas.

Finalmente, considerando la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos con la calidad de vida, se recomienda al personal de enfermería la observación de su propia condición de salud emocional y nivel de autocuidado. Esto permite identificar y

controlar las emociones que están conectadas con el lugar de trabajo, como el estrés, la irritación o la melancolía.

2. REFERENCIAS

1. Acosta-Romero, M., Castro-Bastidas, D., y Bravo-Riaño, D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. 2022; 24. 1-9 Disponible en: [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/24%20\(2022\)/145271089007/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/IE/24%20(2022)/145271089007/)
2. Minaya, M., Requena, G., Mamani-Benito, O., Apaza, E., y Landa, M. Adaptación y carga laboral como predictores de la autoeficacia profesional durante la Pandemia COVID-19 en docentes universitarios peruanos. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*; 2022, 20(1), 27-42. Disponible en: <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/4917/6493>
3. Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, Rodrigo., Bruneau-Chávez, José., y Lagos-Hernández, R. Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Chakiñan: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*; 2021, (15), 166-179. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8272581>
4. Velásquez, C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis para optar al grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%20c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Zumaeta, A. Carga laboral y desempeño laboral de los abogados del centro de emergencia mujer de la comisaría de Uchuglla, año 2020. (Tesis para optar al grado de

- maestro en Gestión Pública). Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89734/Zumaeta_RAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Miño, A. Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*. 2016; 13(2); 45-55. Disponible en: <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>
 7. Taype-Rondan, A., Alarcon-Ruíz, C., Zafra-Tanaka, J., y Rojas-Vilar, F. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta Médica Peruana*. 2018; 35(1); 6-13. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n1/a02v35n1.pdf>
 8. Hernández, N., Martínez, S., Ruiz, B., Gargallo, J., Mallén, S., y Delgado, T. Impacto emocional de la pandemia del Covid-19 en el personal de enfermería. *Revista Sanitaria de Investigación*; 2021, 2(5) 110 -115. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8067377>
 9. Navarrete-Cheza, J., Valle-Dávila, M., y Pambaquishpe-Valles, C. Carga laboral y salud desde la percepción de la mujer indígena. *VIVE. Revista de Investigación en Salud*; 2022,5(14), 444-455. Disponible en: <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/196/512>
 10. Saltos, M., Pérez, C., Suárez, R., y Linares, S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*. 2018; 34(2) 100–102 Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
 11. Sjöberg, A., Pettersson-Strömbäck, A., Sahlén, K. G., Lindholm, L., & Norström, F. The burden of high workload on the health-related quality of life among home care workers in Northern Sweden. *International archives of occupational and environmental health*. 2020; vol. 93, no 6, p. 747-764. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-020-01530-9>
 12. Fujianti, Mery Eka Yaya y Emi Wuri Wuryaningsih. Relationship between Workload with the Professional Quality of Life of Community Health Nursing in the Health Center

- Agriculture Area of Jember. *Jurnal Keperawatan*. 2019; 10.2 111-122. Disponible en: <https://doi.org/10.22219/jk.v10i2.8669>
13. Castro Carvajal, Fernando Alexander, and Kevin Leonel Chantong Cabrera. *Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019-marzo 2020*. [Tesis de grado] Ecuador: Universidad técnica de Babahoyo: UTB-FCS, 2020, 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 14. Chuquichampi Mamani, Celestina. *Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el hospital II Vitarte Essalud, Lima-2021*. [Tesis de grado] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061_4430227_5_T.pdf?sequence=1
 15. Panta More, Magda Francisca. "Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2022." Lima: [Tesis de grado] Universidad María Auxiliadora; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1558/TRABAJO%20ACADEMICO%20-%20PANTA%20MORE%20MAGDA%20FRANCISCA-.pdf?sequence=11&isAllowed=y>
 16. Muñoz Chávez, Carlos Alberto. "Calidad de vida profesional y desempeño laboral del personal de enfermería que labora en un hospital modular covid-19 de Lima Norte, 2021." [Tesis de grado] Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6517/T061_4616334_7_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. Autonomy, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*. 2018; 32 (1) 107-120. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
 18. Hancock, P. A. Whither workload? Mapping a path for its future development. In L. Longo & M. Chiara Leva (Ed.). *Human mental workload: Models and applications*

- Cham, Switzerland: Springer.2017; 3 (17) 28 - 30. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_1
19. Williamson, A., D. A. Lombardi, S. Folkard, J. Stutts, T. K. Courtney, and J. L. Connor. The Link Between Fatigue and Safety. *Accident Analysis and Prevention*. 2011; 43: 498–515. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001457509003121?via%3Dihub>
20. World Health Organization. *Work Organisation and Stress; Protecting Workers Health Series*; World Health Organization: Geneva, Switzerland, 23 de mayo de 2003; pp. 1–27. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1>
21. Caplan, R.D.; Jones, K.W. Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *J. Appl. Psychol.* 1975; 60, 713–719. [CrossRef] [PubMed]. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.6.713>
22. Taelman, J.; Vandeput, S.; Spaepen, A.; Van Huffel, S. Influence of mental stress on Heart Rate and Heart Rate Variability. In *Proceedings of the 4th European conference of the international federation for medical and biological engineering (IFMBE)*, Antwerp, Belgium, 23–27 November 2008; 1366–1369. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-3-540-89208-3_324
23. Dababneh, A.J.; Swanson, N.; Shell, R.L. Impact of added rest breaks on the productivity and well being of workers. *Ergonomics*. 2001; 44, 164–174. [CrossRef] [PubMed]. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.6.713>
24. De la Iglesia, A.; Gómez, J.; Sáenz, R.; Ruiz, C. Carga de trabajo físico y costo cardiaco: La frecuencia cardiaca de referencia. *Rev. Salud y Trab.* 1994, 106, 16–21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=943495>
25. Narváez, P.; Manjarrés, J.; Percybrooks, W.; Pardo, M.; Calle, M. Assessing the Level of Physical Activity in the Workplace: A Case Study With Wearable Technology. *Int. J.*

- Interdiscip. Telecommun. Netw. 2019; 11, 44–56. Disponible en: <https://doi.org/10.4018/IJITN.2019010104>
26. Jovanov, E.; Milenkovic, A.; Otto, C.; de Groen, P.C.; Johnson, B.; Warren, S.; Taibi, G. A WBAN System for Ambulatory Monitoring of Physical Activity and Health Status: Applications and Challenges. In Proceedings of the 2005 IEEE Engineering in Medicine and Biology 27th Annual Conference, Shanghai, China, 17–18 January. 2005; pp. 4–7. Disponible en: <https://doi.org/10.1109/IEMBS.2005.1615290>
27. Arana, T.; Velásquez, J.; Carvajal, R. Determinación de la capacidad y la carga física de trabajo en bailarines de una escuela de baile de la ciudad de Cali. Cienc. Salud 2013, 1, 11–16. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Juan-Velasquez-9/publication/311426585_Estimation_of_capacity_and_physical_work_load_in_dancers_from_a_Cali%27s_city_school_of_dance/links/59dc04cd0f7e9b1460fc30a8/Estimation-of-capacity-and-physical-work-load-in-dancers-from-a-Calis-city-school-of-dance.pdf
28. Zapata, H.; Arango, G.L.; Estrada, L.M. Valoración de carga física en estibadores de una cooperativa de trabajo asociado. Rev. Fac. Nac. Salud Pública. 2011; 29, 53–64. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0120-386x2011000100007
29. Romero, M.; Fernández, C.; Ballesteros, A. Evaluación de la carga física de trabajo, mediante la monitorización de la frecuencia cardíaca, en auxiliares de Enfermería de una residencia geriátrica municipal. Rev. Enfermería del Trab. 2011; 1, 193–202. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3868157>
30. Galvez Moreno, Deanne Pila. "Carga laboral y su relación con el estrés en los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, 2022." (2022). Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7320/T061_76365916_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Pérez, Anabella Martínez. "El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión." *Vivat Academia* 112 (2010): 42-80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

32. Giménez, Laura María Cuadra, and Raúl Fernández Peñarroya. "El síndrome de burnout entre los profesionales sanitarios. Comunicación breve." *Revista Sanitaria de Investigación* 2.11 (2021): 350. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8210510>
33. Long, X.L.X.; Yin, B.Y.B.; Aarts, R.M. Single-accelerometer-based daily physical activity classification. In Proceedings of the 2009 Annual International Conference of the IEEE Engineering in Medicine and Biology Society, Minneapolis, MN, USA, 3–6 September 2009; 2(3) 6107–6110. Disponible en: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.705.787&rep=rep1&type=pdf>
34. Babu, A.; Dube, K.; Mukhopadhyay, S.; Ghayvat, H.; Mukhopadhyay, P.S. Accelerometer based human activities and posture recognition. In Proceedings of the 2016 International Conference on Data Mining and Advanced Computing (SAPIENCE), Medellín, Colombia, 16–18 May 2016; pp. 367–373. Disponible en: <https://doi.org/10.1109/SAPIENCE.2016.7684120>
35. Castillo, J.A.; Cubillos, Á. Using Pulse Rate in Estimating Workload: Evaluating a Load Mobilizing Activity. *Rev. Cienc. la Salud*. 2014; 12, 27–43. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-72732014000400004&script=sci_abstract&tlng=en
36. Uddin, M.Z.; Hassan, M.M. Activity Recognition for Cognitive Assistance Using Body Sensors Data and Deep Convolutional Neural Network. *IEEE Sens. J.* 2018; 19, 8413–8419. Disponible en: <https://doi.org/10.1109/JSEN.2018.2871203>
37. Lau, S.L.; König, I.; David, K.; Parandian, B.; Carius-Düssel, C.; Schultz, M. Supporting patient monitoring using activity recognition with a smartphone. In Proceedings of the 2010 7th International Symposium on Wireless Communication Systems (ISWCS'10), York, UK, 19–22 September 2010; 810–814. Disponible en: <https://doi.org/10.1109/ISWCS.2010.5624490>
38. Cella, David F. Quality of life: the concept. *Journal of palliative care* 8.3 (1992): 8-13. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/082585979200800303>

39. Rojas Pernia, Susana. *Autodeterminación y calidad de vida en personas discapacitadas: Experiencia desde un hogar de grupo*. [Tesis de grado] Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona; 2005. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2004/tdx-1010105-222857/srp2de2.pdf>
40. García-Alandete, Joaquín. "Psicología positiva, bienestar y calidad de vida." *En-claves del Pensamiento* 8.16 (2014): 13-29. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013
41. Abendroth, A. K. and Dulk, L. Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction, *Journal Work, Employment and Society*, 2011. Vol. 25 (2). 234-256. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
42. Saikia, J. N. A study of the work life balance among the academics of higher education institutions: A case study of Golaghat District. 2011. 14 p. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/75846987/Work-Life-Balance-A-Research-Paper>
43. Byrne, U. Work-life balance: Why are we talking about it at all. *Business Information Review*, 2005; 22, 53-59. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
44. Daipuria, P. and Kakar, D. Work-life balance for working parents: perspectives and strategies, *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2013. 2(1). 45-52. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52845177/6-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661906372&Signature=UjfydBILAtxwNPULGFbXooL1gZp5ndgil3I9fsglkSkJvWrdi93A-x3EDepXWStsjdPJxhg-Nj8rfdBF1BJBfBFwmtF5y1n-KVZLNhvjvQKTHb1o9ILWV24xr7QU-~Hbm5tDba0pekLaItafVlokWwuwX4dugRSJ2b7NPdeX~eEVbNJw3WV0tDhPhXtuDx~Ag0A4H0wi5cGtVZ4wsk9s1i8WNG~MQPSI0EcNkLVsXcWql2g9HT~H90ADKPrDSBcaQWm6gfQ6-qnoSAiorkOOJSyjVdRZXqWaRr5ClhD-EvHVJtmgiWPq6nmjdVIRigIERygVKceBCkdAvEPz4~sVbMQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

45. Morales, Aldo Mauricio Merchán. "Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral." *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional* 10.2 (2022): 81-86. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
46. Jiménez Figueroa, Andrés, and Verónica Gómez Urrutia. "Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género." *Diversitas: perspectivas en psicología* 11.2 (2015): 289-302. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982015000200010&script=sci_arttext
47. Bohrer, T., Koller, M., Schlitt, H. J., & Bauer, H. Workload and quality of life of surgeons. Results and implications of a large-scale survey by the German Society of Surgery. *Langenbeck's archives of surgery* 396.5. 2011; 669-676. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00423-011-0791-x>
48. Kumar, Shailesh. "Burnout and doctors: prevalence, prevention and intervention." *Healthcare*. Vol. 4. No. 3. MDPI, 2016. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2227-9032/4/3/37>
49. Almudéver L, & Pérez I. 2019. La carga mental de los profesionales de enfermería en relación con su turno laboral. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2019000100005&script=sci_arttext
50. Shanafelt TD, Balch CM, Bechamps GJ, Russell T, Dyrbye L, Satele D, Collicott P, Novotny PJ, Sloan J, Freischlag JA Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Ann Surg*. 2009; 250(3):463–471. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/SLA.0b013e3181ac4dfd>
51. Muntean, Lorena Mihaela, et al. "Occupational Stress and Personality in Medical Doctors from Romania." *Healthcare*. 2022; Vol. 10. No. 9. MDPI 120 - 125 Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36141224/>
52. Hernández, Ydalsys Naranjo, José Alejandro Concepción Pacheco, and Miriam Rodríguez Larreynaga. La teoría déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gaceta médica espirituana* 19(3) 1-11. 2017; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/espirituana/gme-2017/gme173i.pdf>

53. Ayes, Claudia Cancio-Bello, Alexis Lorenzo Ruiz, and Guadalupe Alarcó Estévez. "Autocuidado: una aproximación teórica al concepto." *Informes psicológicos* 20.2 (2020): 119-138. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340239>
54. Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. Metodología de la investigación (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); 2014 (6ta Edición) 325 p. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
55. Arias, Fidas G. El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Episteme (ed.); 2012. (6ta Edición) 146 p. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
56. Creswell, John W. Research designs. Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. SAGE (ed); 2009. 270 p. Disponible en: https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf
57. Rudolph, Jürgen. "Leedy, PD, & Ormrod, JE (2015). Practical research. Planning and design . Boston, MA: Pearson." (2015): 73-74. Disponible en: [https://pcefet.com/common/library/books/51/2590_%5BPaul D. Leedy, Jeanne Ellis Ormrod%5D Practical Res\(b-ok.org\).pdf](https://pcefet.com/common/library/books/51/2590_%5BPaul%20D.%20Leedy,%20Jeanne%20Ellis%20Ormrod%5D%20Practical%20Res(b-ok.org).pdf)
58. Bernal, César A. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson educación. (ed); 2006. 392 p. Disponible en: https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
59. Hernández-Sampieri, Roberto, and Christian Mendoza. *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill (ed); 2018. 753 p. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
60. Baena Paz, Guillermina. *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, (ed); 2017. 157 p. Disponible en:

<http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>

61. Horna, Arístides Alfredo Vara. "Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa." *Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima* (2012) Disponible en: <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TEISIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
62. MINSA. Índice de calidad de vida. Validación de una muestra peruana. Lima. MINSA. 2013, Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2658.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023?	Determinar cuál es la relación entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.	La relación entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa.	VI. Carga laboral Factores físicos Factores mentales	Investigación de nivel Aplicada Método de la investigación: Cuantitativo Diseño de la
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		

1. ¿Cuál es la relación entre los factores físicos de carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023?	1. Identificar cual es la relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.	1. La relación entre la carga laboral según la dimensión factores físicos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa.	Factores psicoafectivos	investigación: No experimental correlacional Población: 80 colaboradores
2. ¿Cuál es la relación entre los factores mentales de carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023?	2. Identificar cual es la relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.	2. La relación entre la carga laboral según la dimensión factores mentales con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa.	V2. Calidad de vida Bienestar Funcionamiento	Muestreo: A criterio del investigador Muestra: 80 colaboradores Instrumento de investigación: Cuestionario
3. ¿Cuál es la relación entre los factores psicoafectivos de carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de un hospital de Lima, 2023?	3. Identificar cual es la relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.	3. La relación entre la carga laboral según la dimensión factores psicoafectivos con la calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023 es estadísticamente significativa.	Relaciones sociales Satisfacción personal	Técnicas de recopilación de información: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo 2: Instrumentos

**Cuestionario Carga laboral
Considerado en Escala Demanda-Control de Karasek**

Estimado colaborador, este cuestionario tiene por objetivo recabar datos sobre la carga de trabajo los cuales serán utilizados en la investigación académica que adelanta Cesar Saravia. El cuestionario es personal, agradecemos su opinión sincera sobre los aspectos consultados. Se garantiza la confidencialidad de sus datos.

Instrucciones: Lea cada una de las siguientes expresiones y marque con un aspa (x) en la casilla de la alternativa que mejor refleje su apreciación al respecto, de acuerdo a la siguiente escala: 1 = Totalmente en Desacuerdo, 2 = En Desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De Acuerdo, 5 = Totalmente de Acuerdo.

Nº	Variable Carga laboral	1	2	3	4	5
	Dimensión: Factores físicos					
1	Se siente cansado físicamente debido al trabajo que realiza					
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición adecuada					
3	Sus labores requieren de un esfuerzo físico frecuente					
4	Tiene la necesidad de estirar su cuerpo debido al malestar que sufre estando en una sola posición de trabajo					
5	Sufre de fatiga visual en su trabajo					
6	Observa que sus compañeros pasan menos horas sometidos a situaciones de fatiga					
	Dimensión: Factores mentales					
7	La distribución de actividades en su área es equitativa y justa					
8	Su área de trabajo cuenta con el material suficiente y equipos adecuados para el correcto desarrollo de sus actividades					
9	Los tiempos para poder desarrollar una tarea son considerables					
10	Recibe tareas de un momento para otro para dar respuesta inmediata					
11	Las tareas que realiza requieren de mucha exigencia mental					
12	Su jornada laboral es insuficiente para atender todas las solicitudes diarias					
	Dimensión: Factores psicoafectivos					
13	Se siente angustiado o agobiado por el tiempo que tiene para realizar su actividad desde diarias					
14	Su jefe se preocupa por mantener a usted y a sus compañeros motivados					
15	Su área de trabajo sufre de un clima laboral desfavorable					

Gracias por su colaboración.

Índice de calidad de vida
Adaptación Mezzich y colaboradores, 2000

Con respecto a los siguientes aspectos de su vida, califique de 1 a 10 su situación actual, donde 10 es excelente:

Bienestar físico; es decir, sentirse con energía, sin dolores ni problemas físicos.	
Bienestar psicológico o emocional; es decir, sentirse bien y satisfecho con sigo mismo.	
Autocuidado y funcionamiento independiente; es decir, cuidar bien de su persona, tomar sus propias decisiones.	
Funcionamiento ocupacional; es decir, ser capaz de realizar un trabajo remunerado, tareas escolares y/o domésticas.	
Funcionamiento interpersonal; es decir, ser capaz de responder y relacionarse bien con su familia, amigos y grupos.	
Apoyo social-emocional; es decir, poseer disponibilidad de personas en quien confiar y de personas que le proporcionen ayuda y apoyo emocional.	
Apoyo comunitario; es decir, poseer un buen vecindario, disponer de apoyos financieros y de otros servicios.	
Plenitud personal; es decir, sentido de realización personal y de estar cumpliendo con sus metas más importantes.	
Satisfacción espiritual; es decir, haber desarrollado una actitud hacia la vida más allá de lo material y un estado de paz interior consigo mismo y con las demás personas.	
Calidad de vida global; es decir, sentirse satisfecho y feliz con su vida en general.	

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr, Sra. se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título de proyecto: “Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de lima, 2023”

Nombre de los investigadores principales:

César Orlando Saravia Yataco.

Propósito del estudio:

Determinar cuál es la relación entre la carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que laboran en el servicio de medicina de un hospital de Lima, 2023.

Beneficios para participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad para su actividad profesional

Inconvenientes y riesgos: Ninguno sólo se le pedirá responder el cuestionario

Costo por participar: Usted no realizará gasto alguno durante el estudio

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, sólo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse el estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: En caso de tener alguna pregunta, puede hacerle ahora o más tarde, incluso después de que el estudio haya comenzado. Si desea hacer preguntas más tarde, puede contactarse con César Orlando Saravia Yataco, los números telefónicos son: 969 934 370, correo electrónico: juanbenavides698@gmail.com.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento

Declaración de consentimiento

Declaró que el leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente aceptó participar voluntariamente en el estudio

Lima, 31 mayo del 2023

Certifico que recibí una copia de consentimiento informado.

Reporte de similitud TURNITIN

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	Submitted on 1687450959451 Submitted works	1%
3	Universidad Wiener on 2023-03-19 Submitted works	1%
4	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
5	Submitted on 1692329810419 Submitted works	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-02-12 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-12-29 Submitted works	<1%