



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio
de emergencia de un hospital de Lima – 2023

Para optar el título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencia y Desastres

Presentado por:

Autor: Yantas Tovalino, Kety Betzabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3240-0039>

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>

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

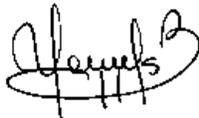
Yo, Yantas Tovalino, Kety Betzabeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima - 2023", Asesorado por la Docente Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca, CE N° 003525040, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:336800171, 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)
 Yantas Tovalino, Kety Betzabeth
 DNI N° 40943962



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca
 CE N° 003525040

Lima, 25 de Octubre de 2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación lo dedico a Dios, por haberme brindado aliento en todos los momentos difíciles, a mi padre y madre por haberme dado la vida y su apoyo incondicional, a mi hijo por la comprensión y su cariño.

Agradecimiento:

Me faltarían palabras para poder demostrar mi gratitud a las personas que me apoyaron y se involucraron para poder realizar este trabajo, es por eso que son merecedores del reconocimiento a mi padre e hijo que con su infinita comprensión y esfuerzo me ayudaron para poder continuar con mis estudios de segunda especialidad y me motivaron para seguir adelante aun en tiempos difíciles para no decaer aun cuando todo parecía imposible.

A mi madre que pese a no contar con su presencia física sé que desde donde se encuentra siempre me guía para poder lograr mis objetivos.

Así mismo a mi docente, la Mg. Berlina del Rosario Morillo Acasio y a mi asesora Yennys Katusca Benavente Sanchez por su invaluable guía formaron parte de este proceso para poder formarme como enfermera especialista en Emergencia y Desastres.

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	ix
Abstract	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5

1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	19

3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	40
Anexo 3: Consentimiento informado	46

Anexo 4: Informe de originalidad

51

RESUMEN

Objetivo: El presente trabajo tendrá como objetivo principal “determinar cómo la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en un hospital de Lima en 2023”. **Metodología.** La investigación será cuantitativa y se utilizará el método hipotético deductivo, será aplicada, el diseño será no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional. La población estará conformada 80 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia. Se aplicarán 02 instrumentos, el primero para medir la carga laboral (CCL) de la autoría de Hellín que posteriormente fue adaptada en el Perú por Santillán Rosell en el 2015 el cual consta de 36 preguntas y dos dimensiones: carga mental y carga física. El segundo instrumento para calidad de vida (CVP) fue adecuado y validado en varios países en inglés es conocido por sus siglas PQL-35, fue traducido al castellano por Cabezas en el año 1999, y validado por Calderón en el 2018, el cuestionario consta de 35 preguntas divididos en tres dimensiones: el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca, ambos instrumentos serán con respuestas en escala ordinal tipo Likert; se realizará un análisis estadístico descriptivo e inferencial y será procesado con el programa SPSS 25.0 para así poder obtener datos cuantitativos de ambas variables; los datos permitirán tener una visión general sobre el nivel de carga laboral al que está expuesto el personal de enfermería de emergencia y como ello se relaciona a su calidad de vida profesional.

Palabras claves: carga laboral, calidad de vida, profesional de enfermería.

ABSTRACT

Objective: The main objective of this work will be “to determine how workload is related to the quality of professional life of nursing professionals in a hospital in Lima in 2023.”

Methodology. The research will be quantitative and the hypothetical deductive method will be used, it will be applied, the design will be non-experimental, cross-sectional and correlational level. The population will be made up of 80 nursing professionals who work in the emergency service. 02 instruments will be applied, the first to measure workload (CCL) authored by Hellín, which was later adapted in Peru by Santillán Rosell in 2015, which consists of 36 questions and two dimensions: mental load and physical load. The second instrument for quality of life (CVP) was appropriate and validated in several countries in English, it is known by its acronym PQL-35, it was translated into Spanish by Cabezas in 1999, and validated by Calderón in 2018, the questionnaire consists of 35 questions divided into three dimensions: managerial support, workload and intrinsic motivation, both instruments will have answers on a Likert-type ordinal scale; A descriptive and inferential statistical analysis will be carried out and processed with the SPSS 25.0 program in order to obtain quantitative data on both variables; The data will allow an overview of the level of workload to which emergency nursing personnel are exposed and how this relates to their quality of professional life.

Key words: workload, quality of life, nursing professio

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicado en 2020, se tasa que hay alrededor de 28 millones de enfermeras a nivel mundial, el cual representa más del 50% del personal de la salud. Así mismo existe un déficit mundial de 5.9 millones de enfermeras (1). La conferencia internacional del trabajo (CIT) en junio del 2022, tomo la determinación de incorporar “un ambiente laboral seguro y saludable” como uno de los pilares fundamentales en materia de derechos y principios laborales establecidos por la organización Internacional del Trabajo (OIT) (2).

La vida diaria de las enfermeras implica enfrentar desafíos tanto a nivel personal como familiar. El trabajo en si requiere de mucho tiempo y dedicación constante. Además, el compromiso con el cuidado y la preocupación por los pacientes son aspectos Primordiales. La necesidad de recibir apoyo emocional y terapéutico son elementos intangibles que indudablemente afectan su desempeño laboral la calidad de vida profesional (3).

Las enfermeras no solo brindan atención médica, sino también un cuidado compasivo centrado en las necesidades biopsicosocial y espiritual de los pacientes. Esto contribuye a reducir las condiciones de salud mental como la ansiedad, depresión y estrés. Sin embargo, estos desafíos pueden tener un impacto negativo en su bienestar general y calidad de vida profesional, afectando gravemente su desempeño laboral (4).

Durante la emergencia sanitaria, los profesionales enfermeros estuvieron expuestos a cargas pesadas y condiciones laborales desfavorables, lo que promovió que muchos presentarán el síndrome de burnout (5). En los hospitales, los enfermeros están expuestos al riesgo inmediato de infección al estar en contacto directo con pacientes infectados con

COVID. Además, temen infectarse y transmitir el virus a sus familiares debido a las largas horas de trabajo y carga pesada (6).

Los factores laborales también afectan la calidad de vida de los profesionales de enfermería, el problema de la interacción insuficiente entre el tipo de trabajo, el entorno organizacional y de gestión, las habilidades y las capacidades del personal, así como la viabilidad para realizar su trabajo pueden generar consecuencias negativas (7).

Un estudio realizado en Brasil revela como las enfermeras que se encuentran en la primera línea de atención durante esta pandemia experimentan cambios abruptos tanto en su dinámica laboral como en su salud emocional, lo cual afecta su rendimiento (8). En México, se ha observado un ambiente laboral cada vez más hostil a pesar de contar con profesionales capacitados para enfrentar la pandemia. Uno de los principales desafíos es la carga de trabajo excesiva, que demanda una capacitación continua y un acceso adecuado a equipos de protección personal. Sin embargo, también se ha evidenciado un agotamiento psicológico considerable y una falta de apoyo en el ámbito psicológico (9).

En Perú, la mayoría de enfermeros se ven abrumados por la cantidad de trabajo que deben realizar, especialmente aquellos que se desempeñan en el área de urgencias. Esto se debe a la importancia de asegurar el bienestar del paciente en un entorno de atención especializada. Un estudio reveló que un número considerable de profesionales experimentaba síntomas de agotamiento emocional, estrés, depresión y dificultades para dormir debido a las extensas jornadas laborales, lo que ha llevado al desarrollo del síndrome de desgaste profesional (10).

Según el Ministerio de Salud en Lima, las enfermeras experimentan intensas emociones debido a su trabajo nocturno y a la responsabilidad que tienen al liderar múltiples intervenciones, esta situación puede generar comportamientos y emociones particulares (11).

Bajos los alcances precisados, se ha observado en el hospital donde se realizará el trabajo, que los profesionales de enfermería están expuestos a jornadas de trabajo largas con una demanda de actividades considerables y esto podría repercutir con el rendimiento individual y colectivo en la institución, por otro lado hay una insuficiente cantidad de profesionales de enfermería, en el área de emergencia solo laboran 04 licenciados de enfermería para poder cubrir las demandas de los pacientes, en tal contexto supedita el cuidado al usuario y la calidad de los servicios sanitarios, del mismo modo, se ha podido percibir un aumento en la tasa de ausentismo del personal debido a faltas y descansos médicos; por todas estos puntos que se pudieron apreciar podría existir una relación entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia por este motivo sería necesario poner en evidencia la correlación que existe entre estas dos dimensiones para así aportar información a esta problemática que se vive en el área de salud en muchos hospitales en nuestro país.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 problema general

¿ Como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2023?

1.2.2 problemas específicos

- ¿ Cómo se relaciona en su dimensión carga mental con la calidad de vida profesional del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia?
- ¿ Cómo se relaciona en su dimensión carga física con la calidad de vida profesional del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 objetivo general

- Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional del profesional de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar como se relaciona la dimensión carga mental y calidad de vida profesional del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia.
- Identificar como se relaciona la dimensión carga física y calidad de vida profesional del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia.

1.4 Justificación de la investigación.

1.4.1 Teórica

Las enfermeras conviven con la expresión emocional de las personas traumatizadas, enfermas o en fase terminal combinada con un proceso progresivo de agotamiento y fatiga emocional por el exceso de trabajo y el bajo rendimiento de nuestro sistema sanitario, que merma su calidad de vida profesional y su esfuerzo laboral. Afecta negativamente en su calidad de vida del profesional de enfermería. La institución donde se realizará el estudio no ha estudiado previamente estos fenómenos. El objetivo de este estudio es abordar la falta de

investigaciones existentes en el desarrollo de programas e intervenciones laborales que ayuden a las enfermeras a disminuir la sobrecarga de trabajo y optimizar su calidad de vida. En este sentido se utilizará la teoría de Callista Roy como base teórica para llevar a cabo esta investigación.

1.4.2 Metodología

En el desarrollo de este estudio, se aplicarán los principios básicos del método científico para producir resultados verídicos y fidedignos que contribuyan a incrementar el desempeño de las enfermeras que trabajan los servicios de atención enfermería. Para ello, se utilizarán evidencias de otros estudios y se contrastarán con conocimientos teóricos para explicar los resultados. Asimismo, este estudio brinda apoyo a investigaciones específicas sobre carga laboral, calidad de vida y causas de riesgo ocupacional, poniendo énfasis en el bienestar emocional y la conservación del personal sanitario, aspectos que rara vez son considerados en nuestro país. Con la aplicación rigurosa del método científico, este proyecto espera realizar un aporte significativo a futuras investigaciones en esta área prioritaria del país.

1.4.3 Practica

En este estudio, se investiga la importancia de que las instituciones hospitalarias asuman la responsabilidad de garantizar un cuidado holístico a sus trabajadores mediante jornadas laborales y actividades equitativas, reguladas y establecidas. Esto es fundamental, ya que tiene un impacto directo en la calidad de la atención a largo plazo. Además, se busca establecer una documentación que regule de manera adecuada la carga laboral de las

enfermeras de un Hospital de lima, con el fin de ofrecer servicios de salud cálidos y de alta calidad a los pacientes.

1.5 Delimitaciones de investigación

1.5.1. Temporal

La presente investigación se realizará en el periodo de agosto a diciembre del 2023.

1.5.2 espacial

El presente estudio se llevará a cabo en la ciudad de Lima, en el servicio de emergencia de un Hospital, situado en la provincia y departamento de Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población estudiada está constituida por profesionales de enfermería que trabajan en el área de emergencia bajo diversos regímenes laborales.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

A nivel internacional

Pinheiro et al.(12) en Brasil en el año 2023, la investigación tuvo como objetivo “Identificar la relación entre calidad de vida profesional y carga laboral en profesionales de enfermería”. Fue un estudio no experimental con enfoque cuantitativo y correlacional, la muestra la conformaron 150 enfermeras de tres hospitales de Porto Alegre; los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (ProQOL-BR) y la Escala de Carga Laboral, entre sus resultados hallaron que $p < 0.05$ y $\rho = 0.272$ que evidenciaba la relación indirecta entre las variables de estudios, concluyendo que a medida que la carga laboral se intensifica el profesional percibe un menor calidad de vida profesional.

Castro et al. (13) en Ecuador en el año 2020, realizó una investigación cuyo objetivo es “determinar la influencia que existe entre la carga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, marzo 2020”; el punto central del estudio se centra en la carga laboral del personal de enfermería y su impacto en la calidad de vida. Se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos, encuestando a 58 profesionales y funcionarios de enfermería en el Hospital Martín Icaza. Los resultados revelan que un gran porcentaje del personal de enfermería experimenta una baja percepción de calidad de vida debido a factores como el exceso de trabajo, la falta de incentivos no monetarios, condiciones ergonómicas deficientes y falta de motivación por parte de la dirección administrativa; concluyen indicando que una de las causas principales de la sobrecarga laboral en los participantes de la muestra, es porque falta realizar un estudio situacional que permita evaluar las responsabilidades de cada profesional.

Vidotti (14) en Brasil en el año 2019 desarrollo una investigación con el objetivo de “examinar la relación entre el nivel de estrés, la sobrecarga laboral y la calidad de vida de los profesionales de enfermería”. En el estudio participaron 502 enfermeras en un hospital público. Los resultados revelaron que el 20.9% de las enfermeras experimentaban presión laboral, destacándose las altas demandas laborales, la gestión deficiente del trabajo y la falta de apoyo social en el lugar de trabajo. Estos factores se relacionaron con una disminución en la calidad de vida tanto física como psicológica para los profesionales de enfermería. En resumen, se encontró una conexión entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida dentro del campo de la enfermería.

A nivel nacional

Contreras (15) en Lima en el año 2022, el objetivo del estudio fue “establecer la relación entre la carga laboral y la calidad de vida profesional de los enfermeros intensivistas en un hospital de nivel III – I en Lima, en el año 2022”. Para ello se utilizó una metodología cuantitativa de tipo fundamental, con un diseño no empírico transversal y un enfoque descriptivo correlacional. Se conto con una muestra de 35 enfermeros intensivistas, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 14.3 % percibió una carga de trabajo baja, el 51.4% una carga médica y el 34.3% una carga elevada. Además, el 20.0% presento una calidad de vida profesional baja, el 51.4% una calidad media y el 28.6% una calidad alta. En conclusión, se encontró una relación inversa entre la carga de trabajo y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en dicho hospital en Lima durante el año 2022.

Cárdenas et al. (16) en el 2022, en Lima, realizaron un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre la carga laboral con la calidad de vida profesional del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022”, siendo para este fin el estudio no experimental, de enfoque cuantitativo y correlacional; la muestra fue de 80 profesionales de enfermería; los instrumentos aplicados Cuestionario de carga laboral (INSHT) y para calidad de vida laboral el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35); obteniendo como resultado que el 73.8% presentaba calidad de vida profesional baja, y el 40% percibía una alta carga laboral, asimismo hallaron un $p=0.005$ y $\rho = -0.405$. concluyendo que mayor carga laboral menor nivel calidad de vida profesional en los enfermeros de la muestra.

Chuquichampi (17) en Lima, en su investigación planteó el objetivo de “establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021”. Se ha utilizado una metodología específica en este estudio. Se encuestaron 80 profesionales de enfermería y en el estudio realizado, se emplearon los instrumentos de medición: el cuestionario de Santillán y la escala de calidad de vida profesional CVP-35 de Karasek como instrumento de la encuesta. Los resultados obtenidos se centraron en la carga mental y física experimentada por los participantes. Se determinó que un porcentaje de enfermeros tenía una buena calidad de vida profesional. Además, se concluyó que no existían correlaciones significativas entre las dimensiones de carga mental y física con la calidad de vida profesional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Carga laboral

La carga laboral es considerada como el conjunto de actividades o tareas que el empleado, trabajador o funcionario tiene que cumplir dentro de las obligaciones que han sido estipuladas en su puesto de trabajo o ámbito laboral, el cual constituye la exigencia de desempeñar de forma eficiente la ejecución y consecución de sus responsabilidades sin entorpecer las actividades de sus operaciones, motivo por el cual se menciona que en ocasiones el profesional de enfermería tiene que atender a gran cantidad de pacientes, por tal razón su empatía o calidad al usuario podría afectarse en mencionado contexto (18).

2.2.1.2 Definición de carga laboral

La carga laboral, de acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España engloba tanto los aspectos físicos como mentales que un empleado enfrenta en su día a día en el trabajo. Otra definición menciona que implica el uso de energía humana en la realización de esfuerzos tanto físicos como mentales. Esto abarca tanto las actividades en el trabajo como las tareas domésticas, así como la labor docente o las capacitaciones (19).

Cuando se realiza un esfuerzo físico y mental, aumenta el riesgo de enfermedades. Sin embargo, si estos riesgos se controlan adecuadamente, el trabajador puede incrementar su productividad y satisfacción en el trabajo (20).

En el caso del personal de enfermería, la carga laboral tiene consecuencias a corto y largo plazo. A mediano plazo, puede provocar un aumento en los niveles de estrés, fatiga y alteraciones del sueño. También puede llevar a hábitos poco saludables como fumar, consumir bebidas alcohólicas, tener un aporte dietético inadecuado y ausencia de ejercicios

físicos falta de actividad física. A largo plazo, puede contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, musculoesqueléticas, infecciones crónicas y enfermedades mentales (21).

2.2.1.3 Dimensiones de la carga laboral

2.2.1.3.1 Carga mental

La carga laboral está determinada por la cantidad y naturaleza de la información que debe de procesar y gestionar en el transcurso de su empleo, considerando también que debe llevar a cabo las acciones necesarias dentro de un plazo especificado, es decir, cumpliendo con los requisitos del puesto y otras necesidades para desempeñarlo correctamente. La presencia del personal, tanto interno como externo a la organización, juega un papel crucial en los aspectos psicofísicos (22).

Además, el empleado se enfrenta a retos intelectuales, cognitivas y psicológicas, es decir, requiere esforzarse mentalmente y realizar un esfuerzo intelectual para llevar a cabo su trabajo. Cuando estas demandas son sobrepasadas, se manifiestan como una necesidad psicológica (23).

Según Mulder, la carga mental se refiere a la cantidad de pasos o procesos necesarios para ejecutar una tarea correcta o precisamente, el tiempo requerido para dar una respuesta en la memoria y la información recibida (24).

Factores de la carga mental

El trabajo mental e intelectual es una actividad fundamental en diversas ocupaciones y actividades diarias. Implica recibir estímulos y responder cognitivamente a ellos. Para llevar a cabo el trabajo mental de manera eficiente, se siguen una serie de etapas (25).

En primer lugar, es necesario detectar la información relevante. Esto implica estar atento a los estímulos que nos llegan, ya sea a través de los sentidos o mediante la lectura de documentos, por ejemplo: una vez que hemos detectado la información, debemos descifrarla y comprender su significado. Después de comprender la información, viene la etapa de identificarla e interpretarla. Aquí es donde ponemos en práctica nuestros conocimientos y habilidades para dar sentido a lo que hemos recibido. A partir de esta interpretación, podemos generar posibles respuestas o soluciones a los problemas planteados. Sin embargo, no todas las respuestas generadas son igualmente adecuadas. Por ello es necesario seleccionar las más adecuadas entre todas las opciones posibles. Esta elección implica un proceso cognitivo complejo que requiere discernimiento y juicio (26).

Una vez seleccionada la mejor respuesta, es importante proporcionar retroalimentación. Esto implica comunicar nuestra respuesta al entorno o a las personas involucradas en la situación en cuestión. La retroalimentación puede ser verbal o escrita, según sea el caso. Es importante tener en cuenta que el tiempo disponible para construir una respuesta está relacionado con la velocidad de trabajo mental. Algunas personas pueden procesar más rápidamente que otras, lo cual influye en su capacidad para generar respuestas en un tiempo determinado (27).

Además del tiempo disponible para responder, los periodos de descanso y la falta de respuesta también son importantes. Estos momentos de pausa permiten evitar el estrés emocional y restaurar el rendimiento mental. El descanso esencial para mantener un rendimiento óptimo en el trabajo mental a lo largo de la jornada laboral (28).

La carga mental es otro aspecto relevante en el trabajo mental. Se refiere a la actividad mental requerida durante la jornada laboral y esta influenciada por diversos factores. Entre

ellos se encuentran la elección del tipo de respuesta, el tiempo de respuesta y la capacidad de respuesta del individuo; además, la carga mental también está relacionada con otros aspectos como la edad, el estado de salud, las necesidades propias del trabajo, las circunstancias en las que se desarrolla y los recursos mentales disponibles. Todos estos factores influyen en la cantidad de carga mental que una persona puede soportar (29).

Es importante tener en cuenta que una sobrecarga mental puede reducir la eficiencia del trabajo, aumentar el riesgo de cometer errores y afectar negativamente la calidad del servicio ofrecido al usuario. Por ello, es fundamental encontrar un equilibrio adecuado entre el trabajo mental realizado y los recursos mentales disponibles para llevarlo a cabo de manera eficiente (30).

2.2.1.3.2 Carga física

La carga física es la totalidad de demandas físicas a las que se somete un individuo mientras se encuentra en el trabajo, determinar si tiene carga física requiere conocer su actividad física, su postura de trabajo y como maneja la carga. Según la necesidad material, el trabajador tiene que hacer un esfuerzo, lo que significa que hay una pérdida de energía, y esta mayor demanda de energía significativa que el trabajador producirá más en el proceso de hacerlo (31).

Factores que inciden en la carga física

Por otro lado, la demanda de trabajos más productivos y experiencia laboral está aumentando a medida que se muestra una disminución de la demanda física. Esto depende de muchos factores, como la edad, el género, la educación, las horas de trabajo y el entorno. Así que a todos no les pasa lo mismo (32).

Dimensión carga física

Se conceptualiza como un conjunto de necesidades físicas que los empleados cumplen durante su turno. Por ello, es necesario abordar tres aspectos: durante la actividad muscular, es activo o estático, es decir, si hay movimiento. Lo idóneo es alternar las dos actividades musculares para la frecuencia cardiaca se mantenga dentro de los límites normales. Postura de trabajo: la enfermería a menudo implica estar de pie y sentado durante horas, según la actividad que se realice. Estar parado sobrecarga las fibras musculares de las piernas, de la zona dorsal y los hombros. Si no tiene la postura correcta, estas cosas pueden hacer que su día de trabajo sea agotador: incomodidad y fatiga. Manipulación de mercancías, se define como el uso de mercancías; se define como el uso de la fuerza humana para la movilización, propulsión, transporte de objetos animados o inanimados, u otras acciones que permitan el movimiento continuo o discontinuo que dañe los sistemas musculoesqueléticos, especialmente el tórax o lesiones científicamente comprobadas. Como el uso de la fuerza humana para la movilización (33).

2.2.1.4 Teoría de enfermería para carga laboral

Dorothea Orem es una enfermera teórica pionera, la cual refiere que la enfermería es arte a través del cual el profesional de enfermería brinda asistencia especializada a las personas con discapacidad, haciendo necesaria una asistencia más que ordinaria para satisfacer las necesidades de autocuidado, la enfermera participa inteligentemente en la atención médica que el individuo recibe del médico (34).

2.2.2 Calidad de vida profesional

2.2.2.1 Calidad de vida

De acuerdo con Andrew, el término de calidad de vida es una compensación de recursos como el tiempo de ocio físico y el tiempo en que la mente está descansada y creativa por los logros materiales que actualmente está logrando la humanidad. Se ha logrado actividades de ocio, juego y comunicación para integrar y educar en la vida familiar. Otros elementos que reconfortan el alma y dan sentido a la vida (35).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también define “calidad de vida”, como objetivo del equipo, anhelos, expectativas propias, estándares, preocupación. Es un concepto multidimensional y complejo que incluye aspectos, aspectos como la salud, la autonomía, la independencia y la satisfacción con la vida, entornos como redes sociales, pero sobre todo apoyo y protección social (36).

2.2.2.2 Calidad de vida de los profesionales de enfermería

Las condiciones precarias de jornadas laborales de los profesionales de enfermería se manifiestan en la pérdida de la estabilidad laboral, de las prestaciones sociales y de los beneficios nocturnos y festivos debido a las horas extraordinarias y la falta de tiempo dedicado al cuidado directo. El impacto del modelo neoliberal aplicado al sector salud repercute negativamente en la atención y calidad de vida personal y familiar de los profesionales (37).

Con base en la teoría Lidia Hall, se puede afirmar que la enfermera es el resultado de la evolución social y que sus actividades contribuyen al mantenimiento y promoción de la salud. En su modelo “nuclear, care, cure”, Lidia Hall afirma que las enfermeras mejoran la satisfacción del paciente ya que la atención brindada está estrechamente relacionada con el entorno, las actitudes y las competencias de la enfermera. Argumenta que la calidad de la atención debe mantenerse. Por esta razón, evaluar la calidad de vida profesional de los

enfermeros de esta manera es necesario para estimar su impacto conservador en el desempeño de su trabajo (38).

En esta variable, en cambio, el apoyo directo es el primer aspecto. Sin dudar que el apoyo del jefe y el reconocimiento al arduo trabajo, especialmente a los profesionales, son factores que influyen efectivamente en ellos. El rol del gerente valida el trabajo el trabajo completado, brinda asesoramiento y recursos, e inspira la moral y la creatividad de los empleados. En las organizaciones basadas en el conocimiento, los líderes tienen la capacidad de innovar el ambiente de trabajo en equipo y el ambiente de trabajo, ayudando a las personas a resolver tareas, aportar ideas y trabajar en “grupos” de manera equilibrada. Si su jefe no muestra este tipo de apoyo para sus colegas, crea un ambiente peligroso donde no logran todo lo que pueden, son marginados y letárgicos (39).

La segunda motivación es intrínseca o interna de un individuo y está relacionada con anhelo de autorrealización y mejora personal relacionado con el desempeño laboral. Al realizarse esto, los individuos no se restringen al mínimo requerido para recibir recompensas, sino porque deciden participar en lo que están haciendo y dedicar la mayor parte de su vida para ello. De la misma manera, estamos intrínsecamente motivados porque disfrutamos haciéndolo. El desempeño de la tarea en sí mismo es la recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, la motivación intrínseca es creada por un individuo que acepta dinero, recompensas y castigos o presiones externas (40).

2.2.2.3 Dimensión de la calidad de vida profesional

2.2.2.3.1 Satisfacción por compasión:

La satisfacción compasiva es el sentimiento positivo que proviene de apoyar a los demás, ya sea por un aporte directo o por el mejoramiento de la sociedad. La satisfacción compasiva (CS) está relacionada con el placer que se obtiene al hacer bien un trabajo (41).

La satisfacción compasiva es la alegría de laborar con individuos que necesitan atención. Por ejemplo, reconocimiento por los individuos que ayudo, una sensación de logro, que su trabajo es imprescindible e importante para los seres humanos a los que sirve, su institución, su industria o el mundo en general. También incluye buenas relaciones con los compañeros, buenas condiciones ambientales de trabajo y reconocimiento profesional (42).

a. Fatiga por compasión

La fatiga por compasión (CF, por sus siglas en inglés) es una consecuencia progresiva y acumulativa de la exposición prolongada, sostenida y estresante, el uso propio y la exposición al estrés multidimensional de los pacientes que experimentan incomodidad a medida que la compasión supera la resistencia de las enfermeras. La fatiga por compasión es una condición en la que la energía de la compasión se usa más allá de su resiliencia, causando cambios graduales notables en el bienestar físico, social, emocional, mental, espiritual y sabiduría (43).

El concepto de FC se usa en el ejercicio de enfermería como una respuesta negativa a la exposición constante del paciente al sufrimiento. Su compasión, su capacidad para sentir empatía, su capacidad para hacer un gran uso de sí mismos y su capacidad para mantener la calma en situaciones estresantes son lo que hace que las enfermeras sean brillantes cuidadoras. Estas variables dejan a todas las enfermeras de RR HH susceptibles cuando no se gestiona el estrés y se ignoran los límites de la carrera. Las enfermeras no deben defraudar

sus emociones por miedo a parecer débiles, ya que una buena gestión del estrés puede conducir al desarrollo personal (44).

2.2.2.4 Teoría de enfermería para calidad de vida profesional

La teoría de Florencia Nightingale: teoría ambiental es considerada como la madre de la enfermería y líder de la teoría ambiental la cual refiere que enfermería debe significar el uso adecuado de aire fresco, la luz, el calor, la limpieza, la tranquilidad (45).

2.2.3 Teoría de enfermería

Callista Roy da a conocer que los individuos poseemos la función de adecuarnos a los distintos problemas que se presenta, determinado por las condiciones de cada persona, por esto la adecuación es un proceso y por eso las personas poseen la función de razonar y adecuarse intentando encontrar la paz en su ámbito. Es así como el individuo busca adaptarse cuyo objetivo es alcanzar una buena relación frente a los factores externos (46).

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tiene los profesionales de enfermería que trabajan en un Hospital de Lima 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen los profesionales de enfermería que trabajan en un Hospital de Lima 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida profesional que tiene los profesionales de enfermería que trabajan en un Hospital de Lima 2023.
- Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital de Lima 2023.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

Para la elaboración del conocimiento en este estudio, hemos utilizado los siguientes métodos: una hipótesis deductiva es una estrategia de razonamiento que parte de una hipótesis, que son estrategias de razonamiento empleadas que parten de la observación de multitudes para deducir conclusiones lógicas de una serie de premisas o principios hipotéticos (hipótesis) que se plantean. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo específico (fenómenos o hechos concretos) (47).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque se utilizará la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el análisis estadístico y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población (48).

3.3. Tipo de investigación

El estudio es de tipo investigación aplicada prospectiva ya que tiene como propósito fundamental comprender y dar solución y/o resolver problemas o situaciones problemáticas específicas, centrándose en la investigación y búsqueda de la integración de conocimientos para aplicarlos y así mejorar el desarrollo científico y cultural (49).

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio será de diseño no experimental ya que se ejecutará sin manipular las variables, solo describiéndolas tal y como aparecen en la realidad, para posteriormente ser analizados, por lo tanto, el investigador no cuenta con un control sobre las variables (50) .

Corte: Es de corte transversal, correlacional, el cual es un diseño que no manipula las variables solo se limita a la observación del estado natural de las variables para poder comprender el nivel de relación que podrían presentar los fenómenos estudiados (50).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Debido a que la población fue accesible, se considerara una muestra censal constituida por los 80 profesionales de enfermería que trabajan bajo un contrato en cualquier régimen laboral en un Hospital de Lima 2023.

3.5.2 Muestra

En el proceso realizado que estudio la problemática investigativa se consideró la población total, la cual es de 80 profesionales de enfermería, incluidas la coordinadora y jefa de enfermería de emergencia de un Hospital de Lima. Por lo tanto , este estudio se realizó con toda la población de profesionales de enfermería.

3.5.3 Muestreo

Es el censal probabilístico, debido a que no se usó ninguna fórmula o probabilidad para tener la cantidad de la muestra y censal porque se incluyó a toda la población como muestra de estudio.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- profesionales de enfermería bajo cualquier régimen laboral que trabajan en el área de emergencia en un Hospital de Lima de agosto – diciembre del 2023.
- profesionales de enfermería que se encontraron dispuestos a participar del estudio previa suscripción del consentimiento informado.
- profesionales de enfermería especialistas y no especialistas.

Criterios de exclusión:

- profesionales de enfermería que se encontraron rotando o en prácticas profesionales en otras áreas (no emergencia) en el Hospital de Lima.
- profesionales de enfermería que no se encontraron dispuestos a participar en el estudio.
- profesionales de enfermería muy cansados y somnolientos post guardia.
- Enfermeras que se encuentran de licencia médica, vacaciones y licencia y post natal.

3.6. Variables y operacionalización

variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rango)
Carga laboral	La carga laboral es considerada como el conjunto de actividades o tareas que el empleado, trabajador o funcionario tiene que cumplir dentro de las obligaciones que han sido estipuladas en su puesto de trabajo o ámbito laboral, el cual constituye la exigencia de desempeñar de forma eficiente la ejecución y consecución de sus responsabilidades sin entorpecer las actividades de sus operaciones, motivo por el cual se menciona que en ocasiones el profesional de enfermería tiene que atender a gran cantidad de pacientes, por tal razón su empatía o calidad al usuario podría afectarse en mencionado contexto (17).	La carga laboral es la exigencia de actividades que el trabajador debe cumplir con menos tiempo y recursos de una manera continua. Lo cual será medido a través de un cuestionario de varios ítems.	Carga mental	-Presión de tiempos. - Atención. - Complejidad. - Monotonía. - Iniciativa. - Aislamiento. -Horario de trabajo. -Demandas generales.	Ordinal siempre(4) A veces(2) Nunca(1)	Carga laboral alta (97 a 144 puntos) Carga laboral media (49 a 96 puntos) Carga laboral baja (0 a 48 puntos)
			Carga física	-Carga estática. -Carga dinámica.		
Calidad de vida profesional	De acuerdo con Andrew, el termino de calidad de vida es una compensación de recursos como el tiempo de ocio físico y el tiempo en que la mente esta descansada y creativa por los logros materiales que actualmente está logrando la humanidad. Se ha logrado actividades de ocio, juego y comunicación para integrar y educar en la vida familiar. Otros elementos que reconfortan el alma y dan sentido a la vida (23).	Serie de condiciones que se desarrollan en el ambiente de trabajo para brindar un ambiente adecuado para el trabajador lo cual será medido por un cuestionario.	Apoyo directivo	-satisfacción en el trabajo. -sueldo. -reconocimiento profesional. -Respaldo por la institución -Creatividad -Libertad de opinión.	Ordinal Nada(1 y 2) Algo(3,4 y 5) Bastante(6,7 y 8) mucho(9 y 10)	Mala calidad de vida profesional (35 – 70 puntos) Baja calidad de vida profesional (71 – 175 puntos) Buena calidad de vida profesional (176 – 280 puntos) Óptima Calidad de vida profesional (281 – 350 puntos)
			Motivación intrínseca	-Motivación -Auto compromiso -Valoración de mi trabajo -Importancia del trabajo -Apoyo de mis compañeros		
			Exigencia laboral	-Sobrecarga de trabajo -Presión en el trabajo -Estrés -Consecuencias en la salud.		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En la recolección de la data se procedió a través de la técnica de encuesta, la cual es una técnica que se establece en una estructura cerrada de consistencia jerárquica considerando dimensiones o componentes de las variables que pretende medir, lo cual se puede seleccionar datos (51)

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se utilizará 2 cuestionarios elaborado en escala de Likert, donde en primer lugar se aplicará un cuestionario para determinar la carga laboral de los profesionales enfermería y el segundo cuestionario de preguntas se determinará la calidad de vida de los profesionales de enfermería.

Instrumento 1 Cuestionario de carga laboral (CCL)

El cuestionario de carga laboral fue elaborado por Hellín et al. (52) y posteriormente adaptado para el Perú por la investigadora Santillán Rosell en su estudio realizado el 2015 y que tuvo como objetivo determinar la carga laboral en enfermería (53).

Esta elaborado por 36 preguntas para evaluar las dos dimensiones: carga mental (27 ítems) y carga física (9 ítems); cuenta con una escala tipo Likert que va de Nunca=(0); A veces=(2); Siempre=(4). El instrumento tiene una escala de medición ordinal cuyos niveles o rangos valorativos se encuentran en un valor final de alta, media y baja carga laboral; el mismo que se obtiene de la suma total de todas las preguntas resueltas: Carga laboral alta=(97

a 144 puntos), Carga laboral media=(49 a 96 puntos), Carga laboral baja =(0 a 48 puntos). Respecto a sus dimensiones las Carga mental tendrá el rango de: Alta = (73 – 108 puntos), Media = (37 – 72puntos) Baja = (\leq a 36 puntos). Y la Carga física: Alta = (25 – 36 puntos); Media = (13 – 24 puntos) y Baja = (\leq a 12 puntos).

Instrumento 2 Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP)

Este instrumento fue traducido, adecuado y validado en muchos países para medir este constructo tan importante en la vida laboral de la enfermera. En ingles es conocido por sus siglas como PQL-35, siendo uno de los más usados en los sistemas de salud. Fue creado por Karasek en 1989 y traducido al castellano por Cabezas el año 1998, quien desarrolló su primera validación en España, denominándolo como CVP-35. El instrumento fue validado en Perú por Calderón el 2018. (11)

El cuestionario consta de 35 preguntas divididos en tres dimensiones: el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca. Los ítems están contruidos en la escala de Likert que va de 1 a 10, donde uno significa nada y 10 mucho. La calidad de vida profesional total (CVP-35) se estimará y procesará con todas las 35 preguntas, entregándole un valor final a la puntuación de mala calidad de vida (35 – 70); baja calidad de vida (71 – 175); buena calidad de vida (176 – 280) y calidad de vida óptima (281 – 350).

3.7.3 Validación

Instrumento 1: cuestionario carga laboral (CCL)

Santillán (53) realizó un proceso muy minucioso de validación de este instrumento a través del juicio de cinco jueces expertos, luego se aplicó la prueba binomial, confrontando el valor calculado ($V.C= 8.88$) con el valor total ($V. T= 1.64$), el cual estableció que el instrumento es válido para medir este constructo.

Instrumento 2: Cuestionario calidad de vida profesional (CVP-35)

Una actual validación de este instrumento se realizó en México el 2017 por Rivera Ávila (23), del mismo modo, el 2018 el instrumento también fue validado en nuestro país por Calderón (11), mediante juicio de 5 expertos profesionales en el área de cuidados intensivos, los resultados de la prueba de V de Aiken arrojaron un coeficiente de 0.99, considerando que se tuvo una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos, se concluye que el instrumento es válido para su aplicación.

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: Cuestionario de Carga Laboral (CCL)

En el estudio de investigación de Santillán (53) se realizaron pruebas piloto para comprobar la confiabilidad de este instrumento mediante la técnica de alfa de Cronbach, logrando un coeficiente de 0.81 y 0.87 respectivamente, lo cual demuestra que el instrumento posee una muy buena confiabilidad.

Instrumento 2: Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

El estudio realizado por Calderón (11), obtuvo un coeficiente de confiabilidad $\alpha = 0,94$. Ratificando que es un instrumento altamente confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se analiza y posteriormente de recibir las respuestas del instrumento utilizado, se tabula en Excel y procesarlo con el programa SPSS 25.0 para posteriormente obtener tablas de frecuencia y gráficos de barra para analizarlo y e interpretar los resultados. Posteriormente de la comprobación de la hipótesis al ser una distribución no normal según la prueba de normalidad y la prueba estadística de la Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Al realizar este trabajo de investigación, se considerará 4 principios bioéticos tales como.

Principio de Autonomía. Los profesionales de enfermería que participen en el estudio de investigación serán de manera voluntaria y previa al llenado del consentimiento informado de cada encuestado. El principio de autonomía menciona sobre el respeto por las personas, debemos de respetar su capacidad de autodeterminación a cada participante incluyendo su privacidad. (54)

Principio de beneficencia. Al culminar el estudio de investigación los profesionales de enfermería recibirán trípticos informativos sobre la calidad de vida profesional de enfermería. Este principio se basa en no hacer daño, y siempre hacer el bien, el profesional de enfermería debe ser capaz de comprender a sus colegas (54).

Principio de no maleficencia. Educar a los profesionales de enfermería que participan en el estudio, sobre los riesgos de investigación que serán mínimos porque solo los datos se

verán expuesta a la aplicación de un cuestionario. Se trata precisamente de evitar hacer daño, evitar la negligencia. Se debe evitar el daño físico, mental, social o psicológico. Se busca que la investigación no perjudique a las personas involucradas (55).

Principio de justicia. Tratar a todos los participantes del estudio con respeto, sin ningún tipo de discriminación, lo que exigirá un trato igualitario para todos (55).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023																2024															
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Búsqueda de fuentes bibliográficas	X	X	X	X																												
Planeamiento del problema.					X	X																										
Elaboración del marco teórico							X	X																								
Justificación.									X	X																						
Determinar los objetivos de la investigación.											X																					
Elección del diseño de investigación											X																					
Determinación de la población y la muestra.													X	X																		
Elección de técnicas e instrumentos.														X	X																	
Aspectos éticos.																X																
Proceso de análisis de datos.																	X															
Cuadros administrativos.																		X														
Agregados de los anexos.																			X													
Aprobación del proyecto.																					X	X	X	X								
Sustentación del proyecto																									X	X	X	X				

4.2. presupuesto

MATERIALES	CANTIDAD	VALOR
Equipos.		s/
Laptop.	01	2000
USB	01	50
Útiles de escritorio.	10	80
Lapiceros.	10	20
Hojas bond A4.	500	100
Material bibliográfico.		
Libros.	20	300
Fotocopias.	100	200
Impresiones.	500	600
Espiralado.	3	50
Otros.		
Alimentos.	10	200
Llamadas.	30	70
Recursos humanos.		
Asesor.	02	1500
Imprevistos* biblioteca, electricidad, internet.	10	100
TOTAL		4770

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: resumen de orientación – OPS/OMS [Internet]. [Consultado el 17 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>
2. Organización Internacional del Trabajo. Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 [Internet]. [Consultado el 17 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2023/lang--es/index.htm>
3. Oka N, Tahulending P. Professional Quality of Life as Perceived by New Graduate Nurses. KnE Life Sciences. [Internet] 2018;1(2):272-280. Disponible en: <https://knepublishing.com/index.php/kne-life/article/view/1389>
4. Zhang Y, Han W, Qin W, Yin H, Zhang C, Kong C, Wang Y. Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. J Nurs Manag [Internet]. 2018; 26(7):810-819. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jonm.12589>
5. Czeglédi E, Tandari-Kovács M. Characteristics and prevention of burnout syndrome among nurses. Orv Hetil. [Internet] 2019;160(1):12-19. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30599782/>.

6. Sim M. The COVID-19 pandemic: major risks to healthcare and other workers on the front line. *Occup Environ Med*. [Internet] 2020;77(5):281-292. Disponible en: <https://oem.bmj.com/content/77/5/281>
7. Misiak B, Sierzantowicz R, Krajewska-Kułak E, Lewko K, Chilinska J, Lewko J. Psychosocial Work-Related Hazards and Their Relationship to the Quality of Life of Nurses—A Cross-Sectional Study. *Internat Journal of Environmental Research and Public Health*, [Internet] 2020; 17 (3): 755-767. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/3/755>
8. Ferreira do Nascimento V, Hattori Y, Pereira A. Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. *Rev Hum Med* [Internet]. 2020 ; 20(2): 312-333. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202020000200312&lng
9. Quintana-Zavala M, Bautista-Jacobo A, Velarde-Pacheco E. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *Sanus* [Internet]. 2020; 5(16): 1-3. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/sanus.vi16.243>.
10. Rodríguez C. Carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019 [Tesis para obtener el título de Licenciado en Enfermería] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46318>
11. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del hospital referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis para obtener el título de Licenciado en

Enfermería] Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2018. Disponible en:
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5623>

12. Pinheiro J, Macedo A, Antonioli L, Vega E, Tavares J, Souza S. Qualidade de vida profissional e carga ocupacional em trabalhadores de enfermagem durante pandemia por COVID-19. Rev Gaúcha Enferm. [Internet] 2023;44:1-9. Disponible en:
<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2023.20210309.pt>
13. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019-marzo 2020. [Tesis para obtener el título de Licenciado en enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo; 2020. Disponible en:
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>
14. Vidotti V, Martins J, Galdino M, Ribeiro R, Robazzi M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfer Global. [Internet] 2019;18(55):344-76. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011
15. Contreras G. Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un hospital de Lima nivel III – I, 2022 [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95934>
16. Cárdenas M, Peña P, Bances K. Carga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional de Lima-2022. Rev. Edif Identid. Inv. [Internet] 2022; 1: 261-268. Disponible en:

<https://www.researchgate.net/profile/Mirna-Santoyo->

[Caamal/publication/371416036_Edificando_identidades_2023/links/6482aefa79a7223765190146/Edificando-identidades-2023.pdf#page=262](https://www.researchgate.net/publication/371416036_Edificando_identidades_2023/links/6482aefa79a7223765190146/Edificando-identidades-2023.pdf#page=262)

17. Chuquichampi C. Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener;2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6019>
18. Zúñiga K. Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020 [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5609>
19. Tomey A, Alligood M. Modelos y teorías en enfermería. España: Elsevier; 2008. 856 p.
20. Camacho, A, Mayorga, D. Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos [Internet] 2017; 20(40): 159-172. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0121-182x2017000200011&script=sci_arttext
21. Arrieta A. Mercado de trabajo, organización y representación sindical y gremial. Primera edición. Santiago de Chile: OIT, Oficina Internacional del Trabajo; 2003. 25 p.

22. Vargas L, Coral R, Barreto R. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. Rev Ciencia Cuidado [Internet] 2020; 17(3),:108-121. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732356>
23. Rivera A. Efecto de la carga de trabajo en el desempeño de los trabajadores [Internet]. Universidad Militar Nueva Granada; 2017 [citado 20 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16216>
24. Ceballos-Vásquez P, Rolo-González G, Hernández-Fernaund E, Díaz-Cabrera D, Paravic-Klijn T, Burgos-Moreno M. Factores psicosociales y carga de trabajo mental: una realidad percibida por enfermeros en unidades de cuidados intensivos. Revista latino-americana de enfermagem [Internet] 2015; 23: 315-322. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/GGFxmvMhcF7XsM8sjFHNRFH/?lang=en>
25. Sebastián O, Hoyo M. La carga mental de trabajo. España: Ministerio de Trabajo e inmigración; 2004. 84 p. ISBN: 84-7425-605-4 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=247011>
26. Lucas M. La enfermería del trabajo ante la carga y la fatiga mental. [Tesis para obtener el título de especialista en enfermería] España: Universidad de Salamanca; 2006 Disponible en: <https://gedos.usal.es/handle/10366/75415>
27. Arco C. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. [Tesis para obtener el título de Maestro en salud y seguridad en el trabajo] Colombia; Universidad Nacional de Colombia; 2013. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/49596>

28. Hernández E, Ávila H. Eficacia del autocuidado en el paciente con diabetes mellitus II por lesiones cutáneas en pie diabético : revisión sistemática. 2019 [Tesis para obtener el título de Maestro en terapias de heridas, estomas y quemaduras] México; Universidad Panamericana; 2019. Disponible en: <https://scripta.up.edu.mx/handle/20.500.12552/6241>
29. Almudéver L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Rev. Ene. [Internet]. 2019 ; 13(1): 1315-1321. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005&lng=es.
30. Rubio-Valdehita, S, Rodrigo-Tapias I. Fuentes de carga mental en una muestra de enfermeros y técnicos auxiliares de enfermería de Madrid (España). Rev. Iberoam. Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicol [Internet] 2017; 1(43), 177-185. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4596/459653371014/html/>
31. Jakimowicz S, Perry L, Lewis J. Compassion satisfaction and fatigue: A cross-sectional survey of Australian intensive care nurses. Aust Crit Care. [Internet] 2018;31(6):396-405. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29153827/>
32. Nasirizad K, Reza S, Chehrzad M, Kazemnezhad E. The Mental Workload and Its Correlated Factors in Nurses Working in Intensive Care Units. J Holist Nurs Midwifery [Internet] 2019; 29 (2): 82-89. Disponible en: <https://pdfs.semanticscholar.org/c1ac/07968b877e9cf3c8ee616594b524c845d57e.pdf>
33. Geoffrion S, Lamothe J, Morizot J, Giguère CÉ. Construct Validity of the Professional Quality of Life (ProQoL) Scale in a Sample of Child Protection Workers.

- J Trauma Stress. [Internet] 2019;32(4):566-76. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31265178/>
34. Queirós P, Vidinha T, Almeida J. Self-care: Orem's theoretical contribution to the Nursing discipline and profesión. Rev Enfermagem Referência [Internet] 2014; 4 (3): 157-63. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.12707/RIV14081>
35. Sosa-Cerda O, Cheverría-Rivera S, Rodríguez-Padilla M. Calidad de vida profesional del personal de enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. [Internet] 2010 18(3), 153-158. Disponible en: https://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/447
36. Organización Mundial de la Salud. WHOQOL Calidad de vida. [Internet] Ginebra. [Consultado el 12 de diciembre de 2023]. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/oms-calidad-01.pdf>
37. Nasetta, S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. Alternativas en psicología [Internet] 2013 17(28), 8-19. Disponible en: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1405-339X2013000100001&script=sci_arttext
38. Parra, G. Humanización del cuidado de Enfermería. Enfermería Universitaria [Internet] 2007; 4(2), 19-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741822007.pdf>
39. Araque A, Sola M, Rodríguez R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería Global [Internet] 2016; 15(2), 376-385. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/235781>

40. Rodarte-Cuevas L, Araujo-Espino R, Trejo-Ortiz P, González-Tovar J. Calidad de vida profesional y trastornos musculoesqueléticos en profesionales de Enfermería. *Enfermería clínica* [Internet] 2016; 26(6): 336-343. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5742629>
41. Galiana L, Arena F, Oliver A, Sansó N, Benito E. Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout in Spain and Brazil: ProQOL Validation and Cross-cultural Diagnosis. *Journal of Pain and Symptom Management*. 1 de marzo de 2017;53(3):598-604. [citado 30 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885392416311988>
42. Medina K. Nivel de satisfacción y fatiga por compasión del personal del 911. *Horizonte sanitario* [Internet] 2020; 19(3), 393-403. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74592020000300393&script=sci_arttext
43. Procel C, Padilla Y, Loaiza G. Fatiga por compasión en los profesionales del servicio de emergencia. *Dominio de las Ciencias* [Internet] 2018; 4(1), 483-498. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313248>
44. Marín-Tejeda M. Prevención de burnout y fatiga por compasión: evaluación de una intervención grupal. *Journal of Behavior, Health & Social Issues* [Internet] 2017; 9(2), 117-123. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078018300129>
45. Naranjo-Hernández Y, Álvarez-Rodríguez R, Mirabal-Requena J, Alvarez-Escobar B. Florence Nightingale, la primera enfermera investigadora. *AMC* [Internet]. 2020; 24(3): 1-11. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552020000300014&lng=es

46. Pires S, Lopata C, Bastos C, Torres F, Gomes D, Cubas M. Teoría de Callista Roy en investigación en graduación brasileña. *Enferm Foco* [Internet] 2022;13(1): 1-10. Disponible en: https://enfermfoco.org/wp-content/uploads/articles_xml/2357-707X-enfoco-13-spe1-e-202233spe1/2357-707X-enfoco-13-spe1-e-202233spe1.pdf
47. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Rev. Esc. Adm. Neg.* [Internet] 2017;(82):175-95. Disponible en: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1647>
48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. [Internet]. México, McGraw-Hill/Interamericana, 2014. [Consultado el 21 diciembre 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
49. Veiga J, Fuente E, Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo.* [Internet] 2008;54(210):81-8. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011
50. Rovetto, C. Metodología de la Investigación. [Internet] Panamá, Universidad Tecnológica de Panamá, 2018. Disponible en :<https://ridda2.utp.ac.pa/bitstream/handle/123456789/13472/Folleto%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
51. Cisneros-Caicedo A, Guevara-García A, Urdánigo-Cedeño J, Garcés-Bravo J. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación

Científica en tiempo de Pandemia. Rev. Dom. Cien. [Internet] 2022; 8(1):1164-1185.

Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/index.php/es/article/view/2546>

52. Hellín M, López M, Seva A, Ferrer M, Maciá M. Asesine Theo adequacy of workload measurement tools using a quality-based methodology. Rev Bras Enferm [Internet]. 2017;70(1):34-40. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0246>
53. Santillán M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de Enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2014. [Tesis para optar el título de Licenciado de Enfermería] Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; 2015 2015. Disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/53>
54. Aparisi J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas [Internet] 2010; 22: 121-157. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006
55. Arias S, Peñaranda F. La investigación éticamente reflexionada. Rev Fac Nac Sal Pub. [Internet] 2015; 33(3): 444-451. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2015000300015

ANEXOS

Anexo n.- 01 Matriz de consistencia

título de la investigación: carga laboral y calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia de un hospital de lima.

Formulación del problema	objetivos	hipótesis	variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿ Como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2023?</p> <p>Problema específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cómo se relaciona en su dimensión carga mental con la calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia? • ¿ cómo se relaciona en su dimensión carga física con la calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia? 	<p>Objetivo general:</p> <p>2 Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional del personal de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>3 Identificar como se relaciona la dimensión carga mental y calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.</p> <p>4 Identificar como se relaciona la dimensión carga física y calidad de vida profesional del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en un Hospital de Lima – 2023</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en un Hospital de Lima – 2023.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en un Hospital de Lima – 2023.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en un Hospital de Lima – 2023.</p>	<p>V1 carga laboral dimensiones</p> <p>Carga física carga mental</p> <p>V2 calidad de vida. dimensiones</p> <p>Apoyo directivo Motivación intrínseca Exigencia laboral</p>	<p>Tipo de investigación El estudio es de tipo investigación aplicada prospectiva.</p> <p>Método y diseño de la investigación método hipotético deductivo. diseño no experimental corte transversal, alcance correlacional</p> <p>Población muestra Está constituida por los 80 profesionales de enfermería que laboran bajo cualquier régimen laboral en un Hospital de Lima durante el periodo de agosto y diciembre del 2023.</p>

Anexo 2. Instrumentos

I Cuestionario de carga laboral (CCL)

FORMULARIO DE CUESTIONARIO

VALORACIÓN DE LA CARGA

LABORAL

L Introducción

El presente instrumento de investigación tiene por objetivo " determinar la relación que tiene la carga laboral en la calidad de vida de los profesionales de enfermería en un hospital de Lima". Se solicita su colaboración para contestar la siguiente encuesta, que será anónima y con fines de investigación.

Indicaciones: Marca con una (x) dentro del cuadro de la respuesta que consideras correcta.

Se solicita total sinceridad.

Fecha de la encuesta: **Código:**

I. Datos Laborales (Para ser llenado por el participante)

Preguntas claves

1.1. Sexo (M/F):	
1.2. Edad (años):	
1.3. ¿Cuánto tiempo ya labora en el hospital? (años/meses):	

1.5. Estado Civil (marcar con X)	
1.5.1. Casado (a)	
1.5.2. Soltero (a)	
1.5.3. Divorciado (a)	

1.4. Unidad o servicio donde labora:		1.5.4. Conviviente	
		1.5.5. Viudo (a)	
1.7. Situación laboral (marcar con X)		1.6. N° de hijos	
1.7.1. Nombrado			
1.7.2. Contratado 728			
1.7.3. CAS			
1.8. ¿Qué tipo de horario tiene en su trabajo? (marcar con X)		1.8.1. Turnos fijos	
		1.8.2. Turnos rotativos	

Preguntas referenciales cortas

1.9. ¿Cuántas horas le dedica a este trabajo en la semana?	
1.10. ¿Cuántos tiempo tiene en su servicio actual?	
1.11. ¿Cuánto demora en llegar a su lugar de trabajo? (en minutos)	
1.12. ¿En cuántos lugares trabaja? Aparte de este.	
1.13. Y si fuera así ¿Cuantas horas trabaja a la semana cada lugar?	
1.15. ¿Tiene estudios de especialidad? (Si/No)	

II. Cuestionario de Carga Laboral (CCL)

Instrucciones:

Sr.(ta), Licenciada a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el nivel de carga laboral que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa o equis (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito por favor que responda con sinceridad.

A las siguientes 36 preguntas, marcar con una X en la alternativa de su respuesta		Nunca (1)	A veces (2)	Siem- pre (4)
DIMENSIÓN: CARGA MENTAL				
Indicador: Presión de tiempos				
1.	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2.	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			

3.	¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			
Indicador: Atención				
4.	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5.	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6.	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Indicador: Complejidad				
7.	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8.	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9.	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Indicador: Monotonía				
10.	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11.	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12.	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
Indicador: Iniciativa				
13.	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tu trabajo?			
14.	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15.	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
Indicador: Aislamiento				
16.	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17.	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18.	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
Indicador: Horario de trabajo				
19.	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20.	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21.	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo				

22.	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23.	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24.	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
Indicador: Demandas generales				
25.	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26.	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27.	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA				
Indicador: Carga estática				
28.	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29.	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30.	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31.	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
Indicador: Carga dinámica				
32.	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33.	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34.	¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35.	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36.	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 3. Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Yantas Tovalino, Kety Betzabeth

Título: Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Yantas Tovalino, Kety Betzabeth.

El propósito de este estudio es determinar la relación que tiene la carga laboral en la calidad de vida de los profesionales de enfermería en un hospital de Lima. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre la calidad de la atención de las enfermeras y el cumplimiento del calendario de vacunación de las madres de niños menores de un año.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los instrumentos.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene

alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (detallar el nombre del investigador principal, sin usar grados académicos) (indicar número de teléfono: 98758469) o con la Lic. Yantas Tovalino, Kety Betzabeth (número de teléfono: 95869658) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Turnitin

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	dspace.utb.edu.ec Internet	2%
3	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	<1%
5	Universidad Wiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2023-03-17 Submitted works	<1%
7	Universidad Wiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-11-20 Submitted works	<1%