



Facultad de Ciencias de la Salud

**Carga laboral y satisfacción del profesional de enfermería que
trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Carlos
Lanfranco La Hoz, Lima – 2023**

**Trabajo académico para optar el título de Especialista
en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado por:

Autora: Ocaña Gutiérrez, Yeni

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9334-1618>

Asesora: Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

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

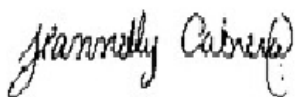
Yo, Ocaña Gutierrez, Yeni, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Carga laboral y satisfacción del profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – 2023", Asesorado por la Docente Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola, DNI N° 48832154, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:236713066, 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(a)
 Ocaña Gutierrez, Yeni
 DNI N° 43397359



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola
 DNI N° 48832154

Lima, 23 de Diciembre de 2022

DEDICATORIA

A mis padres Clemente y victoria y esposo Ronald, a mis hijos Rouse y Jeremy y hermanos de quienes recibí el apoyo incondicional en todo momento y así cumplir mis metas y para mi superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Dios porque sin él nada de esto hubiera sido posible. A mis padres y mi madre, quienes a lo largo de toda mi vida han apoyado, motivado y nunca dejaron de ayudarme hasta en la más mínima.

Asesora: Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8642-2797>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Vocal : Mg. Valentin Santos, Celeste Efigenia

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Indice de Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1.El PROBLEMA	9
1.1. Planteamiento del problema	9
1.2. Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general.....	11
1.2.2. Problemas específicos.....	11
1.3. Objetivos de la investigación.....	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	17
1.5.1 Temporal.....	17
1.5.2 Espacial.....	17
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	17
2. MARCO TEÓRICO.....	117
2.1. Antecedentes.....	117
2.2.1.A nivel internacional	117
2.1.2. A nivel nacional	118
2.3. Bases teóricas.....	20
2.4. Formulación de hipótesis.....	¡Error! Marcador no definido.
3. METODOLOGÍA	30
3.1. Método de la investigación.....	30
3.2. Enfoque de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3. Tipo de la investigación.....	30
3.4. Diseño de investigación.....	33

3.5. Población, muestra y muestreo	31
3.5.1. Población.....	31
3.5.2. Muestra	31
3.6. Variables y operacionalización de variables.....	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	42
3.9. Aspectos éticos.....	50
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	44
4.1. Cronograma de actividades.....	52
4.2. Presupuesto	53
REFERENCIAS.....	54
Anexo 1.- Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2.- Instrumentos de recolección de datos	56
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	
Técnica aplicada.....	35
Tabla 2	
Puntuación del cuestionario.....	36
Tabla 3	
Ficha técnica de Cuestionario.....	37
Tabla 4	
Ficha técnica de Cuestionario.....	38

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la carga laboral y la satisfacción del profesional de enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima-2023". El método de la presente investigación es hipotético deductivo, enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. La población para el presente estudio estará constituida por 90 licenciados de enfermería. Para la medición de las variables de carga laboral y satisfacción del enfermero se ha estimado la técnica de encuesta con un cuestionario como instrumento para cada variable respectivamente, con validación y confiabilidad de Macedo (2022) "Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia-Huaraz". Para procesar los datos se utilizará la información procedente de los instrumentos que pondrá a disposición el software estadístico IBM SPSS en su versión 26. Los resultados se mostrarán en tablas de frecuencias y de doble entrada, en porcentajes y como números. Se realizará la prueba Rho de Spearman para determinar la conexión entre las variables de la investigación con el fin de compararlas.

Palabras clave: Carga Laboral, Satisfacción Laboral, Enfermería

Abstract

The objective of this study is to determine the workload and satisfaction of nurses working in the Emergency Department of the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital, Lima-2023". The method of this research is hypothetical deductive, applied quantitative approach, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The population for the present study will consist of 90 nursing graduates. To measure the variables of workload and nurse satisfaction, the survey technique has been estimated with a questionnaire as an instrument for each variable respectively, with validation and reliability of Macedo (2022) "Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz" (Workload and satisfaction of the nurse in the emergency service of the Hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz). To process the data, the information coming from the instruments made available by the IBM SPSS statistical software in its version 26 will be used. The results will be shown in frequency and double-entry tables, in percentages and as numbers. Spearman's Rho test will be performed to determine the connection between the research variables in order to compare them.

Key words: Workload, Job Satisfaction, Nursing.

1.EI PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en cuanto a la salud laboral, dado que los profesionales sanitarios constituyen una parte considerable de la población mundial y contribuyen al avance social y económico de todas las naciones, es vital prestarles una atención especial, ya que son vulnerables a los peligros del lugar de trabajo. Por ejemplo, se observó que, en el año 2020 a pesar de que los trabajadores sanitarios representan menos del 3% de la población en la gran mayoría de las naciones y menos del 2% en casi todas las naciones de ingresos bajos y medios, aproximadamente el 14% de los casos de coronavirus notificados a la OMS se dieron entre ellos. (1).

Por otro lado, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la mano de obra en las Américas constituye cerca del 50% de la población total de la región (460 millones) y es el motor más importante de la producción y el crecimiento en América Latina y el Caribe, según un informe de 2021 que aborda la salud de los trabajadores sanitarios, para reducir los accidentes laborales, las enfermedades y las muertes, es crucial garantizar su mejor rendimiento y desempeño (2).

De la misma forma, la OMS ha demostrado que los factores de estrés ergonómicos y el ruido relacionado con el trabajo son responsables de un número considerable de accidentes y trastornos laborales cada año. Se han registrado 800.000 víctimas mortales y más de 22 millones de años de vida sana como consecuencia de estas exposiciones. Dado que las enfermeras están formadas para fomentar relaciones interpersonales positivas y demostrar

tolerancia, sensibilidad y respeto, es necesario evaluar la importancia de los empleados sanitarios en este problema de salud laboral. Sin embargo, hay algunos factores que limitan su cumplimiento, como la carga de trabajo y la satisfacción laboral (3).

En este sentido, entre los indicadores de la calidad de los servicios sanitarios, figuran la satisfacción de los clientes y la carga de trabajo de los enfermeros, dos cuestiones de alcance mundial. Conocer el nivel de satisfacción permitirá introducir cambios y reforzar los puntos fuertes, lo que redundará en un sistema sanitario que ofrezca el alto nivel de atención que desean los pacientes (4).

Asimismo, la capacidad de una institución sanitaria para prestar una asistencia de alta calidad se ve influida por una serie de variables, entre ellas los resultados de la investigación médica. La relación interpersonal, el alcance de la consulta, la duración, las acciones de revisión clínica y el diagnóstico son algunas de las características del proceso asistencial. Con frecuencia, los usuarios afirman sentirse satisfechos cuando los tratamientos médicos que reciben cumplen o superan sus expectativas. En este contexto, la calidad se refiere a la capacidad de satisfacer sustancialmente las expectativas de los usuarios (5).

Sumado a ello, una investigación realizada en 2019 en Finlandia por Fagerström et al. indicó que el 81% de los enfermeros cree que una gran carga de trabajo obstaculiza el ambiente laboral, las interacciones interpersonales y el ritmo de trabajo, lo que afecta a la satisfacción laboral. En la misma perspectiva, una investigación realizada en Irán revela que el 7,4 % de los enfermeros faltan al trabajo cada semana como consecuencia de la tensión creada por el servicio de hemodiálisis, lo que supone un 80 % más que otros grupos profesionales (6).

Por su parte, en el 2019 según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en su informe sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), destacó que más de 374 millones de personas en todo el mundo sufren cada año conmociones cerebrales u otras enfermedades como consecuencia de incidentes relacionados con su trabajo. Se calcula que la pérdida de productividad como consecuencia de la normativa sobre SST representa cerca del 4% del PIB mundial e incluso llega al 6% en algunos Estados (7).

De esta manera, se puede decir que estos incidentes laborales ocurren recurrentemente en profesionales de la salud, en especial, en el área de enfermería. La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que hay unos 28 millones de enfermeras en el mundo, lo que supone más de la mitad de todos los trabajadores sanitarios. En consecuencia, debido a las obligaciones físicas, mentales y emocionales que los enfermeros/as asumen a diario, también puede afirmarse que el trabajo influye en sus vidas durante casi un tercio del día, lo que lo convierte en la actividad individual más intensa (8).

Ahora bien, dado que el servicio de emergencia es el punto de entrada al tratamiento hospitalario, además, es aquí donde se necesita una atención rápida, eficaz e integrada, que requiere una amplia variedad de recursos tecnológicos por parte del profesional. En general, esta atención se define por estar disponible de forma continua las 24 horas del día y por ritmos rápidos que desbordan al personal médico. Como resultado, los componentes de humanización e integralidad de la atención son olvidados en la búsqueda e implementación de salvar la vida del paciente (9).

En este contexto, debido a que el trabajo no sólo debe considerarse como una actividad productiva, sino también como una convivencia, es importante hablar de la satisfacción laboral. La enfermería es sin duda una profesión cuya naturaleza laboral se deriva del trabajo que dicho personal realiza para, por y con el individuo, o cuidados humanizados. Cuando son capaces de proporcionar un tratamiento de alta calidad y sienten que su trabajo merece la pena, los

profesionales de la salud sienten un mayor placer personal y profesional con su trabajo, razón por la cual debe evitarse un lugar de trabajo con una carga de trabajo excesiva (10).

En este contexto la incidencia del estrés en el Perú ha sido evaluada en (57,7%); asimismo, para quienes laboran en el turno de la mañana (83,5%), la frecuencia de 6 horas de trabajo ininterrumpido manifiesta (57,9%) de instancias. Por otro lado, el Ministerio de Salud (MINSA), sostiene que los profesionales de la salud y el lugar de trabajo representan un mayor nivel de satisfacción laboral en la calidad del servicio para que puedan trabajar sin problemas en la atención médica, y que la medición de la satisfacción laboral es un estudio de la organización y su nivel de calidad en cuanto a los servicios (11).

Así, la enfermería tiene la gran responsabilidad de asegurar la supervivencia del paciente, pero la demanda afecta la carga física por el aumento de procedimientos innecesarios y la falta de infraestructura e insumos adecuados, lo que se traduce en trabajo a destiempo. De esta manera, debido a este panorama, el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz fue objeto de este estudio, siendo de relevancia pues ofrece servicios las 24 horas del día, cuenta con una variedad de especialidades y tiene una gran demanda de urgencias de alta complejidad, ejerciendo sobre el personal de enfermería una presión, una carga laboral y una insatisfacción en el cumplimiento de sus labores.

Debido a este panorama y, considerando que se han establecido sistemas de medición los cuales hacen factible o facilitan la estandarización de instrumentos propios de la especialidad para realizar evaluaciones técnicas en intervalos periódicos sobre la calidad de la atención en espacios emergentes, se ha observado en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, un exceso de pacientes de manera frecuente, alterando el grado de exigencia y superando los recursos del personal encargado de esa área. En consecuencia, las jornadas laborales se hacen interminables, la presión de los que supervisan para cumplir

objetivos del gran número de tareas asignadas es continua, así como a otros aspectos en el mismo entorno, hacen que el personal de enfermería tenga sobrecarga laboral y, difícilmente tenga satisfacción por lo que realiza. Por ello, este estudio busca contribuir a una mejora sostenida de los procesos y un ambiente laboral positivo que satisfaga, no solo al personal de enfermería, sino al paciente conjuntamente (12).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la Dimensión carga Física y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la Dimensión Carga Mental y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar cuál es la relación que existe entre la Dimensión carga Física y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023.

Identificar Cuál es la relación que existe entre la Dimensión Carga Mental y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Desde el punto de vista teórico, este estudio se fundamenta con la Teoría de Imogen King, que examina la presunción del cumplimiento de objetivos y los sistemas interactivos, en enfermería implica una increíble carga de trabajo, estrés y modificaciones del puesto de trabajo. Al evaluar la carga laboral y cómo influye en el estrés del enfermero, la técnica de evaluación ayudará a mejorar las políticas de dotación de personal para dedicar las horas de trabajo del personal hospitalario a la prestación de unos cuidados óptimos. Es factible definir la carga de trabajo en la atención sanitaria como el conjunto de tareas que un profesional de enfermería realiza para un paciente teniendo en cuenta su nivel de cansancio físico, mental y emocional.

Debido a la alta demanda en los servicios de emergencias, las salas y zonas de espera se han transformado en áreas de observación donde los pacientes se sienten incómodos debido a la inadecuada infraestructura de gestión humana, material, física y política. En este sentido para hacer frente a esta problemática surge el presente estudio dando un aporte teórico en esta área, debido a la insuficiencia de investigaciones al respecto.

1.4.2. Metodológica

En este estudio, se procederá con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel de alcance transversal y correlacional, así como el enfoque hipotético, deductivo, donde se parte de lo general a lo particular para llegar a una conclusión específica. En 2022, se recogerán datos utilizando el cuestionario válido y fiable de Macedo para evaluar la asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción de las enfermeras. Este procedimiento servirá de modelo para investigaciones adicionales que se llevarán a cabo en el mismo escenario.

1.4.3. Práctica

El propósito del estudio se considera de interés para la sociedad por estar directamente relacionado con la responsabilidad que tienen las instituciones hospitalarias de ofrecer una atención integral a sus empleados con horarios y actividades justas, dignas y reglamentadas para así lograr el tan ansiado aseguramiento de la calidad en la atención de salud. Además, este estudio contribuirá directamente en la aplicación de estrategias para controlar la carga de trabajo y mejorar el bienestar profesional de las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. Asimismo, los resultados del presente análisis ayudarán a comprender mejor la relación entre estos dos factores y a desarrollar métodos para aumentar el rendimiento organizativo y la

satisfacción laboral para cumplir el objetivo final, que es mejorar la calidad de vida de las personas.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El periodo que comprende el estudio es de corte transversal que consta de enero a diciembre del 2022 Esta propuesta de exploración se realizará en periodo comprendido desde enero a diciembre del año 2023 en un hospital.

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en distrito de Puente piedra Lima, en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población estará conformada por 90 enfermeras que se encuentren trabajando en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

2. MARCO TEÓRICO

2.3. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Respecto a los antecedentes internacionales, se tiene el trabajo de Martínez (12) en el año 2022 en Argentina, cuyo objetivo fue “Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y “satisfacción” del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina”. Se trató de una investigación descriptiva y transversal. La muestra estuvo constituida por 97 enfermeras del servicio de urgencias. Se utilizó el Cuestionario de Font-Roja y el Cuestionario de Contenido del Trabajo. Los resultados revelaron que la satisfacción laboral disminuía a medida que aumentaba la duración del servicio, mientras que el aumento de la duración del servicio institucional incrementaba la satisfacción laboral; ambas indicaciones fueron estadísticamente significativas. Según Martínez, una modesta sensación de presión laboral entre los profesionales evaluados apoya la idea de que las circunstancias laborales y socio familiares son significativas en relación con la carga de trabajo (12).

Saha et al. (13) en el año 2020, realizaron un estudio “Determinar la Cargas el Trabajo y la satisfacción laboral entre las enfermeras en un hospital de nivel terciario”. Investigación cuantitativa, un diseño transversal no experimental y un análisis correlacional para estudiar a 384 miembros del personal de enfermería, la principal conclusión fue que el 63,8% de los encuestados tenían entre 21 y 30 años y que las mujeres constituían la mayoría (94,2%) de la muestra. Más de la mitad (57%) afirmaba estar insatisfecha con su trabajo. Además, más del 50% de las enfermeras afirmaron tener una carga de trabajo excesiva, lo que estaba directamente relacionado con su grado de satisfacción con los cuidados de enfermería que

prestaban a los pacientes. Según Saha et al., el personal de enfermería son profesionales relativamente jóvenes que reflejan la infelicidad laboral y el deseo de trabajar en cuidados de enfermería. También son miembros de una profesión con mucha dedicación (13).

Holland et al. (14) en el año 2020 en Australia, realizaron un estudio “Identificar las relaciones entre la satisfacción y la carga laboral percibida con el equilibrio entre la vida personal de Enfermería y el trabajo”. Metodología cuantitativa, un diseño no experimental, un método deductivo y una población de 300 enfermeras(o), la carga de trabajo percibida está vinculada a una mayor intención de abandonar el campo y está mediada por la satisfacción de las enfermeras con la armonía entre su vida personal y profesional. Además, un elemento importante que contribuye a disminuir la satisfacción laboral en la gestión de los recursos humanos del sector sanitario es la carga de trabajo por turnos. Según Holland, una carga de trabajo excesiva obliga a las personas a abandonar su profesión porque se sienten infelices tanto en su vida personal como profesional, lo que repercute en la gestión de los recursos humanos y en la atención a los usuarios (14).

2.1.2. Nacional

En este contexto nacional se tiene a Campo (15) en el año 2018, en Perú, desarrolló un estudio para “Determinar la carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho.” Metodología de diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional. A partir de los resultados se determinó que existe una correlación negativa entre la carga de trabajo de las enfermeras y la felicidad laboral, y se aconseja la contratación de más profesionales de enfermería para disminuir la carga de trabajo, mejorar las condiciones laborales de las enfermeras y aumentar la satisfacción laboral. Según Campo, la satisfacción laboral de las enfermeras deberían aumentar si hubiera una plantilla más integrada,

ya que, están inversamente relacionadas y necesitan profesionales cualificados en un entorno con una infraestructura sólida (15).

Moreno et al. (16) en el año 2019, en Perú, realizaron un estudio cuyo objetivo fue “Medir la relación entre la satisfacción y la carga laboral en enfermeros que laboran en el área de emergencia en un hospital de EsSalud”. Para la metodología se valieron de un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional. Técnica de encuesta e instrumento de cuestionario. Los resultados revelaron que la carga de trabajo y la satisfacción se asocian considerable e indirectamente en este ámbito. Según Moreno y López, el personal en el lugar de trabajo donde desempeña sus responsabilidades de enfermería, debería estar acondicionado para obtener satisfacción en medio de la carga de trabajo (16).

Puglisevich (17) en el año 2018, en Perú, desarrolló un estudio con el propósito de “Determinar la relación entre la carga laboral y satisfacción laboral en personal de enfermería de un Hospital Público”. Metodología de estudio cuantitativo, con un diseño transversal y no experimental. Población de 384 con encuesta y cuestionario como instrumento. Según los resultados, la mayoría de las enfermeras tienen una sobrecarga de trabajo grave (98%), están insatisfechas con su trabajo (56%) y que los aspectos de la carga de trabajo física y mental se sitúan en niveles elevados (85%). Se determinó que existía una correlación entre la satisfacción laboral y la sobrecarga. Según Puglisevich, dependiendo del esfuerzo físico, mental y emocional, la demanda de actividades o intervenciones por parte del personal de enfermería, supera a menudo su capacidad para ofrecer a los pacientes los cuidados de alta calidad que requieren (17).

2.4. Bases teóricas

2.2.1. Carga Laboral

La carga de trabajo, a menudo conocida como volumen de trabajo, es el conjunto de exigencias psicofísicas que un empleado debe satisfacer en el transcurso de la jornada laboral. Dependiendo de la tarea, el trabajo físico y mental coexisten en cantidades variables durante cada actividad laboral. Las investigaciones que se han realizado sobre este tema indican que los enfermeros son más propensos a sentir sobrecarga de trabajo. Las unidades con mayor sobrecarga de trabajo, según algunas investigaciones, son las de cuidados críticos. Esto se debe a que estas unidades consideran que su trabajo es físicamente agotador, y una semana laboral prolongada provoca un desgaste físico y mental que disminuye la productividad y la calidad del trabajo (18).

Es un hecho conocido que los trabajadores se quejan con frecuencia de problemas de salud física y mental que se cree que están relacionados con su trabajo y con los diferentes factores de riesgo laboral que prevalecen en el lugar de trabajo. Según la bibliografía sobre el tema, los problemas enumerados indican la presencia de agotamiento físico y mental, pérdida de sueño y apetito, necesidad de ansiolíticos y/u otros medicamentos, pérdida y/o aumento de peso, episodios de llanto, sensación de tristeza, dolores de cabeza, dolores articulares y otros problemas que aparentemente están provocados por el trabajo o por un exceso del mismo (19).

La persona, la tarea, las herramientas y tecnologías, el entorno físico y la organización, por su parte, son componentes de la teoría del diseño equilibrado del trabajo de Smith, M. en su sistema de trabajo que, al interactuar, pueden producir una carga de estrés, originando efectos positivos o negativos en el profesional de enfermería. Las características de la carga pueden producir consecuencias fisiológicas y psicológicas, influenciadas por la capacidad

física del individuo, su estado de salud y su motivación, entre otras cosas. A nivel psicológico, puede estar dada por rasgos de personalidad, experiencias y el contexto social donde el profesional se desarrolló; estas interacciones entre los diversos factores también pueden ocurrir a nivel físico o psicosocial (20).

2.2.2. Teoría de Enfermería

La teoría de King con el “Modelo del logro de las metas”, como principales factores que influyen en las interacciones interpersonales, la autora hace hincapié en las ideas de interacción, comunicación, transacción, papel y estrés para ayudar a los lectores a comprender este sistema. La filosofía de la enfermería de Imogene King describe la enfermería como un proceso de acción, respuesta e interacción; también ofrece información sobre las percepciones mutuas de la enfermera y el sujeto de los cuidados, reforzando así el vínculo entre ambas partes. Uno de los resultados más cruciales en enfermería es la satisfacción del usuario. Entre ellos está ofrecer a todo un buen servicio. La capacidad de captar y aceptar el trato para ayudar a construir formas de que el cuidado que recibe el usuario en la satisfacción laboral es la más crucial entre las ventajas mencionadas para la acción terapéutica (21).

2.2.3. Dimensiones de la carga laboral

Carga Mental:

La cantidad y el tipo de información que debe procesarse en un trabajo determinado influyen en la carga mental. El trabajo intelectual indica que el cerebro recibe inputs a los que debe responder, por lo que se refiere a los recursos mentales que el trabajador debe gastar mientras realiza la actividad. El número de pasos necesarios para completar con éxito un trabajo y, más concretamente, el tiempo que necesita el sujeto para elaborar sus respuestas a la información recibida son ambos indicadores de la carga mental. Las expectativas que se depositan hoy en

día en el trabajador son cada vez mayores, lo que exige el máximo nivel de capacidad de procesamiento de la información (23).

- **Características de la carga mental**

a. **Presión de tiempos:** La capacidad de reacción del individuo puede saturarse si el proceso estímulo-respuesta es continuo; sin embargo, si hay intervalos de descanso o de menor respuesta, el individuo puede recuperar su capacidad y evitar una carga mental excesiva. Un puesto de trabajo con un tiempo de descanso de más de dos horas se considera suficientemente flexible y no provoca tensión en el trabajador. La presión del tiempo es el resultado de la necesidad del trabajador de seguir un ritmo impuesto, de alcanzar un determinado rendimiento o de la imposibilidad de detener una máquina o una cadena de trabajo. Su finalidad es conocer el tiempo de pausa (24).

b. **Atención:** concentración mental selectiva que aumenta la eficacia de una acción a expensas de otras actividades en curso (25).

c. **Complejidad:** La cantidad y variedad de los numerosos componentes que integran una obra en su conjunto. El grado de riesgo asociado a cometer errores y las necesidades de formación y experiencia están relacionados con este aspecto. Una vez finalizada la fase de aprendizaje, el potencial de automatización de las respuestas dependerá de lo complicada que sea la información recibida (26).

d. **Monotonía:** Continuación ininterrumpida de un proceso, circunstancia o tarea. Se define como la falta de diversidad en los movimientos, ritmos, señales ambientales o contenido del trabajo cuando se está realizando la tarea (27).

Iniciativa. Capacidad de actuar o intervenir independientemente de la planificación habitual del trabajo, lo que implica tomar decisiones basadas en los recursos disponibles, con el fin de cumplir o mejorar el tiempo del ciclo. Además, es la capacidad de elegir el enfoque del trabajo y la no limitación de la libertad del trabajador (28).

El aislamiento. Es el estado de estar apartado de los compañeros de trabajo o de tener dificultades para comunicarse con ellos (29).

g. Horario de trabajo: Es bien sabido que los turnos de noche contribuyen a la saturación mental de los trabajadores, y que el trabajo informático, los trabajos de control de calidad, la interacción con los clientes, etc. son tareas que tienen un mayor potencial para agotar la mente del trabajador. Uno de los elementos más cruciales que pueden afectar directamente a la cantidad/calidad del trabajo, al cansancio del trabajador e incluso al estado de su vida privada es cómo se organiza su tiempo de trabajo (30).

h. Relaciones dependientes del trabajo: Este componente evalúa en qué medida la profesión fomenta o necesita el contacto interpersonal y la interacción social. Las interacciones verbales verticales con los supervisores y las conexiones verbales horizontales con los compañeros de trabajo suelen tener características en común (31).

Carga Física:

Se describe como el conjunto de exigencias físicas a las que debe hacer frente un individuo en el transcurso de una jornada laboral. Esto incluye tanto los movimientos que deben realizarse al realizar una tarea como las posturas estáticas que deben adoptarse. Cuando se evalúan las exigencias físicas de una tarea y el entorno en el que se realiza, se puede determinar si entran dentro de los límites fisiológicos y biomecánicos o, por el contrario, si pueden sobrepasar las capacidades físicas de una persona y constituir un riesgo para su salud. Las

formas estática y dinámica del esfuerzo muscular sirven de base para el estudio de la carga física. La carga dinámica viene determinada por el esfuerzo muscular, los desplazamientos y la gestión de las cargas, mientras que la carga estática viene determinada por las posturas (32).

- **Características de la carga física:**

a. **Esfuerzo muscular estático o trabajo estático:** Se produce cuando un músculo se contrae de forma continua durante un tiempo determinado. Determinados músculos se someten a tensión estática cuando el cuerpo debe mantener una postura o, mucho más, cuando debe sostener un peso; por ello, la carga estática se evalúa utilizando: Evitar el cansancio provocado por una tensión estática prolongada adoptando determinadas posturas (de pie y sentado). El espacio de trabajo es lo suficientemente amplio como para poder sentarse y desplazarse (33).

b. **El esfuerzo muscular dinámico:** Se produce cuando el músculo o músculos activos se contraen y relajan alternativamente. trabajo muscular dinámico que exige la realización de un trabajo específico, "manipulación manual de pesos y tareas con movimientos repetitivos". Teniendo en cuenta que levantar un peso y colocarlo en el suelo o en una estantería es un ejemplo de trabajo dinámico, la carga dinámica se evalúa mediante los siguientes criterios: El esfuerzo muscular evalúa el diseño de la tarea, la tensión sobre los músculos, ligamentos y articulaciones del trabajador y la cantidad de esfuerzo necesario. Las herramientas y los útiles de trabajo se modificaron para adaptarlos a la estructura funcional de la mano (34).

c. **Manejos de las cargas:** Piensa en mover manualmente pesos iguales o superiores a 3 kg. Teniendo en cuenta el sexo y la edad del trabajador, no deben superarse las limitaciones estipuladas para la manipulación de cargas. Entre las circunstancias de manipulación se incluyen las siguientes: agarre, distancia horizontal y vertical, desplazamiento horizontal del peso, torsión del tronco y frecuencia de manipulación (35).

d. Repetitividad: La repetitividad de la actividad debe reorganizarse con nuevas técnicas de trabajo de modo que, entre otras cosas, se introduzca la rotación de tareas y se alternen varios grupos musculares (36).

2.2.4. Satisfacción

Dado que la satisfacción se refiere a algo que se quiere, se espera o se desea y estará relacionada con la expectativa de un efecto determinado, la satisfacción la relaciona con un fenómeno totalmente subjetivo, desde su naturaleza hasta su propia medición e interpretación de si está presente o no. En consecuencia, la satisfacción de las expectativas de los usuarios de los servicios sanitarios es un proceso complejo de intersubjetividad porque los usuarios sólo pueden expresar sus opiniones (37).

De forma similar, los estudios demuestran que los periodos de espera son un obstáculo para proporcionar tratamiento, han aumentado el descontento de los pacientes y han incrementado el número de pacientes que se marchan sin ser atendidos. También descubrieron que los niveles de irritación y ansiedad de los pacientes aumentan cuando no entienden cómo priorizan los servicios de urgencias a los pacientes. Como consecuencia, algunos pacientes deciden no esperar a recibir atención médica (38).

- **Satisfacción laboral del enfermero**

Toda actividad humana está influenciada por la satisfacción en el trabajo (SL), que también sirve como factor sustentador de las percepciones de importancia, valía y crecimiento personal. Se reconoce como un componente crucial del proceso asistencial que está directamente relacionado con el calibre de los servicios ofrecidos porque se define como un estado emocional positivo o agradable basado en la percepción subjetiva del trabajador de sus propias experiencias laborales según su actitud hacia su puesto de trabajo¹ (39).

Los estudios que relacionan la elevada tasa de absentismo y el síndrome de burnout entre los profesionales de enfermería con la insatisfacción laboral han generado interés porque estos factores interfieren en el rendimiento de los cuidados del personal de enfermería. Los programas de acreditación de las instituciones sanitarias son una garantía de excelencia tanto en la satisfacción de los profesionales como en la calidad de los cuidados. Esta situación es reconocida a escala mundial, pero la respuesta a este descontento varía. Como consecuencia, existe una alarmante escasez de este recurso humano debido a la alta incidencia de la rotación de enfermeras en las organizaciones sanitarias y a la elevada tasa de abandono profesional (40).

- **Dimensiones de la Satisfacción laboral del enfermero:**

a. Satisfacción por el trabajo. Es el grado en que el empleo de una persona influye en lo satisfecha que se siente. La percepción de satisfacción con unas circunstancias laborales favorables, es dotación de un ambiente de trabajo confortable y con comodidades para el buen desempeño laboral del trabajador se considera la definición de tener buenas condiciones de trabajo. En este contexto, se considera que la infraestructura o los materiales son los facilitadores para brindar atención con mejor limpieza, higiene y ventilación de los ambientes para que las enfermeras atiendan las necesidades de sus usuarios (41).

b. Tensión relacionada con el trabajo. Se refiere al nivel de estrés que la ocupación de una persona le hace experimentar, que se expresa sobre todo en su nivel de cansancio, su percepción de sus responsabilidades y su nivel de tensión laboral. Tipo de estrés en el que el trabajador puede agotarse física y/o mentalmente debido a la creciente presión en el trabajo. Esto puede tener diversos efectos negativos en su salud y en la de las personas que le rodean, ya que crea un desequilibrio entre la vida laboral y la personal (42).

c. Competencia profesional. Se relaciona con el grado en que consideran que su formación profesional se ajusta a los requisitos de su empleo. El personal debe estar cualificado para su puesto y tener obligaciones de formación continua y desarrollo profesional. También deben adherirse a normas y valores éticos que ayuden en la toma de decisiones y eviten la mala praxis en la atención al paciente (43).

d. Promoción Profesional. Interpretada como la medida en que la persona piensa que puede progresar, tanto profesionalmente como en términos de recibir reconocimiento por su trabajo. Es crucial lograr la satisfacción profesional en el trabajo porque las personas tienen necesidades fisiológicas que sólo pueden satisfacerse si la remuneración es justa y equitativa para todo el equipo sanitario. Esto aumentará la satisfacción porque todos se sentirán apreciados por el excelente trabajo que realizan cada día para ofrecer a los pacientes una atención compasiva (44).

e. Relación interpersonal con sus superiores. Implica hasta qué punto la persona cree ser consciente de lo que sus superiores esperan de ella. La conexión entre un trabajador sanitario y una institución, así como entre las enfermeras y los pacientes, suele dar lugar a relaciones interpersonales positivas con confianza y credibilidad que se manifiestan con empatía y responsabilidad con una comunicación relevante para la comprensión, el respeto y la ayuda para superar las diversas debilidades y amenazas con un mayor énfasis en la superación de las fortalezas y oportunidades (45).

f. Relación interpersonal con los compañeros. El nivel de disfrute que experimenta una persona como resultado de sus interacciones sociales con sus compañeros. El ambiente de trabajo y las interacciones interpersonales entre el personal de enfermería son favorables, fomentando fuertes vínculos de realización y previniendo conflictos laborales dentro del lugar

de trabajo con respecto a la correcta y adecuada distribución del trabajador miembro del sistema sanitario (46).

g. Monotonía laboral. Es cuánto afecta a una persona la uniformidad de sus relaciones con los compañeros y la monotonía de su trabajo. Numerosos estudios han descubierto que el aburrimiento puede provocar tensión, preocupación, agonía, pérdida de creatividad, incapacidad para concentrarse, síndrome de burnout e incluso depresión. Para alguien que sigue una rutina y tiene pocas desviaciones es bastante difícil adaptarse a los cambios. (47).

2.2.5. Servicio de Emergencia

Para prestar servicios sanitarios en caso de urgencias o emergencias, se considera que los servicios de urgencias incluyen operaciones de atención, traslado y comunicación. Se trata de un incidente o circunstancia imprevista que hay que atender de inmediato. Los accidentes y las hospitalizaciones se consideran casos de emergencia. Desde varios puntos de vista, la enfermería es una forma de deber público que ayuda a proteger la vida y la salud de las personas a través de los cuidados. Las enfermeras desempeñan sus funciones en diversos entornos de trabajo, normalmente dentro de estructuras institucionales u organizativas, en los que con frecuencia hay una exigente carga de trabajo físico y mental que inevitablemente repercute en ella, como el estrés emocional y el agotamiento (48).

2.2.6. La Teoría del Déficit de Autocuidado

Dorothea E. Orem se refirió al autocuidado como una actividad personal que el individuo aprende y se dirige hacia un objetivo determinado. Es un comportamiento que se manifiesta en circunstancias del mundo real y que una persona utiliza contra sí misma o hacia el entorno para controlar las variables que afectan a su propio crecimiento y actividad en aras de su propia vida, salud o bienestar. La teoría del déficit de autocuidado describe una relación

entre la necesidad de autocuidado terapéutico y la acción de cuidar de las propias necesidades físicas y mentales, en la que las habilidades de autocuidado desarrolladas por la acción son insuficientes para conocer e identificar algunos o todos los elementos de la demanda de autocuidado terapéutico actual o prevista (49).

2.6. Formulación de hipótesis

2.6.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la Carga Laboral y Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el conocimiento y la práctica del enfermero en el cuidado de pacientes adultos sometidos a ventilación mecánica en la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada, Lima-2023.

2.6.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con el estrés Laboral del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.

Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con estrés Laboral del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

La investigación se llevará a cabo utilizando una metodología hipotético-deductiva, en la que algunas afirmaciones se tratarán como hipótesis, y estas hipótesis se pondrán a prueba extrayendo de ellas inferencias que luego compararemos con los datos disponibles (50).

Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, dado que el objetivo de la investigación es plantear preguntas e hipótesis para su posterior comprobación, porque se basa en fundamentos lógicos y deductivos (50).

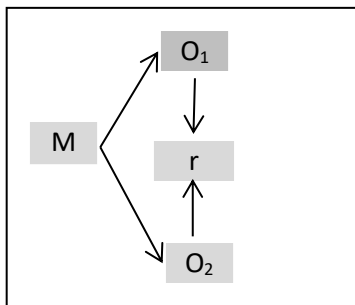
Tipo de la investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que su objetivo es abordar una cuestión o estrategia concreta, concentrándose en la búsqueda y acumulación de información para su uso y, en consecuencia, para el enriquecimiento del progreso cultural y científico (50).

3.2. Diseño de investigación

El presente estudio tiene un diseño no experimental correlacional, ya que describirá la situación existente y porque se compararán dos variables. Será transversal, ya que los sujetos sólo serán examinados una vez y el instrumento sólo se utilizará una vez (50).

Esquema de relación de variables:



Dónde:

M: Muestra de profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia

O₁: Observación o medición de la variable: Carga Laboral

O₂: Observación o medición de la variable: Satisfacción del enfermero

R: Relación.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población para el presente estudio estará constituida por 90 licenciados de enfermería que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.

3.4.2. Muestra

Debido a que se cuenta con una población pequeña y manejable no se realizará un diseño muestral

3.4.3. Criterios de Inclusión:

- Enfermeros(as) que trabajen en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.

- Enfermeros(as) que cuenten con 6 o más meses de labores en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.
- Enfermeros(as) que deseen participar en la investigación firmando el consentimiento informado.

3.4.4. Criterios de Exclusión:

- Enfermeros(as) que no trabajen en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.
- Enfermeros(as) que cuenten con menos 6 meses de labores en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.
- Enfermeros(as) que no deseen participar en la investigación y no firmen el consentimiento informado.

3.4. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Carga laboral

Variable 2: Satisfacción del enfermero

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1	La carga de trabajo es resultado de la presión cognitiva, emocional y física producto de las exigencias de las tareas ejercidas en el trabajo, además es posible que existe prevalencia de una sobre otras, esto depende exclusivamente del tipo de trabajo que realiza el trabajador (20).	La carga de trabajo del personal de enfermería a lo largo de su jornada laboral, junto a las dimensiones de carga mental que es la cantidad de esfuerzo mental consciente necesario para obtener un determinado resultado y la carga física que es el conjunto de exigencias psicofísicas a las que se ve sometido el trabajador en el transcurso de la jornada laboral, exclusivamente, la carga laboral en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.	Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> •El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado. •Siente mucha presión como enfermera de parte de su superior. •Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera. •Su labor como enfermera le genera desgaste mental. •La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado. •El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como Enfermera 	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Dimensión Carga mental:</p> <p>Nivel Bajo [10 – 66] Nivel Medio [27 - 23] Nivel Alto [24 - 50]</p> <p>Dimensión Carga física:</p> <p>Nivel Bajo [0 – 14] Nivel Medio [7 - 15] Nivel Alto [16 - 25]</p>
			Carga física	<ul style="list-style-type: none"> •La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado. •Mantiene la columna en posición recta durante su labor. •La tarea de enfermera le exige 		

				desplazamientos rigurosos. •Su labor de enfermera le genera esfuerzo muscular. •Durante su labor enfermera le genera mucho sueño. •El trabajo de enfermera le genera dolor de cabeza. •Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos.		
V2	El concepto de satisfacción siempre va estar relacionado con algo o alguien, ya que tiene que ver con algo que se quiere, se espera o se desea y va entrar en relación a la espera de un cierto efecto, la satisfacción lo relaciona con un fenómeno esencialmente subjetivo, desde su naturaleza hasta la propia medición e interpretación de su presencia o no. (20)	La satisfacción del personal de enfermería a lo largo de su jornada laboral, exclusivamente, en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.	<p>Satisfacción por el trabajo</p> <p>Tensión relacionada con el trabajo</p> <p>Competencia profesional</p> <p>Presión en el trabajo</p> <p>Promoción Profesional</p> <p>Relación interpersonal con sus superiores</p> <p>Relación interpersonal con los compañeros</p>	<p>•La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.</p> <p>•El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.</p> <p>•Lo que gano alcanza para atender mis necesidades</p> <p>•Mi jefe es comprensivo.</p> <p>•El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>•Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>•Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.</p> <p>•La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo</p> <p>•Mi trabajo me hace sentir realizada.</p>	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Nivel Bajo [13 - 30]</p> <p>Nivel Medio [31 - 47]</p> <p>Nivel Alto [48 - 65]</p>

Características extrínsecas del estatus	<ul style="list-style-type: none">•Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.•Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)
Monotonía laboral	<ul style="list-style-type: none">•Me siento complacido con la actividad que realizo. <p>Mi(s) jefe(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</p>

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

Para realizar el desarrollo de estudio se ha propuesto la utilización de la técnica de la encuesta. Se ha proyectado la elaboración de un cuestionario para la instrumentación; en primer lugar, se obtendrá una ficha individual que refleje las características de la población; la ficha incluía la siguiente información: edad, sexo, estado civil, ambigüedad laboral, número de pacientes por enfermera y estudio de postgrado; a continuación, la siguiente:

A.- Escala para medir el nivel de carga laboral

Cuestionario adaptado de Macedo y Vargas (2022) “Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz” (51), consta de 26 preguntas que estarán establecidos para el análisis del nivel de carga laboral, donde cada pregunta tiene alternativas “Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)”, de manera que los niveles son:

Variable Carga laboral:

Nivel Bajo [10 – 66]

Nivel Medio [27 - 23]

Nivel Alto [24 - 50]

Dimensión Carga física:

Nivel Bajo [0 – 14]

Nivel Medio [7 - 15]

Nivel Alto [16 - 25]

Tabla 1

Técnica aplicada

Variable	Técnica	Instrumento
Carga laboral	Encuesta	Cuestionario
Satisfacción del enfermero	Encuesta	Cuestionario

En la tabla 1 se muestra ambas variables que serán analizadas a través de un cuestionario de encuesta.

B.- Escala para medir el nivel de satisfacción laboral

La escala adaptada Macedo y Vargas (2022) “Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz”, (51) consta de 13 preguntas que estuvieron establecidos para el análisis del nivel de satisfacción, donde cada pregunta tiene 5 alternativas “Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)”, de manera que los niveles son:

Variable Satisfacción laboral:

Nivel Bajo [13 - 30]

Nivel Medio [31 - 47]

Nivel Alto [48 - 65]

3.5.2. Descripción de instrumentos

3.6.2.1. Cuestionario sobre carga laboral

Para evaluar el nivel de carga laboral del personal de enfermería se utilizará el cuestionario de Macedo y Vargas (2022) “Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz”, adaptado por autoría propia, el cuestionario estará compuesto por dos dimensiones y un total de 13 preguntas en escala de Likert (51).

La estructura del cuestionario tiene las siguientes partes:

- Datos Generales
- Instrucciones: marcar con una “x” la respuesta que considere el participante.
- Carga mental: consta de 6 ítems que medirán la carga laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.
- Carga física: consta de 7 ítems que medirán la satisfacción laboral del enfermero en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima.

En las puntuaciones para cada ítem si la respuesta es correcta se da 1 punto y si es incorrecta se dio 0 puntos. El total del puntaje de calificación es igual a 50.

Tabla 2

Puntuación del cuestionario

Nivel de Carga Laboral	Calificación
Alto	Alto (+ 50)
Medio	Medio (25-27)
Bajo	(-13)

Tabla 3*Ficha técnica de Cuestionario*

Cuestionario	
Autor:	Macedo y Vargas (47).
Año:	2022
Objetivo:	Determinar la relación entre el nivel de carga laboral y el nivel satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.
Destinatarios:	Profesionales de Enfermería
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de dos dimensiones: carga mental, carga física.
Duración:	30 minutos
Escala de medición	Ordinal

Tabla 4*Ficha técnica de Cuestionario*

Cuestionario	
Autor:	Macedo y Vargas (51).

Año:	2022
Objetivo:	Determinar la relación entre el nivel de carga laboral y el nivel satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.
Destinatarios:	Profesionales de Enfermería
Forma de administración:	Individual
Contenido:	Consta de nueve dimensiones: Satisfacción por el trabajo, tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión en el trabajo, promoción profesional, relación interpersonal con sus superiores, relación interpersonal con los compañeros, características extrínsecas del estatus, monotonía laboral.
Duración:	30 minutos
Escala de medición	Ordinal

3.5.3. Validación

Variable 1. Carga Laboral:

La validación del cuestionario para obtener el nivel de carga laboral del enfermero se desarrollará mediante un juicio de expertos que es expresada por profesionales de alta trayectoria (expertos) en la elaboración de instrumentos. Seguidamente al cumplir dichos procedimientos,

las observaciones y sugerencias de los expertos, se logrará seguidamente el rediseño del instrumento de medición.

La validación del cuestionario para obtener el nivel de carga laboral será validada por el instrumento de Macedo y Vargas (2022) con su trabajo titulado “Nivel de carga laboral y el nivel satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz” (51), en el cual se descubrió una correlación alta y favorable en la validez de los criterios externos ($r= 0,601$).

Variable 2. Satisfacción del enfermero:

La validación del cuestionario para obtener el nivel de satisfacción del enfermero se realizará con el análisis y revisión de tres expertos en el tema quienes declararon que el instrumento era claro, contextual, pertinente y relevante alcanzando 0.93 siendo aplicable.

El instrumento fue validado por Macedo y Vargas (2022) con su trabajo “Nivel de carga laboral y el nivel satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz” (51), en el cual se descubrió una correlación alta y favorable en la validez de los criterios externos ($r= 0,601$).

3.5.4. Confiabilidad

Variable 1. Carga Laboral:

Para obtener la confiabilidad del cuestionario del nivel de carga laboral, esto se descubrió utilizando el instrumento de Macedo y Vargas (2022), en su estudio titulado "Nivel de carga laboral y nivel de satisfacción en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz". Participaron 15 enfermeras en una investigación piloto para determinar la confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach, ya que es un cuestionario de opción múltiple con un valor de 0,974 (51).

Variable 2. Satisfacción del enfermero:

Para obtener la confiabilidad del cuestionario del nivel de satisfacción laboral, con una prueba de confiabilidad de 0.895, esta fue adquirida utilizando el instrumento de Macedo y Vargas (2022) con su estudio titulado "Nivel de carga laboral y nivel de satisfacción en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz" (51).

3.5.5. Plan de procesamiento y análisis de datos**Plan de procesamiento**

El estudio cumplirá los siguientes pasos: (1) Primer momento: “La investigadora hará acto de presencia con el jefe del servicio y con el personal de enfermería para dar a conocer el trabajo de investigación, así como los objetivos e importancia del estudio”; (2) Segundo momento: “Se aplicarán las encuestas al personal de Enfermería de la unidad de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima. Previa firma del consentimiento informado. 3) Tercer momento: “El personal realizará consultas sobre algunos enunciados que fueron solventados para que puedan responder de forma verídica y puedan establecer los resultados en base a su percepción”. (4) Cuarto momento: La aplicación de los instrumentos que se realizará de manera personalizada a cada enfermera en su lugar de trabajo. (5) Quinto momento: Los resultados obtenidos en el estudio serán socializados con las autoridades y jefe de servicios para que se puedan tomar las medidas necesarias que ayuden a mitigar la problemática presentada (52).

Análisis de datos

Para procesar los datos se utilizará la información procedente de los instrumentos que introducirá el programa estadístico SPSS de IBM en su versión 26. En este caso, los resultados se mostrarán en forma de tablas de frecuencias de doble entrada, porcentajes y números. Se

aplicó la prueba Rho de Spearman para analizar la asociación entre las dos variables a fin de determinar el vínculo entre las variables de la investigación (53).

3.5.6. Aspectos éticos

La presente investigación respetará la privacidad de las personas que participarán en el estudio y la confidencialidad de su información.

Principio de beneficencia: Todo estudio que pretende crear circunstancias que faciliten la obtención del mayor beneficio para el individuo con el menor peligro como consecuencia del estudio. Con el fin de garantizar el cuidado y el bienestar de la sociedad, la investigación utiliza esta idea para prevenir daños, hacer el bien, así como para dar ventajas.

Principio de equidad: Los investigadores deben elegir lo habitual por encima de la equidad y el derecho por encima de las preferencias personales. La equidad se percibe como tal, y el uso sensato de los recursos también se asigna de acuerdo con las preferencias de eficacia y eficiencia.

Principio de no maleficencia: A lo largo del desarrollo de la investigación, el presente estudio evita intencionadamente acciones que puedan dañar o perjudicar a alguien.

Principio de autonomía: Al ejercer su derecho a la libertad y dar su consentimiento informado al tomar decisiones sin dejarse influir por presiones externas de ningún tipo, se respetará la autonomía de la persona (54).

4.2. Presupuesto

Recursos a utilizar para el desarrollo del estudio

	Unidad medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo total
HUMANOS				
Tesista		01	00.00	500.00
Asesor Estadístico		01	00.00	500.00
Subtotal				1000.00
MATERIALES Y EQUIPO				
Impresora	Unidad	01	500.00	500.00
Computadora	Unidad	01	2000.00	2000.00
Subtotal				2500.00
SERVICIOS				
Folder manila	Unidad	10	1.00	10.00
Papel bond A-4	Millar	1	30.00	30.00
Movilidad –pasajes	---	Millar	250.00	250.00
Internt	---	---	100.00	100.00
Subtotal				380.00

TOTAL	3880.00
--------------	----------------

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. OMS: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. 2020 [citado el 6 de dic de 2022] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
2. Hernández-Morquecho K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. [Internet]. 2018 [citado el 6 de dic de 2022] 24(3):217-22. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim163k.pdf>
3. Salud de los trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud (paho.org). [Internet]. 2018 [citado el 6 de dic de 2022] Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
4. Febres-Ramos Richard J., Mercado-Rey Miguel R. Satisfacción de los usuarios y calidad de atención del servicio de medicina interna del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo - Perú. Rvdo. fac. Medicina. Tararear. [Internet]. 2020 [citado el 6 de dic de 2022]; 20(3): 397-403. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300397&lng=es.
5. Banda, Z., Simbota, M., y Mula, C. Nurses perceptions on the effects of high nursing workload on patient care in an intensive care unit of a referral hospital in Malawi: A qualitative study. [Internet]. 2020 [citado el 6 de dic de 2022]; 21(1), 136. Disponible en: <https://www.doi.org/10.1186/s12912-022-00918-x>

6. Organización Internacional de Trabajo (OIT.) Seguridad y Salud en el trabajo; 2019. Disponible en <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
7. Cisneros Coronado L. Factores Laborales y niveles estrés laboral. (Tesis de licenciatura). Lima-Perú UNMSM 2018. [Citado 23 de nov de 2022] Disponible desde: [file:///C:/Users/PDC/Downloads/Coronado_II%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/PDC/Downloads/Coronado_II%20(2).pdf)
8. Taype-Rondan Alvaro, Alarcon-Ruiz Christoper A., Zafra-Tanaka Jessica Hanae, Rojas-Vilar Feeder J. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. Actúa en medicina. Perú [Internet]. enero de 2018 [citado el 6 de dic de 2022]; 35(1): 6-13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002&lng=es.
9. Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización internacional de Trabajo y Carga Laboral 2018. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm
10. Ministerio de Salud. (MINSA) Encuesta de satisfacción del personal de salud [Internet]. 2002 [citado 8 de nov de 2018]. Disponible en: <http://bit.ly/2aXHIsO>
11. García, K. y Leandres, S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - Es salud, Arequipa – 2017 [Tesis Licenciatura] Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017 [Internet] [citado 7 de junio del 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh.p>
12. Martínez, S.; González-Argote, J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Revista de Información científica para la Dirección en Salud, [Internet]. 2022 [citado 8 de nov

- de 2018]. 38. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/4453347006.pdf>
13. Saha, A., Akhter, J., Mitra, C., Reza, H., y Khatun, M. Workload and job satisfaction among nurses in a tertiary level hospital. *Asian Journal of Medical and Biological Research*, [Internet]. 2020 [citado 8 de nov de 2018]. 6,3. 59-365. Disponible en: <https://doi.org/10.3329/ajmbr.v6i2.48084>
 14. Holland, P., Tham, T., Sheehan, C., y Cooper, B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, [Internet]. 2020 [citado 8 de nov de 2018]. 49, 70-76. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
 15. Campo B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho” Perú, 2018[Tesis para optar al grado de licenciado de Enfermería]. Lima Universidad Inca Garcilaso De La VEGA.2018. Disponible en: Tesis Campos.pdf (uigv.edu.pe)
 16. Moreno, E., y López, C. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Guillermo Almenara, Universidad Norbert Wiener. [Internet]. 2019 [citado 8 de nov de 2018]. Disponible en: Lima. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3222>
 17. Puglisevich, S. Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo. Lima. [Internet]. 2020 [citado 8 de nov de 2018]. Disponible en: Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31077>
 18. Sucapuca Quispe Edwain Javier, Yapu Jallo Luzby, Mamani-Benito Oscar Javier, Turpo Chaparro Josué Edison. Efecto de la carga de trabajo y estrés sobre la percepción del teletrabajo en docentes peruanos: rol mediador de la satisfacción

- laboral. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2022 [citado 2022 Dic 07] ; 31(1): 70-78. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100008
19. Pinto A, Muñoz G. Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis Internet. 2020. Disponible en: https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
20. Piña, C. Caracterización del Clima Organizacional del Policlínico Universitario “Cecilio Ruíz de Zárate” Provincia de Cienfuegos-Cuba. Tesis de Maestría. Escuela Nacional de Salud Pública. [Internet]. 2017 [citado 2022 Dic 07]; 31(1): 70-78. Disponible en: <https://revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/15/37>
21. Raile, M. Y Marriner, A. (2014). “Modelos y Teorías de Enfermería” séptima edición Editorial EdiDe, España. [Internet]. 2014 [citado 2022 Dic 07]; 31(1): 70-78. Disponible en: https://www.academia.edu/11289973/Modelos_y_teorias_en_enfermeria_7ed_medilibros
22. Pinto A, Muñoz G. Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis Internet. 2020. Disponible en: https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2020/05/05-pinto-y-munoz_2020_teletrabajo_final.pdf
23. Araújo, Eline Saraiva Silveira et al. Nursing care to patients with diabetes based on King’s Theory. Revista Brasileira de Enfermagem. [Internet] 2018 [citado 2022 Dic 03] 71 (3); 1092-1098. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0268>.
24. Ildefonso Huaman R.D. Carga laboral y estrés en los enfermeros del servicio de emergencia respiratoria en El Hospital De Lima, 2021. Tesis de enfermería de

- especialista, Universidad Privada Norbert Wiener. [Internet] 2021 [citado 2022 Dic 07] Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5773/T061_45313067_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Barrios Silvia, Catoni María Isabel, Arechabala María Cecilia, Palma Eugenia, Ibacache Yolanda, Richard Joanna. Carga de trabajo de enfermeras en Unidades de Hemodiálisis de Crónicos según dependencia y riesgo del paciente. Rvdo. promedio Chile [Internet]. julio de 2017 [citado el 14 de diciembre de 2022]; 145(7): 888-895. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000700888&lng=es.
26. Rocha Romero, Raúl. (2005). Carga mental laboral y psicotrastornos en trabajadores industriales. Liberabit, 11(11), 83-89. Recuperado em 07 de dezembro de 2022, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100010&lng=pt&lng=es.
27. Almudéver Campo Laura, Pérez Jordan Iris. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Ene. [Internet]. 2019 [citado 2022 Dic 07]; 13(1): 1315. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005
28. Aldrete RMG, Navarro MC, González BR, et al. Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2017;18(1):35-43. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70556>
29. Arias Barrera Karen Paola, Niño Cardozo Carmen Lucía, Sanjuanelo Corredor Danny Wilson. Carga mental en enfermeras que laboran en diferentes unidades de

- un hospital de Bogotá, Colombia. Rev. Cuban Enfermer [Internet]. 2018 [citado el 7 de dic de 2022]; 34(1): e842. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100001
30. Sánchez Tovar Ligia, Simões Brasileiro Maria Dilma, Brito Juan Carlos. Trabajo y salud mental: Caso supervisores de una locación petrolera. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2008 citado 2022 Dic 07] ; 16(1): 39-52. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100005&lng=es.
31. Comezaquira-Reay Ana Candelaria, Terán-Ángel Guillermo, Quijada-Martínez Pedro José. Carga de trabajo y obstáculos al desempeño del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev. Cuban Enfermer [Internet]. 2021 Dic [citado el 2022 Dic 07]; 37(4): e3942. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009#:~:text=La%20carga%20laboral%20es%20uno,seg%C3%BAn%20su%20puesto%20de%20trabajo.
32. Cezar-Vaz M.R.; Alves B.C.; Verde de Almeida M. C. Fontella Sant'Anna C. Silveira Cardoso L. Carga de trabajo y factores asociados: estudio en un puerto marítimo de Brasil. Rev. Latino-Am. Enfermagem. [Internet]. 2016 [citado el 2022 Dic 07] 24: e2837Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/PZphkNnvSzQXTHPqYk4ZvwJ/?lang=es&format=pdf>
33. Dueñas Osorio, C.L. Carga de trabajo y satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana USMP. [Internet]. 2016 [citado el 2022 Dic 07]. Disponible/en:https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5511/DUE%C3%91AS_OC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

34. De Oliveira S. et al. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UTI: estudio de cohortes. *Enfermo. globo* [Internet]. 2020 [citado el 7 de diciembre de 2022]; 19 (59): 450-478. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450
35. Guerrero, L., Huamán, C. y Manrique, C. (2017). En Su Tesis Titulado. Carga Laboral Y Actitud Del Profesional de Enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos de una Clínica Privada. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/718>
36. Del Valle Solorzano, K S. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio* [online]. 2021, vol.1, n.47 [citado 2022-12-07], pp.165-179. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165
37. Sarsosa-Prowesk K, Charria-Ortiz VH. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Univ. Salud.* 2018;20(1):44-51 doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182001.108>
38. Aguirre Raya Dalila A. Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. *Rev haban cienc méd* [Internet]. 2009 [citado 2022 Dic 07]; 8(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es.
39. Hernández Zavala Margarita, Hernández Cantoral Alicia, Nava Galán Ma. Guadalupe, Pérez López María Teresa, Hernández Ramírez María Guadalupe, Matus Miranda Reyna et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enferm. Univ.* [revista en la Internet]. 2012 [citado 2022 Dic

- 07]; 9(1): 7-15. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es.
40. Febres-Ramos Richard J., Mercado-Rey Miguel R. Satisfacción de los usuarios y calidad de atención del servicio de medicina interna del Hospital Daniel Alcides Carrión. Huancayo - Perú. Rvdo. fac. Medicina. Tararear. [Internet]. julio de 2020 [citado el 7 de diciembre de 2022]; 20(3): 397-403. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312020000300397&lng=es
41. Duche-Pérez Aleixandre Brian, Rivera Galdos Gabriela Lucia. Satisfacción y felicidad laboral en enfermeras peruanas. Enfermo. globo [Internet]. 2019 [citado el 7 de diciembre de 2022]; 18 (54): 353-373. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013&lng=es. Epub 14 de octubre de 2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>.
42. Becerra-Canales Bladimir, Condori-Becerra Angela. Satisfacción del usuario en hospitales públicos: experiencia del plan “Cero Colas” en Ica, Perú. Rvdo. Perú medicina ex. salud pública [Internet]. octubre de 2019 [citado el 7 de diciembre de 2022]; 36(4): 658-663. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000400014&lng=es
43. Carlos Agustín León Román. Enfermería ciencia y arte del cuidado. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2006 [citado 2022 Dic 07] ; 22(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400007&lng=es.

44. Sánchez Guillaume Jorge Luis. Un acercamiento a la medicina de urgencias y emergencias. MEDISAN [Internet]. 2018 [citado 2022 Dic 07]; 22(7): 630-637. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192018000700630&lng=es
45. Hernández, W. E Hinojos, E. relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev. Aladefe [Internet]. 2019; 4(9): 7-40. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relacionesinterpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
46. Cieza, M. satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador. [Tesis para optar el título de segunda especialidad en enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
47. Carrillo, C., et al. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Rev. Enfer global [internet] 2015; 14(40): 266-275. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n40/administracion2.pdf>
48. Naranjo Hernández Ydalsys, Concepción Pacheco José Alejandro, Rodríguez Larreynaga Miriam. La teoría del déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Gac Méd Espirit [Internet]. 2017 Dic [citado el 2022 Dic 21]; 19(3): 89-100. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009&lng=es.
49. Neira, G. y Salinas, F. Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional. [Tesis para optar el título de

- segunda especialidad en enfermería en emergencia y desastres]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Hernández R., Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. 5º.ed. Mexico: Editorial Mexicana; 2010. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
51. Macedo Leyva, A. C. y Vargas Castañeda, N. I. Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz. Tesis de en enfermería, Universidad Nacional De Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/20348/2E%20733.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
52. Díaz V. y Calzadilla A. Metodología de la investigación, procesos de investigación y estudiantes de Medicina. Salud, Barranquilla. 2018; 34(1), p. 251-252. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000100251&lng=en.
53. Bernal C. Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición. Prentice Hall. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
54. Zavala Salomón, Alfaro-Mantilla Julio. Ética e investigación. Rvdo. Perú medicina ex. salud pública [Internet]. octubre de 2011 [citado el 5 de diciembre de 2022]; 28(4): 664-669. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342011000400015&lng=es.

Anexo 1.- Matriz de consistencia. “Carga Laboral Y Satisfacción Del Profesional De Enfermería Que Trabajan En El Servicio De Emergencia Del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima - 2022”

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023?</p>	<p>Determinar cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023.</p>	<p>Ha: Existe relación significativa entre la Carga Laboral y Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima -2023.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el conocimiento y la práctica del enfermero en el cuidado de pacientes adultos sometidos a ventilación mecánica en la Unidad de Cuidados Intensivos en una Clínica Privada, Lima-2023.</p>	<p><u>Variable X:</u> Carga Laboral</p> <p><u>Variable Y:</u> Satisfacción enfermero</p> <p>del</p>	<p>Método de investigación:</p> <p>Método hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque de la investigación: cuantitativo.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Diseño no experimental transversal correlacional.</p> <p>Población muestra y muestreo:</p> <p>Población</p> <p>La población estará conformada por 90 del total de personal de enfermería que laboran en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.</p> <p>Muestra:</p> <p>Sera el 100% de la población a ser estudiada</p> <p>Muestreo:</p> <p>No hay necesidad de realizar muestreo, dado que se trabajarán con todo el personal de enfermería antes mencionado.</p> <p>Técnicas de recolección de datos:</p> <p>Cuestionario-Encuesta</p> <p>Técnica de procesamiento de datos:</p> <p>Los resultados se mostrarán en forma de tablas de frecuencias de doble entrada, porcentajes y números. Se aplicó la prueba Rho de Spearman para analizar la asociación entre las dos variables a fin de determinar el vínculo entre las variables de la investigación.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Dimensión carga Física y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Dimensión Carga Mental y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima?</p>	<p>Identificar cuál es la relación que existe entre la Dimensión carga Física y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.</p> <p>Identificar Cuál es la relación que existe entre la Dimensión Carga Mental y la Satisfacción del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con el estrés Laboral del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.</p> <p>Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con estrés Laboral del Profesional de Enfermería que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.</p>		

Anexo 2.- Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el nivel de “carga laboral” del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.

Autor: Adaptado del Macedo y Vargas (2022) con su trabajo “Nivel de carga laboral y el nivel satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.”

Modificado: Yeni, Ocaña Gutiérrez (2023)

Instrucciones: Favor de contestar las preguntas, al leer cuidadosamente las siguientes premisas relacionadas a la carga laboral. Marque con una (X) su respuesta.

Indicaciones de Escalas:

Nunca (1); Casi nunca (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

N°	Items	1	2	3	4	5
----	-------	---	---	---	---	---

CARGA MENTAL

1	Trabajar como enfermero exige mucha concentración.					
2	Se siente muy presionada por su supervisor como enfermera.					
3	Le cuesta concentrarse en sus tareas de enfermera.					
4	Su carrera de enfermera es mentalmente agotadora.					
5	Se producen demasiados trámites para cada paciente.					
6	Su capacidad para ejercer como enfermera se ve facilitada por el entorno físico.					

CARGA FÍSICA

7	Puede alternar entre una posición de pie y otra sentada en función de la carga asistencial.					
8	Mantiene la columna vertebral recta durante el trabajo.					
9	Debe viajar mucho como parte de sus tareas de enfermería.					
10	Se tensa los músculos debido a su trabajo como enfermera.					
11	Está somnolienta mientras trabaja como enfermera.					
12	Le duele la cabeza por su trabajo como enfermera.					
13	Hace pausas periódicas para comer.					

Cuestionario para medir el nivel de “satisfacción laboral” del personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima.

Autor: Adaptado del Macedo y Vargas (2022) con su trabajo “Nivel de carga laboral y el nivel satisfacción en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz.”

Modificado: Yeni, Ocaña Gutiérrez (2023)

Instrucciones: Favor de contestar las preguntas, al leer cuidadosamente las siguientes premisas relacionadas a la carga laboral. Marque con una (X) su respuesta.

N°	Items	1	2	3	4	5
----	-------	---	---	---	---	---

SATISFACCION LABORAL

1	El diseño físico del espacio me facilita la realización de mi tarea.					
2	El ambiente que han establecido mis compañeros de trabajo es perfecto para realizar mis tareas.					
3	Gano suficiente dinero para cubrir mis necesidades.					
4	Mi jefe es considerado.					
5	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
6	Me consideran que hago un trabajo insignificante.					
7	Prefiero evitar relacionarme con mis compañeros.					
8	En nuestro lugar de trabajo, la unidad es un valor que destaca.					
9	Me siento satisfecho con mi trabajo.					
10	Estoy contento con los resultados de mi trabajo.					
11	Me siento bien conmigo mismo mientras hago mi trabajo.					
12	Me siento satisfecho con el trabajo que hago					
13	El esfuerzo que pongo en mi trabajo es valorado por mi(s) jefe(s).					

Consentimiento informado

Anexo C: Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela Académico Profesional de Enfermería (EAPE)

Este consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participaren este estudio. La aplicación del cuestionario tendrá un tiempo aproximado de 30 min. Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre este trabajo de investigación, por favor comuníquese con el Lic. En Enfermería Yeni, Ocaña Gutiérrez; investigadora principal, correo electrónico: yeniog1234@gmail.com teléfono 980720312.

Título del proyecto: “Carga laboral y satisfacción del profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima - 2022”

Propósito del estudio: Determinar la carga laboral y satisfacción del profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – 2022.

Beneficios por participar: Puede llevar acabo conocer los resultados de la investigación por losmedios más convenientes (de forma personal o grupal) que le podría ser de profusa utilidad en su acción profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se pedirá responder el cuestionario.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier instante, sin sanción o pérdida de las ventajas a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese cuestiones extras a lo largo del desarrollo de este estudio o se avecina de la investigación, puede realizarlas en cualquier instante.

Participación voluntaria:

Su cooperación en este estudio es consumadamente voluntaria y puede retirarse en cualquier instante.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve momento y posibilidad de hacer cuestiones, las cuales fueron reveladas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamentea participar o seguir participando en el estudio y que al final acepto participar buenamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante

DNI firma

Nombres y apellidos del participante

DNI firma