



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**CARGA LABORAL Y SATISFACCION DEL ENFERMERO DE
LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL
PUBLICO, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID 19 EN
LIMA, 2021**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO
DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

PRESENTADO POR:

Lic. VICTORIA ESTHER VERA LOPEZ

ASESOR(A) Mg.

Mg. PAOLA CABRERA ESPEZUA

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Al arquitecto del mundo por siempre acompañarme, guiarme e iluminarme en todo aspecto de la vida, y especialmente en el ámbito profesional, permitiéndome ser instrumento técnico, especializado y humano, de toda aquella persona que presente afectación de la salud, y que pueda estar en capacidad de atender en base a mis competencias y funciones conferidas para recuperar su salud. Generando este aspecto en las personas poder continuar con sus proyectos de vida, integración plena en su núcleo familiar y a la colectividad y sociedad en general.

AGRADECIMIENTO

De forma muy especial a mi Sres. padres y todos los miembros de mi familia por su invaluable contribución, comprensión, y apoyo para conmigo durante toda mi existencia, especialmente en mi etapa de formación académica y profesional, lo que ha permitido lograr todos los objetivos académicos, familiares y profesionales trazados, y contribuir de forma oportuna y efectiva a nuestra colectividad y sociedad en general.

ASESOR(A)

Mg. PAOLA CABRERA ESPEZUA

JURADO

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

Vocal : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

Índice General

Índice General.....	6
Índice de Anexos.....	8
I. EL PROBLEMA	11
1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.2. Formulación del Problema	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3. Objetivos de la Investigación	15
1.3.1. Objetivos General.....	15
1.3.2. Objetivos Específicos.....	15
1.4. Justificación de la Investigación	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Metodológica.....	16
1.4.3. Practica.....	17
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	18
1.5.1. Temporal	18
1.5.2. Espacial	18
1.5.3. Recursos	18
2. MARCO TEORICO	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.2. Bases Teóricas.....	20
2.3. Hipótesis.....	28
2.3.1. Hipótesis general.....	28
2.3.2. Hipótesis específicas	29
3. MATERIALES Y MÉTODOS	31
3.1. Método de la investigación	31
3.2. Enfoque de la Investigación	31
3.3. Tipo de Investigación	31

3.4.	Diseño de la Investigación	32
3.5.	Población, Muestra y Muestreo	32
3.6.	Variables y operacionalización.....	34
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7.1.	Descripción de Instrumentos	39
3.7.2.	Validación.....	41
3.7.3.	Confiabilidad.....	42
3.8.	Plan de Procesamiento y análisis de datos.....	42
3.9.	Aspectos éticos.....	45
IV:	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	48
4.1.	Cronograma de actividades	48
4.2.	Recursos financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)	49
	REFERENCIAS	51
	ANEXOS	56

Índice de Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo2: Matriz de Operacionalización	54
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.....	57
Anexo 4: Consentimiento informado.....	61

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación existente entre la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un nosocomio público, en periodo de pandemia COVID 19 en la ciudad de Lima. **Metodología:** El estudio será de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, y de diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. En lo que corresponde a la muestra representativa del estudio estará conformada por 113 enfermeros que prestan servicio en el área de cuidados intensivos de un nosocomio público. **Técnica e Instrumentos de Recolección de Data:** La técnica de relevamiento de data corresponde a la denominada encuesta, la que será ejecutada en un solo o único momento, mediante los instrumentos denominados Nursing Activities Score y Cuestionario Font-Roja, los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0,90, y 0,80, para el tratamiento de las variables carga laboral y satisfacción respectivamente. **Procedimientos:** El relevamiento de la data obtenida se efectuará por un periodo de 02 meses. Una vez recogida la data, se organizará en el programa Excel para su control de calidad y organización correspondiente; posteriormente se exportará al software SPSS versión 25.0. **Análisis Estadístico:** Para la evaluación descriptiva se desarrollarán cuadros de frecuencia, cálculos de tendencia de tipo central, y dispersión y representaciones graficas.

Palabras Clave: “Carga de Trabajo”, “Satisfacción de Trabajo”, “Unidad de Cuidados Intensivos”, ‘Infecciones por Coronavirus’.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationships between the workload and satisfaction of the nurses in the intensive care unit of a hospital, during the COVID 19 pandemic in Lima.

Methodology: The investigation would be of a quantitative approaching, of an applied typing, and of a non experimental, descriptive, and correlational design. The representative sample of the study would be made up of 113 nurses which provide service at the intensive care unit of a public hospital.

Techniques and Instruments for Data Collection: In the data collection technique, for the survey will be applied, in the way of executed in a single moment, through the instruments called or denominated Nursing Activities Score and Font-Roja Questionnaire, which present a Cronbach's Alpha equivalent to 0,90, and 0,80, for the treatment of the variables workload and satisfaction, respectively.

Procedures: The survey of the data obtained will be carried out for a period of 02 months. Once the data is collected, it will be organized in the Excel program for its quality control and corresponding organization; later it will be exported to SPSS software version 25.0.

Statistical Analysis: For the descriptive evaluation, squares of frequencies, measure of central tendency, and dispersion, and graphic representations will be developed.

Keywords: 'Workload', 'Job Satisfaction', 'Nurses', 'Intensive Care Units', 'Coronavirus Infections'

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La actual pandemia por COVID-19 es un agudo problema de salud pública que ha afectado de manera muy severa los sistemas de salud en el mundo, creando una situación de alta vulnerabilidad tanto en los países desarrollados como en los no desarrollados, generando hasta la fecha más de 188 millones de casos confirmados y aproximadamente 4.05 millones de decesos presentados en el mundo (1).

En Perú, desde el 1^{er} caso confirmado, que se dio en fecha 06 de marzo del 2020, a la actualidad se han reportado aproximadamente 2 085 883 casos confirmados y 194 752 decesos. Habiendo pasado por UCI aproximadamente un 9% de la población que contrajo el COVID y un 8.5% de los decesos presentados. Lo que ha generado un incremento significativo en el número de pacientes que se atienden en las unidades de cuidados intensivos, y a su vez origina, que el personal de salud especialmente el de enfermería, que mantiene contacto directo con el usuario, esté brindando atención a pacientes con COVID-19 bajo presión, incertidumbre y riesgo latente de contagio (2).

Actualmente existe una sobresaturación en las UCI, producto de la carencia de lineamientos sanitarios preventivos en la población y los gestores de salud, lo que se ratifica con la poca capacidad instalada tanto de camas UCI, como de ventiladores mecánicos en los centros hospitalarios, desencadenando esto a su vez, un número creciente de conversiones de quirófanos y salas de recuperación en nuevas áreas/UCI COVID-19. designando nuevas

camas de UCI y la necesidad de enfermeras de cuidados intensivos para tratar a los pacientes que dependen del soporte de órganos y sistemas de alta tecnología (incluida la oxigenación por membrana extracorpórea) (3).

Además, en esta era (inesperada) de COVID-19, nuevos factores influyen enormemente en la carga de trabajo de enfermería. El riesgo a enfermarse, sobresaturación del trabajo y los pacientes con COVID-19 requieren medidas profilácticas para prevenir o contener la propagación del virus a otros pacientes: ponerse ropa protectora, procedimientos específicos de descontaminación, áreas específicas aisladas donde se almacenan suministros especializados, entre otros (4). Todas estas medidas aumentan la carga de trabajo de enfermería, no solo por el tiempo requerido para su implementación sino también por su organización y gestión. Esta carga de trabajo constituye un relevante factor que agudiza la incurrancia de problemas en las UCI, puesto que disminuye la permanente supervisión del paciente y hace que se incremente la transgresión a la normatividad establecida, así como el incremento en la presentación de incidentes negativos (5).

De ahí que sea relevante considerar como se da el proceso de cuidados de enfermería en las UCI, porque el mismo ha podido ser afectado al presentarse mayor cantidad de requerimientos y/o disponibilidad de conocimientos basados en evidencias; innovaciones en el cuidado del paciente (por ejemplo, disminución de la sedación, monitorización del delirio, movilización temprana y apoyo extracorpóreo respiratorio/cardíaco); políticas / directrices abiertas de la UCI y el uso de nuevas tecnologías de la comunicación, como las videollamadas con los familiares del paciente, entre otros aspectos (6).

Por lo tanto, la era COVID-19 está impulsando la necesidad de evaluar de mejor forma la carga de trabajo de enfermería, que enfrenta nuevos problemas, incluido el tiempo para ponerse y quitarse el equipo de protección personal (EPP), el tiempo adicional necesario para brindar cuidado al usar el EPP, la necesidad de comunicación a distancia entre paciente y familiares, y la necesidad de manejar la creciente incidencia y severidad de la agitación y el delirio debido al ambiente aislado en que se llevan a cabo estos procedimientos (7).

Es por tal, que en la actual coyuntura del COVID, la satisfacción laboral es considerada un predictor primordial en relación con el burnout, intención de abandono del trabajo, ausentismo laboral, y rotación del personal enfermero. Por tal, la satisfacción laboral en los enfermeros de UCI se estima en la actualidad un reto de alta complejidad para las instituciones sanitarias en donde el coste laboral es regularmente elevado y la carencia de enfermeros especialistas se va haciendo cada vez más común (8).

Abordar la carga laboral y la satisfacción resulta muy necesario para los profesionales de enfermería en nuestro país, considerando que se han establecido sistemas de medida que viabilizan o facilitan estandarizar instrumentos de la propia especialidad y de esta manera realizar evaluaciones técnicas a intervalos periódicos acerca de la calidad de atención del cuidado (9). Estos aspectos, permitirán dar solución a las brechas detectadas respecto de las variables en estudio, contribuyendo de esta manera en una mejora sostenida de los procesos, un clima laboral positivo, y mejores resultados en la atención que se brinde a los pacientes (10).

El estudio se desarrollará en un hospital de Lima, que cuenta con UCI y atiende a 681 pacientes anualmente, en su mayoría afectados por COVID 19, lo que genera sobredemanda de servicios, entre otros aspectos. Esta problemática en opinión de los enfermeros no se puede afrontar de manera adecuada, ya que existe limitación de recursos humanos, técnicos y logístico, los cuales, en vez de ser solucionados, día a día se agravan a consecuencia de la falta de estrategias acordes a las exigencias actuales de la pandemia, como por ejemplo no contar con reemplazo del personal: que se enferma. Lo que repercute negativamente en la carga laboral de las enfermeras de UCI, y por ende en los pacientes.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión psicoactiva de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión física de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la dimensión mental de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivos General

Determinar la relación entre la carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación entre la dimensión psicoactiva de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima.

Identificar la relación entre la dimensión física de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima.

Identificar la relación entre la dimensión mental de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

El estudio permitirá otorgar conocimientos en relación al sinceramiento de la real situación cuantitativa de la carga laboral y satisfacción laboral desde el enfoque del enfermero en un nosocomio público en Lima, permitiendo este aspecto conocer en detalle cuales son las reales necesidades, demandas, expectativas, e insatisfacciones del profesional enfermero, así como perfilar las magnitudes o acciones que se necesitan implementar para atender estos requerimientos o insatisfacciones en la prestación asistencial que brinda la enfermera en UCI en tiempos de la Pandemia del COVID 19.

1.4.2. Metodológica

En el presente trabajo de investigación se adopta el tipo de diseño correlacional que involucra la relación de las variables carga y satisfacción laboral desde el enfoque del enfermero en el área UCI de un hospital público, lo que permitirá enriquecer la línea de investigación del cuidado enfermero en la atención UCI, aplicando para tal aspecto instrumentos validados y reconocidos en el ámbito internacional, como en el contexto de nacional, a su vez, este tipo de estudio hará que los resultados obtenidos constituyan un aporte

sustancial para mejorar las condiciones que presta el cuidado enfermero en un ámbito estresante, exigente, muy supervisado, y monitoreado como es el cuidado enfermero en UCI, favoreciendo el cuidado y atención de los pacientes de UCI, y la propia problemática que presenta el enfermero en tiempos de pandemia del COVID 19.

1.4.3. Practica

El presente estudio permitirá conocer el estado situacional del personal de enfermería de UCI respecto de la carga y satisfacción laboral, pudiendo ser remitidos los resultados obtenidos al área de recursos humanos, para que evalúen la problemática y esbocen un plan de intervención acorde a las necesidades del personal enfermero en UCI. Además, aporta en la determinación de una línea de base que servirá para la formulación de actividades, estrategias o un programa de intervención dirigido a los principales actores (enfermeros de UCI) intervinientes de las variables en estudio. Permitiendo estas acciones orientar el accionar de los enfermeros en actividades preventivo-promocionales que permita afrontar la sobrecarga e insatisfacción laboral, rompiendo las barreras cognoscitivas y prácticas que impiden a este grupo profesional satisfacer sus demandas de salud, logrando así se prevea las complicaciones y repercusiones en su vida diaria, y optimizar los conocimientos y habilidades de los enfermeros mediante capacitaciones especializadas que estén en concordancia con la real demanda asistencial de los pacientes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El lapso de tiempo en que se aplicará la presente investigación corresponde al periodo comprendido de setiembre a octubre del 2021.

1.5.2. Espacial

El estudio se desarrollará en un hospital público ubicado en Lima Metropolitana con profesionales de enfermería especialistas en UCI.

1.5.3. Recursos

Respecto de los bienes y/o servicios que serán utilizados, y por ende adquiridos, estos serán asumidos por la investigadora quien efectuara el desembolso respectivo que irrogue la demanda integral de recursos económicos y logísticos que indispensables para la ejecución de la investigación. Debiendo precisar, que destacan, dentro de los recursos humanos se cuenta con el valioso apoyo de las colegas enfermeras de UCI del hospital público en Lima quienes prestarán su disposición, apoyo y tiempo para el desarrollo adecuado y oportuno de la presente investigación. Se precisa, que también se cuenta con el invaluable apoyo de la Universidad Norbert Wiener quien asignará un docente para que brinde la asesoría respectiva. Respecto de los equipos y servicios que se adquirirán o contrataran se precisa que corresponden específicamente a: 01 computadora personal portátil y los accesorios respectivos, insumos para el desarrollo del trabajo monográfico, así como la contratación de un mejor nivel de servicio de internet inalámbrico, entre otros.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En su investigación Gómez (2016), realizo una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre la carga y satisfacción laboral en un Hospital Nacional de Bogotá. La investigación desarrollada fue de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, con corte transversal. La investigación presento como población muestral 124 enfermeros de UCI. La técnica aplicada fue la entrevista y los instrumentos utilizados correspondieron al cuestionario de NAS y SERQVAL, siendo ambos instrumentos adaptados al ámbito colombiano. Determinándose en el resultado obtenido que, el 2.4 % del enfermero de UCI muestran un nivel alto en un 75.5%. Respecto de la dimensión tensión, el 10.1% de la población muestral presentaba un bajo nivel, y el 89.9% presentaban un alto nivel. Por tanto, se determinó que existe relación negativa representativa entre carga y satisfacción laboral en los enfermeros de UCI de un Hospital Nacional en Bogotá (11).

En su estudio García (2019), desarrollo un estudio con el objeto de determinar la relación existente entre el nivel de carga y satisfacción laboral de enfermeros en un programa de cuidados intensivos en una clínica particular en la ciudad de Montevideo. El estudio presenta un nivel aplicativo, de tipo cuantitativo y correlacional, con método descriptivo y corte transversal. El muestreo que se aplicó corresponde al tipo probabilístico, contando con 148 enfermeras de UCI. La técnica aplicada fue la entrevista y los instrumentos utilizados

correspondió a los cuestionarios Nursing Activities Score y el SERVQHOS. El resultado obtenido indico que del 100% de la población muestral, el 55.56% indicaron presentar un nivel alto de carga laboral, el 31.48% un bajo y el 11.96% un nivel medio, respecto de la dimensión relaciones personales el 55.56% (30) mostro un nivel adecuado en su aplicación, en la dimensión tensión el 61.96% (34) presento un nivel alto en presión, y en lo que respecta a la dimensión relaciones entre pares el 56.41% (31) mostro un nivel de alto en su aplicación. Por tal, se determinó que existe relación entre la carga y satisfacción laboral de enfermeros en un programa de cuidados intensivos en una clínica particular en la ciudad de Montevideo (12).

Antolvetgh (2017), realizo una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre el nivel de carga laboral y satisfacción del personal profesional de enfermería en el área de UCI del Hospital de la Policía Nacional de Quito. La investigación desarrollada es de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y correlacional, con corte transversal. La investigación presento como población muestral 68 enfermeros de UCI. La técnica aplicada fue la entrevista y los instrumentos utilizados correspondieron al cuestionario de NAS y Caring Q, siendo ambos instrumentos adaptados al ámbito ecuatoriano. Determinándose en el resultado obtenido que, el 20 % de los enfermeros de UCI muestran un nivel alto de carga laboral, un 60% un nivel medio, y 20% un nivel bajo. Respecto de la dimensión tensión el 20% de la población muestral presentaba un bajo nivel , y el 70% presentaban un alto nivel. Por tanto, se determinó que hay relación existente representativa entre la carga laboral y la satisfacción en enfermeros de UCI de un nosocomio de Quito (13).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

En su investigación Quinde (2018), desarrollo un estudio con el objeto de determinar la relación existente entre la carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Carlos Alberto Seguin Escobedo de Arequipa. La investigación fue de nivel aplicativo, de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, La muestra corresponde a 85 enfermeras. La técnica aplicada correspondió a la encuesta y los instrumentos utilizados correspondieron a los cuestionarios modificadas. Respecto de los resultados estos evidenciaron que al analizar la carga laboral, el 44.7% presenta una excesiva carga laboral, seguido de una carga laboral denominada grande en el 40%. En lo que corresponde a la satisfacción, el 85.9% de los enfermeros evidenciaron una moderada satisfacción. Determinándose, que no se evidenciaron relaciones estadísticas significativas entre la variable carga y satisfacción laboral en enfermeros de UCI (14).

En su estudio López (2019), realizo una investigación con el objeto de determinar la relación existente entre la carga y la satisfacción laboral en enfermeros de emergencia en el Hospital Almenara en Lima. El estudio corresponde al tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, y corte transversal. La muestra se constituyó por 100 enfermeros que prestan servicio en el área de emergencias del hospital indicado. Para el relevamiento de información se aplicó la encuesta como técnica, e instrumentos como los cuestionarios. En lo que corresponde a los resultados se determinó que la carga de trabajo que presentaron los enfermeros del área de emergencia fue medio en el 60% y respecto del 23% presento una carga alta: el 79% de los enfermeros presento una satisfacción laboral media, y el 21% alta.

Por lo expuesto, la carga laboral presento una relación indirecta y significativa con la satisfacción de los enfermeros del Hospital Almenara (15).

Inga (2017), desarrollo un estudio con el objeto de determinar la satisfacción laboral de los enfermeros de áreas críticas en el Instituto de Enfermedades Neoplásicas. Investigación de tipo cuantitativa, método descriptivo, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 34 enfermeros. Aplicándose la encuesta como técnica y el instrumento correspondió al cuestionario modificados tipo Likert. Evidenciando los resultados encontrados que el 100% (34), 71% (24) se encuentran medianamente satisfechos, el 20% (7) se encuentran insatisfechos, y el equivalente al 9% (3) se encontraron satisfechos. En lo que corresponde a la dimensión factor higiénico, el 50% (17) se encontraron medianamente satisfechos, el 29% (10) evidenciaron estar insatisfechos y el 21%(7) satisfechos, y en lo que respecta a la dimensión factores higiénicos, el 56%(19) se encontraron medianamente satisfechos, el 24%(8) satisfechos y el 20%(7) insatisfechos. Por tal, se establece, que la mayoría de los enfermeros en lo que respecta a la dimensión factores motivadores se encontraron medianamente satisfechos, en lo que respecta a la dimensión promoción y ascenso, y responsabilidad en menor porcentaje de satisfacción que la dimensión logro y desarrollo (16).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Generalidades de la pandemia del COVID -19

Es una pandemia mundial que deriva de la enfermedad generada por el virus conocido como SARS -COV-2. Este virus es transmitido generalmente mediante pequeñísimas gotas de saliva que son emitidas al respirar, toser, estornudar, y/o hablar de persona a persona, estas diminutas gotas son conocidas como microgotas de Flügge. Los síntomas que regularmente presentan las personas contagiadas son: dificultad para respirar, tos seca, y fiebre. Las complicaciones pueden llegar a incluir el síndrome respiratorio agudo, neumonía o sepsis. Estas complicaciones han generado la sobredemanda de los servicios sanitarios, y por ende agudizan la carga laboral del personal asistencial, especialmente el personal enfermero especialista en UCI.

2.2.2. Carga Laboral

2.2.2.1. Definición

La carga laboral es comprendida como un conjunto de demandas mentales y físicas en las que se encuentra sometido un trabajador en el lapso de la faena laboral y que puede desencadenar afectaciones de tipo psicósomáticas en las personas; el personal enfermero posterior a una jornada de trabajo presenta cansancio, fatiga y esto repercute en su salud como en la salud del propio paciente, ya en muchas situaciones, no se consigue brindar un cuidado de alta calidad (17).

2.2.2.2. Efectos de la carga laboral

La actividad laboral acarrea consigo el cansancio causado por la carga de trabajo. Creándose un desequilibrio, si la carga total de labor es mucho mayor a la capacidad

adaptativa de los colaboradores para afrontar riesgos, estos desequilibrios generan dolor, sufrimiento, y menoscabo de la salud en sus dimensiones psíquica, mental y física, ya que lo que sirve de sustento es el cuerpo que contiene las dimensiones indicadas. Si las personas controlan y resisten los denominados riesgos, se puede conseguir aliviar el padecimiento que les provoca, haciéndose más efectivo este control si cuenta con el apoyo social y técnico de otros miembros de la colectividad en el trabajo. (18).

2.2.2.3. La carga laboral en enfermeras de UCI

La carga laboral en enfermeras de UCI genera sentimientos de impotencia por la limitación de recursos disponibles para su efectiva función, la no mejoría del paciente, el temor a incurrir en error en el cuidado enfermero; a veces el enfermero de UCI por la complejidad y la frecuencia abrumadora de casos complejos se siente limitado para apoyar emocionalmente a la familia y al paciente; a esto se suma la dificultad para trabajar con algunos compañeros del servicio; la dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones. A estos aspectos, que son una problemática general de los enfermeros de UCI se suman una diversidad de aspectos endógenos y exógenos que merman la capacidad funcional u operativa del personal, llegando a afectar su estabilidad emocional, salud física, y por ende una no adecuada calidad en la prestación de servicios (19).

2.2.2.4. Dimensiones de la Carga Laboral

Dimensión de Carga física

Es el conjunto de demandas físicas a las que se ve sometido el profesional enfermero durante el periodo de la jornada que presta servicios. Estas exigencias pueden generar por lo regular un riesgo a la salud y/o integridad del profesional (18).

Dimensión de Carga mental

Es el conjunto de tensiones a las que es inducido el profesional enfermero a consecuencia de la demanda de trabajo mental que efectúa durante la jornada laboral. El trabajo mental que se desarrolla comprende un procesamiento de información, razonamiento, y esbozo y definición de alternativas de solución a implementar. Estas exigencias por lo regular generan tensión y generan un riesgo latente para la salud (19).

Dimensión de Carga psicoafectiva

Es el conjunto de presiones temporales o permanentes de tipo actitudinales, motivacionales, y emocionales que presenta el profesional enfermero a consecuencia de la demanda de trabajo psicoafectiva durante la prestación de servicios que desarrollada. Por lo general, se manifiesta en los sentimientos y emociones que intervienen en todos los actos que realiza el profesional, siendo por lo regular complicada su valoración por los diversos factores que lo generan como: el excesivo número de pacientes, las agresiones, el padecimiento de los pacientes, entre muchos otros (18).

2.2.2.5. Teoría de enfermería

Según la teoría de Jean Watson, el cuidado humanizado debe estar incluido en la labor de cuidado enfermero en cada una de las áreas de desarrollo, como son: educación, investigación/exploración, y servicio asistencial, y en esta última con más incidencia en servicios de UCI, ya que el enfermero desarrolla un rol preponderante en la calidad del cuidado, lo que hace evidente el requerimiento de disponer de información vinculada con: el planeamiento del potencial humano; y el cálculo del ratio (enfermero/paciente) que se define como, número indispensable de enfermeros a cargo de cierta cantidad de pacientes. Esta ratio facilita establecer la relación (enfermera/paciente), a su vez permite determinar la recarga laboral existente. El déficit enfermeros es una problemática transversal en las instituciones de salud particularmente en las UCI, por tal, emerge la imperiosa necesidad de cuantificar cautelosamente el cuidado asistencial, aplicando sistemas de calificación, que permitan posteriormente una mejor planificación del potencial humano (20).

2.2.3. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición

La satisfacción laboral se refiere a la cualidad del individuo hacia sus labores. Es relevante indicar que las actividades laborales que se desarrolla por parte del individuo son más que actividades, ya que demanda de una adecuada interacción con sus colegas y gerentes, afrontar los retos del trabajo, entre otros aspectos, como el acatar la normativa organizacional, asimismo lo relativo al cumplimiento de los lineamientos establecidos, y el estándar de desempeño. También se define la satisfacción como el grado de conformidad de u individuo

con su ámbito laboral. La satisfacción laboral involucra también las relaciones entre trabajadores, la seguridad, el tipo de labor, y la remuneración percibida, etc. (21).

2.2.2.2. Importancia:

La literatura especializada refiere que los causantes de la incomodidad laboral se atribuyen a diversas variables existentes en el ámbito organizacional, estas corresponden a: las relaciones sociales, el trato con la autoridad, las políticas administrativas, los beneficios remunerativos, las condiciones materiales y/o beneficios, entre otros. La importancia de abordar el estudio de la satisfacción laboral se encuentra vinculada con la dignidad de los trabajadores como personas y el desarrollo de estos, ya que forma parte medular de la calidad de vida del individuo, y porque un colaborador adecuadamente satisfecho se presenta más contributivo o pro-organización que otro con menor grado de satisfacción. Lo que en el caso de instituciones sanitarias resulta ser muy contributivo, ya que se evidencian mejoras sustanciales en los resultados del cuidado otorgado, y por ende en menores índices de morbilidad y mortalidad en los pacientes que son objeto de atención (22).

2.2.2.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral:

Dimensión de Tensión:

Se comprende por tensión a la forma como reacciona el cuerpo en el profesional enfermero ante las demandas que presenta. Sintiendo tensión en el lugar de labores cuando no se puede cumplir con la demanda de las responsabilidades establecidas. (23).

Dimensión Satisfacción por el trabajo:

La satisfacción por el trabajo es el grado de satisfacción que presenta el profesional enfermero respecto de las condiciones de trabajo y su entorno.(24).

Dimensión Competencia profesional:

La competencia profesional es el grado en que el enfermero concibe se encuentra preparado profesionalmente para desarrollar funciones y competencias que exige su puesto de trabajo (25).

Dimensión Relaciones interpersonales con sus encargados

Es el grado en que el propio profesional enfermero asume lo que requiere de el su encargado (24).

Dimensión Promoción profesional

Es el grado en que el profesional enfermero entiende que puede mejorar, tanto en el ámbito de reconocimiento por sus labores, como en el ámbito de desarrollo profesional (25).

Dimensión Monotonía laboral

Es el grado en que se inquieta al profesional enfermero por la limitada variedad en el desarrollo de las actividades laborales y la rutina con sus pares (23).

Dimensión Características extrínsecas de estatus

Es el grado en que se da reconocimiento al profesional enfermero respecto del status concreto, tanto a nivel de su independencia en la institución y el desempeño del puesto de trabajo, y a su vez a nivel retributivo por los logros alcanzados (24).

Dimensión Relación interpersonal con los compañeros

Es el grado de satisfacción en función a la relación que se establece con sus pares, subordinados o jerárquicos inmediatos (25).

2.2.2.4. Teoría bifactorial o de Herzberg

Esta teoría evoluciona en base a la pirámide de necesidades establecida por Maslow. Fue desarrollada por Frederick Herzberg en la década del 60, apoyándose en la jerarquización de las necesidades de tipo básicas en un conjunto de personas al que denomino factores de mantenimiento, esta categorización engloba las necesidades de seguridad, sociales y básicas comprendidas en la teoría de Maslow. La categoría siguiente la denomino factores de motivación, que comprende las necesidades de estima y autorrealización. Indicando la teoría

bifactorial que la motivación de las personas proviene de factores motivacionales (intrínsecos), y no de mantenimiento (extrínsecos) (26).

Los factores de motivación intrínsecos son denominados así puesto que devienen del interior del individuo y se desarrollan permanentemente con la permanente actividad laboral. (27)

Los factores de mantenimiento son extrínsecos, es decir están en función a elementos exógenos del trabajador. Si bien es cierto estos factores no contribuyen en la motivación del colaborador, sino que evitan que el individuo este insatisfecho por alguna condición laboral en específico, como pueden ser la remuneración, los seguros médicos, entre otros. Por tal, cuando se llega a satisfacer la necesidad, no necesariamente el individuo deja de estar insatisfecho, ya que en breve tiempo, se acostumbrará al beneficio nuevo y puede volver a estar insatisfecho (26)

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁ Existe relación entre la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

H₀ No existe relación entre la carga y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁ Existe relación entre la dimensión psicoactiva de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

H₀ No existe relación entre la dimensión psicoactiva de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

H₂ Existe relación entre la dimensión física de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

H₀ Existe relación entre la dimensión física de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

H₃ Existe relación entre la dimensión mental de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

H₀ No existe relación entre la dimensión mental de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación corresponde al método hipotético deductivo ya que se aplicará principios generales para obtener conclusiones específicas en el presente estudio, y el inductivo que permitirá utilizar premisas particulares para poder abordar a una conclusión general (28).

3.2. Enfoque de la Investigación

El enfoque es cuantitativo ya que se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de las variables en estudio (28).

3.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación corresponde al tipo aplicada, porque procura resolver un problema específico, en base a la búsqueda y consolidación del conocimiento en su desarrollo (28).

3.4. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación a emplear corresponde al diseño correlacional, porque presenta la particularidad de orientar al investigador, evaluar y determinar la relación de hechos (28).

3.5. Población, Muestra y Muestreo

Población

La población se encuentra conformada por 201 enfermeros de UCI que brindan cuidado enfermero mensualmente por en el hospital público en Lima, 2021.

Muestra

La muestra estará conformada por 132 profesionales enfermeros que prestan atención de cuidado enfermero en el servicio de UCI de un hospital público en Lima. Obtenidos de acuerdo con la aplicación de la fórmula de la muestra probabilística, a la que se le asignó un nivel de confianza del 95%, y margen de error máximo del 5%, con detalle complementario en la fórmula que se indica a continuación:

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

DATOS

N= Población (201)

Z= Nivel de confianza (1.96, que equivale a 95%)

P= Proporción esperada de la calidad del cuidado enfermero en la atención (0.5)

Q= Diferencia de 1 -p (0.5)

d= Error estándar (0.05)

Desarrollo de formula

$$n = \frac{201 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (201 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 132$$

Muestreo

La técnica de muestreo es probabilística de tipo aleatorio, donde todos los profesionales enfermeros estarán consignados en una lista o relación, y a cada uno de ellos se les asignara un código único, cada uno de estos códigos serán registrados en una boleta individual de papel por cada enfermero, las que serán introducirás en un ánfora, y se extraerá los primeros 132 tickets. Conformando de esta manera una relación de 132 enfermeros a los que se les aplicará los instrumentos respectivos.

Criterios de Inclusión del Enfermero

- Enfermeros que realizan labor asistencial exclusiva en la Unidad de Cuidados Intensivos

- Enfermeros que cuenten con 6 o más meses de prestación de servicios en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital
- Enfermeros que cuenten con correo electrónico y/o aplicativo Whats App activos

Criterios de Exclusión del Enfermero

- Enfermeros que no manifiesten voluntad de participación en el estudio
- Enfermeros que no firmen el consentimiento informado
- Enfermeros en periodo de descanso físico vacacional o con licencia

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Carga Laboral

Definición conceptual

La carga de trabajo se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve subordinado la persona en su jornada laboral, y que puede generar afectación psicosomática (17).

Definición operacional:

Es el Conjunto de requerimientos afectivos, físicos y mentales a los que se ve sometido la enfermera de UCI a lo largo de la jornada laboral y que puede generarle afectación psicosomática. Dicha carga será medida a través del instrumento Nursing Activities Score

(NAS), este determinará el nivel de carga que presenta el personal enfermero de UCI, pudiendo presentar un nivel alto, medio, o bajo de carga laboral.

Cuadros de operacionalización de las variables

Variable 1: Carga Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE VARIABLES
Carga Laboral	Es el Conjunto de requerimientos afectivos, físicos y mentales a los que se ve sometido el personal enfermero de UCI a lo largo de la jornada laboral y que puede generarle afectación psicosomática. Esta variable comprende las dimensiones: mental, física y psicoafectiva, las que a través de sus indicadores respectivos permitirán medir el nivel de carga existente. Dicha carga será medida a través del instrumento Nursing Activities Score (NAS), este determinará el nivel de carga que presenta el personal enfermero de UCI, pudiendo presentar un nivel alto, medio, o bajo de carga laboral.	Psicoafectiva	-Apoyo y cuidados	7		
		Física	-Movilización y cambios posturales -Resucitación pulmonar -Intervenciones en UCI -Intervenciones fuera de UCI	4, 6, 15, 22, 23	Carga Baja	(0 – 36) Puntos.
		Mental	-Monitorización y valoración -Procedimientos específicos -Administración de medicación -Cuidados de drenaje -Soporte respiratorio -Cuidados de vía aérea -Medicación vasoactiva -Nutrición parenteral -Alimentación enteral	1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21	Carga Media	(37 – 87.3) Puntos.
					Carga Alta	(88 – 140) Puntos.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual

Satisfacción laboral es el efecto de una percepción, generado por el procesamiento sensorial, que provoca una respuesta positiva, negativa o neutral, ante las situaciones, y condiciones del contexto laboral (21)

Definición operacional

La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral del personal de enfermería de la UCI en un Hospital Público. La satisfacción será medida obteniendo resultados: mínima, poca, regular, mucha, o máxima satisfacción laboral en los enfermeros, a través del cuestionario Font Roja.

Variable 2: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA LA ASIGNACIÓN DE VARIABLES
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral, comprende las dimensiones: relaciones con compañeros, status, monotonía, relaciones interpersonales, competencia, promoción, complacencia, presión, y tensión, las que a través de sus indicadores respectivos permitirán realizar la evaluación del personal de enfermería en la UCI de un hospital público. Dicha satisfacción será medida, a través del cuestionario Font Roja, obteniendo resultados: mínima, poca, regular, mucha, o máxima satisfacción laboral en el personal enfermero.	Tensión	-Opinión de colegas -Percepción de alta competitividad -Incidencia negativa en habilidades -Remuneración no acorde -Tiempo limitado signado	2,3,4,5,6	Mínima satisfacción. Poca satisfacción. Regular satisfacción. Mucha satisfacción. Máxima satisfacción.	(0 – 24) Puntos. (25 – 48) Puntos (49 – 72) Puntos (73 – 96) Puntos (97 – 120) Puntos
		Presión	-Relación con superiores -Funciones rutinarias	18,20		
		Complacencia	-Conflictos de interrelación	22,23,24		
		Promoción	-Falta de comunicación afectiva	9,12,17		
		Competencia	-Sobrecarga laboral -Conformidad laboral -Medios limitados -Mejora remunerativa	7,10,11,16		
		Relaciones interpersonales	-Percepción de incapacidad -Valoración de labores	13,19		
		Monotonía	-Desconexión de labores -Nivel de responsabilidad	1,21		
		Status	-Valoración de funciones -Compatibilidad salarial	8,15		
		Relaciones con compañeros	-Consideración	14		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta mediante la aplicación de 02 instrumentos denominados escala y cuestionario, tanto para medir la carga laboral y la satisfacción del enfermero en la unidad de cuidados intensivos.

3.7.1. Descripción de Instrumentos

3.7.1.1. Variable 1: Carga Laboral

El instrumento que permitirá medir la variable carga laboral corresponde a la Escala NAS, cuya descripción corresponde a Nursing Activities Score (NAS), el mismo que fue elaborado por Miranda F, e investigadores del equipo de trabajo que creo el instrumento TISS, con el objeto de identificar las actividades desarrolladas por los enfermeros que evidencien de la mejor manera la carga de trabajo en las UCI, y asignarles un puntaje que permita describir el periodo medio que toma desarrollar estas actividades independientemente del grado de severidad que presente la enfermedad del paciente atendido. Constituyéndose en una medida centrada en el cuidado cuantificable (29).

El NAS se considera un instrumento derivado y evolucionado del TISS, con la diferencia sustancial que el NAS calcula el periodo de actividades de enfermería independientemente de la severidad, en otras palabras, no sobre la base de la intervención terapéutica como se efectúa en la valoración del TISS. El NAS realiza la integración del contenido básico del TISS, a la vez que efectúa la redimensión de cada ítem para que pueda realizarse la valoración directa del

tiempo que se da el cuidado. El puntaje obtenido al desarrollar el NAS nos brinda como resultado el % de tiempo de enfermería en el lapso de 24 horas (29).

Por tanto, la suma de todos los ítems nos dará el porcentaje de tiempo total de enfermería dedicado al cuidado en 24 horas. Así, por cada 100 puntos, es decir por cada 100%, será necesaria una enfermera a tiempo completo durante 24 horas (29).

3.7.1.2. Variable 2: Satisfacción Laboral

Para realizar la valoración de la variable satisfacción laboral, se hará el uso del Cuestionario Font-Roja, determina la satisfacción laboral de los profesionales en centros hospitalarios, consta de 24 ítems valorados a través de una escala tipo Likert en la que el 1 es el grado de mínimo satisfacción y el 5 el de máxima satisfacción, siendo el rango de puntuación de la totalidad del cuestionario desde 24 (mínima satisfacción laboral) hasta 120 (máxima satisfacción laboral); la cual distingue 3 principales factores y de estos se derivan nueve subfactores que determinan la satisfacción laboral en el contexto asistencial hospitalario: Factores relacionados con el trabajo (presión, tensión y satisfacción por el trabajo), Factores relacionados con el desempeño de la profesión (Competencia Profesional, Promoción Profesional, Características extrínsecas de estatus y Monotonía Laboral) y Factores relacionados de Relaciones Interpersonales (Relaciones Interpersonales con sus jefes/as y Relación Interpersonal con los compañeros (30).

3.7.2. Validación

3.7.2.1. Validación Variable 1: Instrumento Nursing Activities Score

La validación se realizó en seis unidades de cuidados intensivos de dos hospitales de Santiago de Chile. Obteniéndose como resultado que la media NAS fue de 70,86%. Para el análisis factorial se excluyeron ítems que no presentaron variabilidad (18, 16, 15, 3, y 2). Se aplicó el método de factores de mínimos cuadrados y se decidió la solución de 01 factor que explicó el 12,8 % de la varianza del instrumento. La estructura factorial propuesta agrupó a los ítems en 1 factor y los ítems 23, 22, 20, 19, 14, 13, 8, 7, 6, 5, y 1 no presentaron una comunalidad adecuada. El estadístico de Kuder-Richardson fue de 0,886. La validez de criterio externo presentó una correlación alta y positiva ($r= 0,601$). determinándose en el estudio que debido a la relevancia teórica y práctica y atingencia conceptual de los ítems reportada en el proceso de validación de contenido, se ha decidido no recomendar la eliminación de estos ítems y seguir haciendo estudios de validación en otras poblaciones (29).

3.7.2.2. Validación Variable 2: Instrumento ‘Font Roja’

El Font Roja reporta validez superior a 0,71 en contenido, se extrajeron 8 factores que explican el 67,5% de la varianza mediante análisis factorial por lo que se determina que la versión en español del Font Roja valora la satisfacción laboral de forma válida en el ámbito colombiano, y es dable que sea un instrumento, de evaluación en el análisis de satisfacción en Latinoamérica, en regiones con situaciones sociales y económicas muy similares como el nuestro (30).

3.7.3. Confiabilidad

3.7.3.1. Confiabilidad Variable 1: Instrumento 'Nursing Activities Score'

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de la prueba piloto en la prestación asistencial que brindan las enfermeras en centros hospitalarios de alta complejidad, el cual pudo aplicarse a 26 enfermeros, obteniendo un Alpha de Cronbach en los pacientes de 0.90, con lo que se garantizó que los instrumentos tienen una alta confiabilidad en nuestro medio (29).

3.7.3.2. Confiabilidad Variable 2: Instrumento 'Font Roja'

El alfa de Cronbach correspondió a 0,80 para los 24 ítems que lo conforman, explorándose el resultado del alfa desarrollando la evaluación en cada ítem, de tal manera que fue factible determinar la variación en cada ítem (30).

3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para el relevamiento de data

En primera instancia, se procederá a presentar el proyecto al Comité de Ética de la institución académica universitaria Norbert Wiener.

Una vez autorizado, se procederá a gestar la autorización correspondiente mediante la presentación de una solicitud remitida a la alta Dirección del hospital, viabilizando la obtención de este permiso, el poder contar con la accesibilidad telefónica y virtual a los

enfermeros de UCI para que puedan aplicar los instrumentos. Se precisa que la suscrita será quien haga las coordinaciones respectivas y quien aplique los instrumentos.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

El procedimiento de relevamiento de información se efectuará a partir de setiembre del 2021. Se coberturará el integro de los turnos de atención programados. Con cada enfermero se considera tomar un periodo equivalente a 25 minutos promedio para pueda absolver cada uno de los ítems formulados.

Es conveniente indicar, que por la actual pandemia que se atraviesa, el levantamiento de data, se realizará exclusivamente vía virtual con los enfermeros, para tal efecto primero se tomará un contacto telefónico previo a fin de informarles en que consiste el desarrollo del estudio, darle detalle de las garantías con las que se desarrolla el estudio, explicarles cómo se realizará el relevamiento de información, como también recabar su correo personal y confirmar la disponibilidad del aplicativo Whats App. En caso de no contar los enfermeros con correos electrónicos o aplicativo Whats App habilitados, se brindará el apoyo para la creación del mail de preferencia en plataforma Gmail, o se le habilitará el aplicativo indicado y se les remitirá el cuestionario respectivo.

Se precisa que el cuestionario se aplicará mediante la herramienta virtual Google Docs, enviándole al correo del enfermero o Aplicativo Whats App el link respectivo que da acceso al cuestionario electrónico, para su absolución y reenvió correspondiente.

De presentar algún inconveniente el enfermero en el envío del cuestionario, se brindará la asistencia técnica del caso en primera instancia vía telefónica y de ser estrictamente necesario de manera personal. A fin de que se pueda cumplir con enviar de los cuestionarios indicados en forma oportuna. Además, como un aspecto preventivo, que permita coberturar cualquier coyuntura de carácter técnico o problema que pueda presentarse el colega enfermero con el uso del aplicativo o herramientas digitales para la absolución de los cuestionarios., se ha contemplado disponer de una Tablet que tenga implementada el aplicativo Whats App Web, el que será puesto a disposición de los colegas enfermeros de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, para que pueda dar respuesta con la debida tranquilidad a los cuestionarios respectivos, y así poder cumplir cabal y fielmente con el numero efectivo de cuestionarios a aplicar, y por ende con la muestra pre establecida.

Otro aspecto de carácter contingente, que se considera implementar, corresponde a la habilitación de un correo electrónico con su respectiva clave de acceso, el que será remitido al colega enfermero que presente dificultades técnicas, a efecto pueda ingresar al mail indicado, en el dispositivo que desee, y así poder dar respuesta a los cuestionarios planteados que sirven de instrumento para el desarrollo de la presente investigación.

Análisis de Datos

Se llevará a cabo mediante el desarrollo de la estadística denominada descriptiva e inferencial, siendo las pruebas aplicadas de tipo estadísticas. Para tal efecto, la data debe ser registrada en una plantilla virtual del programa denominado excel.xls versión 09, para su clasificación, y control de calidad, posteriormente esta data virtual será exportada para su evaluación correspondiente en el software estadístico versión SPSS 25.0, en donde se harán los cálculos respectivos y se desarrollarán tablas para las variables exploradas. Desarrollándose también las gráficas correspondientes para su análisis, y determinación de resultados.

3.9. Aspectos éticos

El contexto en el que se desarrollará el estudio debe considerarse los aspectos elementales que guardan relación con cautelar y/o salvaguardar los aspectos inherentes de los participantes en el estudio. Por tal, se prioriza tener en cuenta los principios bioéticos que se indican a continuación:

Principio de Justicia

Se desarrollará desde el punto de vista de un sistema igualitario, que establece el pleno derecho a la salud igualitaria (31). Se recalca que todos los participantes del estudio no sufrirán discriminación alguna.

Principio de Autonomía

Consiste en respetar la voluntad de los profesionales enfermeros al momento de aplicar el estudio (32). A cada uno se le brindarán el detalle pormenorizado del estudio para requerir su consentimiento de participación.

Principio de Beneficencia

La beneficencia es entendida por toda acción que permita alcanzar el bienestar del prójimo (31). Por tal aspecto, inmediatamente se conozcan los resultados de los cuestionarios, estos se pondrán a disposición del área de gestión del potencial humano del hospital a efecto se diseñen intervenciones que permitan disminuir la carga laboral y se mejore la satisfacción del personal enfermero de UCI.

También, los enfermeros de UCI que participen en calidad de encuestados en el estudio podrían recibir vía correo electrónico los resultados generales de la encuesta, las respuestas correctas del cuestionario a aplicar, también se les proporcionará cartillas informativas en materia del manejo adecuado de la carga laboral y como potenciar la satisfacción, y se les dará prioridad en la participación en los programas educativos que puedan implementarse cuyos componentes se definirán en base a las necesidades detectadas en los instrumentos aplicados.

Principio de no maleficencia

Hace referencia a no infringir daño intencionalmente o realizar alguna acción negligente. Dando prioridad a la previsión de la afectación social, psicológica, y/o física

(32). A cada participante dentro del estudio se le informará en detalle pormenorizado que este no tiene implicancia de algún riesgo para su integridad individual, y que se mantendrá la reserva o confidencialidad de la información recabada. Además, se precisa que, de existir inquietudes o interrogantes por parte de los participantes, estas serán absueltas brindado el detalle respectivo y pormenorizado, a fin de brindar la tranquilidad y seguridad correspondientes que se ameritan.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																				2022																																		
	Enero					Febrero					Marzo					Abril					Mayo					Junio					Julio					Agosto					Septiembre					Junio					Julio				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Identificación del Problema	X	x	x	x	x																																																		
Búsqueda bibliográfica						x	x	x	x	x																																													
Formulación de la Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes											x	x	x	x	x																																								
Formulación de la Importancia, justificación, y objetivos																x	x	x	x	x	x	x	x	x	x																														
Formulación del Enfoque y diseño de investigación																					x	x	x	x	x																														
Formulación de la Población, muestra y muestreo																										x	x	x	x																										
Formulación de Técnicas e instrumentos de recolección																															x	x	x																						
Formulación de Aspectos bioéticos																															x	x	x																						
Ejecución del análisis de información																															x	x	x																						
Elaboración de los aspectos administrativos del estudio																																				x	x	x																	
Elaboración de los anexos																																																							
Aprobación del proyecto																																																							
Trabajo de campo																																																							
Redacción del informe final																																																							

4.2. Recursos financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2021											TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembr	S/.
Equipos												
1 PC personal	2,500											2,500
1 impresora	1,500											1,500
Memoria externa portátil / USB	50											50
Útiles de Escritorio												
Bolígrafos	10				10	10			10			40
Hojas Bond A4	50								25			75
Material bibliográfico												
Libros u otros documentos	50								100		30	180
Otros												
Movilidad	50	50	30		50	50	10		20	20	20	300
Alimentos	40	40	20		40	40	10		20	20	20	250
Servicio de Telefonía Móvil	90	90	90		90	90	90		90	90	90	810
Internet	152	152	152		152	152	152		152	152	152	1,368
Recursos Humanos												

Digitador											500	500
Imprevistos	50	50	50	50	50	50	20	50	50	50	50	520
TOTAL	4,542	382	342	50	392	392	282	50	467	332	862	8,093

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Gonzales M. Nurses' perceptions and demands regarding COVID-19 care delivery in critical care units and hospital emergency services. *Intensive Critic Care Nurse* [Internet] 2020 [acceso el 28 de mayo del 2021];11(52)158-185. Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33172732/>
2. Zhu N, Zhang D, Wang W, Li X, Yang B, Song J, et al. A novel coronavirus from patients with pneumonia in China. *New England Journal of Medicine* [Internet] 2020 [acceso el 30 de abril de 2021]; 382(8): 727-733. Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31978945/>
3. Neill N. World Health Organization declares global emergency: A review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *International Journal of Surgery* [Internet] 2020 [acceso el 24 de mayo de 2021]; 76(45): 71-76. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919120301977>
4. Nicola M. Evidence based management guideline for the COVID-19 pandemic - Review article. *International Journal of Surgery* [Internet] 2020 [acceso el 9 de mayo de 2021]; 77(2): 206- 216. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919120302843?via%3Dihub>
5. Kerwan A. The Socio Economic Implications of the Coronavirus and COVID-19 Pandemic: A Review. *International Journal of Surgery* [Internet] 2020 [acceso el 21 de mayo de 2021]; 19(4): 1-18. Disponible desde: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7162753/>
6. Morales Carcelén E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de cuidados intensivos de un Hospital Nacional. *Review International Journal*. [Internet] 2018 [acceso el 9 de mayo de 2021]; 77(4): 206- 216 . Disponible desde:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Khan M. Evidence based management guideline for the COVID-19 pandemic - Review article. International Journal of Surgery [Internet] 2020 [acceso el 9 de mayo de 2021]; 14(5): 56- 76. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919120302843?via%3Dihub>
8. Pérez J. La satisfacción laboral en centros de alta complejidad. Enferm Nursing Rev [Internet]. 2016 [acceso 29 de junio de 2021]; (4)5: 14-25. Disponible desde: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
9. Aguilar N. Importancia de la satisfacción laboral. Revista Enfermería Intensiva [Internet]. 2019 [acceso 29 de julio de 2021]; 14(6). Disponible en: https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38mportancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2019_x.pdf
10. Rovira I. La Teoría del Factor Dual de Frederick Herzberg. Nurse Review [Internet]. 2018 [acceso 01 de junio del 2021]; 15(5) 25-67. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual>
11. Gómez D. Carga Laboral y Satisfacción en enfermeras de UCI en un Hospital de Colombia. Nurse Review Inter Med [Internet]. 2016 [acceso 22 de junio de 2021]; (25)5: 25-67. Disponible en: <http://www.interempresas.net/ObrasPublicas/Articulos/4212567-Lacarga-de-trabajo-la-fatiga-y-la-insatisfaccion.html>
12. García F. Carga y Satisfacción Laboral en un Hospital de Uruguay. Rev Nurse Lat [Internet]. España: Unión General de Trabajadores; 2018. [acceso 22 de junio de 2021]; Disponible en: <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgoslaborales/riesgos-relacionados-125con-la-hergonomia/carga-de-trabajo/>

13. Antolvetgh D. Carga laboral y satisfacción en enfermeras de UCI en un Hospital Policial de Ecuador. Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc [Internet]. 2017 [citado 27 junio 2021]; 24(3):217-22. Disponible desde: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2016122/eim163k.pdf>
14. Quinde G. Carga laboral y satisfacción en un Hospital Público de Arequipa, Perú. Journal of Medicine [revista en Internet] 2018 [acceso el 30 de abril de 2021]; 382(8): 727-733. Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31541978945/>
15. López D. Satisfacción laboral y carga laboral en enfermeros de UCI en un Hospital Público de Lima. International Journal of Surgery [Internet] 2019 [acceso el 24 de mayo de 2021]; 76: 71-76. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919120301977>
16. Inga D. satisfacción y carga laboral del personal enfermero en un hospital de neoplásica. International Journal of Surgery [Internet] 2020 [acceso el 9 de mayo de 2021]; 77: 206-216. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S174391912031202843?via%3Dihub>
17. Alison C. The Socio-Economic Implications of the Coronavirus and COVID-19 Pandemic: A Review. International Journal of Surgery [Internet] 2020 [acceso el 21 de mayo de 2021]; 19: 1-18. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7162753/>
18. Carcelén E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [Internet]. Available from: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Camarena G. Satisfacción laboral [trabajo de investigación]. Argentina: Universidad

- Nacional de Cuyo; 2017 [Internet]. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajod_einvestigacion.pdf
20. Raigal F. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de alta complejidad [trabajo de investigación]. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo; 2018 [Internet]. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajod_einvestigacion.pdf
21. Song J. A novel coronavirus from patients with pneumonia in China. New England Journal of Medicine [Internet] 2020 [acceso el 30 de abril de 2021]; 382(8): 727-733. Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31978945/>
22. Jabirú A. Metodología de la investigación en profesionales de salud. International Journal Medical [Internet] 2020 [acceso el 24 de mayo de 2021]; 76: 71-76. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919120301977>
23. Agars D. Evidence based management guideline for the COVID-19 pandemic - Review article. International Journal of Surgery [Internet] 2020 [acceso el 9 de mayo de 2021]; 77: 206-216. Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1743919120302843?via%3Dihub>
24. Isocids C. The Socio-Economic Implications of the Coronavirus and COVID-19 Pandemic: A Review. International Journal of Surgery [Internet] 2020 [acceso el 21 de mayo de 2021]; 19: 1-18. Disponible desde: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7162753/>
25. García A. Posibilidades y limitaciones de la gestión por resultados de salud, Gaceta Sanitaria [Internet] 2018 [citado el 29 de mayo 2021]; 22(11):144-45. Disponible en https://fundaciongasparcasal.org/ficheros/FGC_MERCK-peiro.pdf.
26. Gómez M. Satisfacción en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI): la opinión del

- paciente como piedra angular. Medicina intensiva. [Internet] 2016 [citado el 24 de mayo 2021] 41 (2): 79-80. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0210569116301358>
27. Thomas H. La medición de la satisfacción con la asistencia sanitaria: Evaluación de tecnologías sanitarias. [Internet]. 2019 [citado el 20 de Julio 2021] 29 (3): 51-64 Disponible en: <https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/1073/102382.pdf>
28. Castro M. La enfermería y la investigación. Revista Médica Clínica [Internet] 2018 [citado el 22 de junio 2021] 20 (1): 14-51. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864018300531>
29. Agart D. Validación de la escala NAS en cuidados intensivos. Cline Enfer [Internet] 2020 [acceso el 9 de mayo de 2021]; 77: 206- 216. Disponible desde: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532018000100213&lng=en&tlng=en
30. Sepúlveda C. Validez y confiabilidad del Font Roja. Rev Clin Enfer [Internet] 2020 [acceso el 9 de mayo de 2021]; 77: 206- 216. Disponible desde: <https://revistasoj.s.ucaldas.edu.co/index.php/hacialapromociondelasalud/article/view/2813/2599>
31. Aldana G. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes. Rev. Lat. Biot [Internet] 2020 [acceso el 25 de mayo de 2021]; 77: 121- 141. Disponible desde: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/r/bi/article/view/5063>
32. Banderas J. La ética del cuidado y la bioética en la calidad de atención por enfermería. Revista peruana de obstetricia y enfermería [Internet] 2020 [acceso el 26 de mayo de 2021]; 15(18): 96- 114. Disponible desde: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/955>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISENO METODLOGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre la carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima</p>	<p>V1: Carga Laboral Dimensiones</p> <p>D1:Carga psicoafectiva D2:Carga Física D3:Carga Mental</p> <p>V2 Satisfacción laboral Dimensiones:</p> <p>D1: Tensión D2: presión D3: Complacencia D4: Promoción D5: Competencia D6: Relaciones Interpersonales D7:Monotonía D8:Status D9:Relaciones con compañeros</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Nivel básico</p> <p>Método y diseño de investigación</p> <p>Método Inductivo - Deductivo Diseño no experimental, descriptivo, correlacional</p> <p>Población y muestra</p> <p>201 enfermeros conforman la población, y 113 constituyen la muestra</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión psicoactiva de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión física de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión mental de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en lima, 2021?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión psicoactiva de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima</p> <p>Identificador la relación entre la dimensión física de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima.</p> <p>Identificar la relación entre la dimensión mental de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima.</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <p>Existe relación entre la dimensión psicoactiva de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en lima, 2021.</p> <p>Existe relación entre la dimensión física de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en lima, 2021.</p> <p>Existe la relación entre la dimensión mental de la carga laboral y la satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en lima, 2021.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE EVALUACION DE LA CARGA LABORAL EN ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS (NURSING ACTIVITIES SCORE)

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, Victoria Esther Vera López egresada de la especialidad de cuidado intensivos de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la carga y la satisfacción laboral del enfermero en la unidad de cuidados intensivos. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a): Miranda y cls.

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 23 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica :

Datos del personal de enfermería

Sexo:.. Edad:

Periodo ejerciendo labores en el hospital:

Unidad o área en que labora:

Ítems del Instrumento

NAS (Nursing Activities Scores)	PTS	M	T	N
<p>7.- Apoyo y cuidados de familiares y pacientes:</p> <p>Incluidos procedimientos tales como llamadas telefónicas, entrevistas, asesoramiento u orientación. A veces el apoyo y cuidado de familiares o pacientes permiten al personal continuar con otras actividades de enfermería.</p> <p>7a. Apoyo y cuidados de familiares o pacientes que requieren completa dedicación durante al menos 1h en el turno, tales como explicar la situación clínica, intentar solucionar problemas de dolor o angustia, circunstancia familiares difíciles.</p> <p>7b. Apoyo y cuidados de familiares o pacientes que requieren completa dedicación durante 3h o más en el turno tales como la muerte, circunstancias demandantes.</p>	<p>4.0</p> <p>32.0</p>			
<p>4.- Procedimientos de higiene.</p> <p>4a. Realización de procedimientos higiénicos tales como cura de heridas y catéteres intravascular, aseo del paciente, cambio de sábanas, incontinencia,</p>	4.1			

<p>vómitos, quemaduras, heridas, cura quirúrgica compleja con irrigación y procedimientos especiales.</p> <p>4b. realización de estos procedimientos de higiene durante más de 2h en el turno.</p> <p>4c. realización de estos procedimientos de higiene durante más de 4h en el turno.</p> <p>6.- Movilización y cambios posturales. Incluidos procedimientos como: movilización del paciente en la cama, movilización de la cama a la silla, uso de grúa elevadora o levantamiento del paciente en equipo.</p> <p>6a. realización de procedimientos hasta una vez en el turno.</p> <p>6b. realización de procedimientos más de una vez en el turno o con 2 enfermeras con cualquier frecuencia.</p> <p>6c. realización de procedimientos con 3 o más enfermeras con cualquier frecuencia.</p> <p>15.- Resucitación cardiopulmonar tras parada en las últimas 24 horas.</p> <p>22.- Intervenciones específicas en la unidad de cuidados intensivos: Intubación endotraqueal, inserción de marcapasos, cardioversión, endoscopias, cirugía de urgencia en el turno, lavado gástrico. No están incluidas radiografías, ecografías EKG, curas o inserción de catéteres arterias o venoso.</p> <p>23.- Intervenciones específicas fuera de la unidad de cuidados intensivos: cirugías o procedimientos diagnósticos.</p>	<p>16.5</p> <p>20.0</p> <p>5.5</p> <p>6.4</p> <p>17</p> <p>7.1</p> <p>2.8</p> <p>1.9</p>			
<p>1.- Monitorización y valoración.</p> <p>1a. Signos vitales horarios. Registro y cálculo de balance de fluidos</p> <p>1b. estar presente a pie de cama y observación continua o activa de 2h o más durante el turno, por razones de seguridad, gravedad o terapia como ventilación mecánica no invasiva, procedimientos de destete, inquietud, desorientación mental, posición de decúbito prono, procedimientos de donación, preparación, preparación y administración de fluidos o medicación, ayuda en procedimientos específicos.</p> <p>1c. estar presente a pie de cama y observación activa de 4h o más durante el turno, por razones de seguridad, gravedad o terapia tal y como los ejemplos de 1b.</p> <p>2.- Realización de procedimientos de laboratorio, bioquímica y microbiología, excluidos los rutinarios.</p> <p>3.- Administración de medicación, excluidos fármacos vasoactivos.</p> <p>5.- Cuidados de drenajes (menos sonda gástrica).</p>	<p>4.5</p> <p>12.1</p> <p>4.3</p> <p>5.6</p> <p>1.8</p>			

8.- Tareas administrativas y de organización.				
8a. tareas rutinarias tales como procesamiento de datos clínicos, solicitud de pruebas, intercambio, profesional de información.	4.2			
8b. tareas administrativas rutinarias y de organización que requieren dedicación plena durante 2h en el turno tales como actividades e investigación, actualización de protocolos, trámites de ingreso y altas de pacientes.	23.2			
8c. tareas administrativas rutinarias y de organizaciones requieren dedicación plena durante 4h o más en el turno, tales como procedimientos relacionados con la muerte o donación de órganos y coordinación con otras disciplinas.	30.0			
9.- Soporte respiratorio: Cualquier forma de ventilación mecánica, ventilación asistida con o sin PEEP, con o sin relajantes musculares, respiración espontánea con o sin PEEP con o sin tubo endotraqueal, oxígeno suplementario en cualquier método.	1.4			
10.- Cuidados de la vía aérea artificial: Tubo endotraqueal o cánula de traqueostomía.	1.8			
11.- Tratamiento para mejorar la función pulmonar: fisioterapia respiratoria, espirometría incentivada, terapia inhalatoria	4.4			
12.- Medicación vasoactiva. Independientemente del tipo	1.2			
13.- Reposición intravenosa de alta dosis de fluidos.	2.5			
14.- Monitorización de la aurícula izquierda, catéter de arteria pulmonar con mediciones de gasto cardiaco.	1.7			
16.-Técnicas de hemofiltración	7.7			
17.- Mediciones cuantitativas de orina.	7.0			
18.- Medición de la presión intracraneal.	1.6			
19.- Tratamiento de complicaciones metabólicas, acidosis o alcalosis	1.3			
20.- Nutrición parenteral.				
21.- Alimentación enteral a través de sonda digestiva u otra vía gastrointestinal.	2.8			

CUESTIONARIO DE EVALUACION DE SATISFACCION LABORAL (FONT - ROJA)

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, Victoria Esther Vera López egresada de la especialidad de cuidado intensivos de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la carga y satisfacción laboral de los enfermeros en UCI. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a): Font - Roja

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 24 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica :

Muy desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Indiferente (3 puntos), y De acuerdo (4 puntos), y Muy de acuerdo (5 puntos),

Características sociodemográficas de los enfermeros

Sexo:..... Edad:

Ítems del Instrumento

	Muy desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Me desconecto del hospital cuando estoy en casa.					
2. Se que los demás saben que realizo un buen trabajo.					
3. Mi experiencia y habilidad me pone a la altura de los más competitivos.					
4. La mala ubicación de los equipos influye en mi habilidad.					
5. pienso que mi sueldo no está acorde a mi trabajo.					
6. Pienso que necesito más tiempo para realizar mi trabajo.					
7. Pienso que mi trabajo es excesivo.					

8. Percibo que lo que hago es en vano.					
9. Hay un interés mínimo en las funciones que realizo.					
10. Estoy conforme en mi trabajo.					
11. No cuento con los medios necesarios para realizar mi trabajo.					
12. Recibo reconocimientos por mi trabajo.					
13. Siento no estar capacitada para este trabajo.					
14. Recibo propuestas de promoverme a áreas afines a la profesión.					
15. Estoy seguro que mi sueldo corresponde a mi capacidad y preparación.					
16. Para tener un mayor sueldo debería tener mas grados de estudio.					
17. En mi unidad me facilitan becas de cursos de actualización.					
18. Tengo una relación cordial con mis superiores.					
19. Mi esfuerzo realizado en mi trabajo es valorado por mis jefes.					
20. Mis funciones laborales son rutinarias.					
21. Tengo poca responsabilidad.					
22. Los conflictos de interrelación de mis compañeros afectan mi persona.					
23. Creo que no tengo una comunicación efectiva con el equipo de trabajo.					
24. Mis relaciones interpersonales con mi grupo de trabajo son buenas					

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR

EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le hace participe en esta investigación sanitaria. Antes de tomar decisión si es participe o no, debe comprender y conocer cada apartado que se indica.

Título del proyecto: Carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público, en tiempos de la pandemia por COVID 19 en Lima, 2021.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Victoria Esther Vera López

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de cuidado intensivos de un hospital público, en tiempos de pandemia, 2021

Beneficios por participar: Los participantes del presente estudio tendrán como beneficio; el conocer los resultados generales del estudio en que participan, conocer las respuestas correctas del cuestionario, recibir documentos informativos, cartillas, trípticos u otros respecto del manejo de la carga laboral, y guías efectivas para mantener la satisfacción del enfermero en la unidad de cuidados intensivos, y se priorizará la participación de los profesionales enfermeros en los talleres, programas o eventos educativos presenciales y/o virtuales que en esta materia u otros desarrolle en el hospital donde labora.

Inconvenientes y riesgos: No existe, solo se le pedirá absolver las preguntas de los cuestionarios.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que se proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede optar por retirarse de la investigación en el momento que estime pertinente, sin pérdida de los beneficios ofrecidos y que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. Victoria Esther Vera López responsable del equipo / teléfono móvil N.º 957559705 o al correo electrónico: victoriaveralopez@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted presentará alguna inquietud respecto de sus derechos, o asume que sus derechos han sido afectados o vulnerados, puede dirigirse al Dr. (a)....., Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, ubicada en la Av. Arequipa 964, Distrito de Lince, telefono anexo, correo electrónico: comité_etica@uw.edu.pe.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es absolutamente voluntaria y optar por retirarse en el momento que considere pertinente.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el

estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Nombres y apellidos del participante o apoderado
Nº de DNI:
Nº de telefono: fijo o móvil o WhatsApp
Correo electrónico
Nombre y apellidos del investigador
Nº de DNI
Nº teléfono móvil
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores
Nº de DNI
Nº teléfono
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados
Nombre y apellido:
DNI:
Teléfono: