



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Carga laboral relacionado a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza  
Lima 2023

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado Por:**

**Autora:** Lic. Capcha Rivera, Doris

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-4094-2916>

**Asesor:** MG. Mori Castro Jaime Alberto


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2023**

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

Yo, ... **CAPCHA RIVERA DORIS** egresado de la Facultad de ..... Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ... Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CARGA LABORAL RELACIONADO A LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA LIMA 2023”**

Asesorado por la docente: Mg. Mori Castro Jaime Alberto DNI ... 07537045 ORCID... <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de (14 ) (catorce) % con código \_\_oid: \_\_ oid:14912:349489866 \_\_\_\_\_ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



..... Firma de autor 1 ..... Firma de autor 2 .....

**CAPCHA RIVERA DORIS** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....40800774

DNI: .....



Firma

Mg. Mori Castro Jaime Alberto

DNI: ...07537045

Lima, 23 de abril de 2024

### **DEDICATORIA:**

El presente trabajo va dedicado a Dios por darme salud, y guiarme por el buen camino, a mi querida madre y hermanos por brindarme toda la ayuda y comprensión y me alentaron a ser perseverante para culminar mi carrera, a mi pareja por su comprensión y amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, a mi amado padre que desde el cielo me cuida y bendice para seguir cumpliendo mis metas como siempre me aconsejo.

### **AGRADECIMIENTO:**

A todos los docentes de la Universidad Norbert Wiener por brindarme conocimientos en esta etapa de mi formación profesional y ayudar a culminar lo que tanto me apasiona, gracias a cada maestro por ser parte de este proceso y poder culminar la especialidad.

**ASESOR DE TESIS: MG. MORI CASTRO Jaime Alberto**

## **JURADO**

Presidente : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos  
Secretario : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles  
Vocal : Mg. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

## ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	14
1.3.1.	Objetivo general	14
1.3.2.	Objetivos específicos	14
1.4.	Justificación de la investigación	15
1.4.1.	Teórica	15
1.4.2.	Metodológica	15
1.4.3.	Práctica	15
1.5.	Delimitaciones de la investigación	16
1.5.1.	Temporal	16
1.5.2.	Espacial	16
1.5.3.	Recursos	16
2.	MARCO TEÓRICO	17
2.1.	Antecedentes	17
2.2.	Base Teórica	19
2.3.	Formulación de hipótesis	25
3.	METODOLOGÍA	27
3.1.	Método de la investigación	27
3.2.	Enfoque de la investigación	27
3.3.	Tipo de investigación	27
3.4.	Diseño de la investigación	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	28
3.6.	Variables y operacionalización	30
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.7.1.	Técnica	33
3.7.2.	Descripción de instrumentos	33
3.7.3.	Validación	34
3.7.4.	Confiabilidad	35
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	35

3.9.	Aspectos éticos	36
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	38
4.1.	Cronograma de actividades	38
4.2.	Presupuesto	39
5.	REFERENCIAS	40
	Anexos	50
	Matriz de consistencia	52
	Instrumentos	53
	Formato de consentimiento informado	59



## **Resumen**

El objetivo de la investigación es analizar la relación de la carga laboral con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023. La metodología será de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, teniendo una población seleccionada de enfermeros pertenecientes al Hospital, bajo los criterios de inclusión preestablecidos. Como técnica se aplicará la encuesta y en instrumentos, los cuestionarios de CVP – 35 para la variable de carga laboral y el CVL, para la segunda variable de calidad de vida laboral. Los resultados serán procesados en tablas y gráficos que muestran los hallazgos, indicando los niveles en porcentajes y frecuencias, incorporando en ellos el análisis descriptivos e inferenciales, mediante el sustento de la prueba de correlación de Spearman.

**Palabras Clave:** Carga laboral, Calidad de vida laboral, Enfermeros.

## **Abstract**

The objective of the research is to analyze the relationship between the workload and the quality of work life in the nursing staff in the operating room of the Arzobispo Loayza Lima 2023 National Hospital. The methodology will have a quantitative approach, basic type, correlational level, having a selected population of nurses belonging to the Hospital, under the pre-established inclusion criteria. As a technique, the survey was applied and in instruments, the CVP – 35 questionnaires for the workload variable and the CVL, for the second quality of work life variable. The results will be processed into tables and graphs that show the findings, indicating the levels in percentages and frequencies, incorporating descriptive and inferential analysis, supported by the Spearman correlation test.

Keywords: Workload, Quality of work life, Nurses.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La profesión de enfermería se ocupa de la salud y, lo que es más importante, de la vida de los pacientes y de la sociedad en general, aunque exige un gran compromiso, las enfermeras se enfrentan a muchos riesgos laborales durante el desempeño de sus funciones, y continúan informando altos niveles de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo (1).

Adicionalmente, las actividades laborales de los enfermeros y enfermeras los posiciona como el personal de primera respuesta ante los diversos peligros por salud ocupacional, los mismos que direccionan a dificultades aún mayores para su desenvolvimiento. De esta forma, se identifican peligros biológicos, físicos, químicos y psicosociales como peligros comunes para la salud en el trabajo en el ámbito de la salud (2).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimó que la carga global de enfermedades por exposición ocupacional es del 40 % en todo el mundo. Cada año, hay miles de lesiones laborales no fatales, que se estima afectan a 374 millones de trabajadores cada año. Además, se estima que cada año, más de dos millones de ciudadanos a nivel global fallecen por condición debidas a lesiones ocupacionales y problemas de salud relacionados con el trabajo (3).

Así mismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), confirma a través de un censo plasmado en el 2009, en Argentina, que más del 26% de los colaboradores reportaron estrés a causa de lo que ellos consideraban una excesiva carga de trabajo. Ante esta problemática, diversas instituciones de salud a nivel mundial, fomentan el estilo de vida saludable en sus colaboradores, generando la promoción del bienestar respecto a la salud física y mental (4).

Como evidencia de esto, un estilo de vida saludable es una prioridad de salud en Irán, por lo que los programas de salud se basan en mejorar el autocuidado y alcanzar una vida más sana en la población, reduciendo las brechas de mortalidad o enfermedades que provienen justamente por los factores de riesgo laboral, tanto externos como internos a la institución que pertenecen (5).

Según el último informe del Centro Estadístico de Irán, al menos 180 000 de 380 000 muertes estaban relacionadas con los siguientes siete factores de riesgo vinculado estrechamente con estilo de vida: la adicción al tabaco y narguile, dieta poco saludable, estilo de vida sedentario, obesidad, hipertensión, nivel excesivo en consumo de azúcar encontrado en la sangre y colesterol (6).

Además del reporte, se indica que, si esta tendencia continúa hasta 2026, estos factores representarán aproximadamente el 70 % de los casos de la enfermedad en Irán. Estudios relevantes han confirmado que llevar rutinas sanas se asocian con menores probabilidades de muerte y mejora del bienestar en general (7).

A nivel Latinoamericano, la reducción en la asistencia de los puestos de trabajo se vincula a mantener un estilo inadecuado de vida, implicando que la práctica de actividades del profesional de enfermería se vea perjudicada en la calidad de atención que puede brindar a sus pacientes (8).

Adicionando a ello, estos últimos podrían visualizar una disminución en la eficiencia de respuesta que brinda el centro de salubridad, pudiendo expandirse a conductas que signifiquen: mayor ausentismo laboral, realización de tareas sin medir el riesgo que lleguen a darse al no tener la atención adecuada (9).

En el Perú, dentro del marco de la ley de seguridad y salud en el contexto laboral, de N° 29783, se brinda protección a los empleados que puedan tener algún accidente o enfermedad ocupacional, atendiendo la necesidad de implantación de reglamento en las entidades afines. Pese a ello la política indica a las empresas sindicales como responsables de dirigir y hacer cumplir las leyes impuestas, teniendo en el propósito en tal medida de, promover desde la misma organización, los marcos jurídicos que disminuyan las probabilidades de riesgo para accidentes, problemas o enfermedades por malas praxis laborales (10).

Acercando la problemática a la realidad local, en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, el personal de enfermería de la sala de operaciones viene experimentando dificultades respecto a su trabajo, debido a que desde el año 2020 las labores han sido aún más exigentes, tras el surgimiento de la pandemia por COVID 19 y los miles de casos registrados, donde la labor de la enfermera se hizo indispensable. Sumado a eso, el personal de enfermería del mencionado nosocomio transcurre por dificultades, debido un exceso en la asignación de actividades laborales y la búsqueda en el crecimiento profesional, influenciando con ello, una rutina poco saludable de vida, pues sus responsabilidades personales son desplazadas a un segundo plano, convirtiendo la vida del personal en un cronograma monótono, restringiendo la interacción con sus compañeros de labor y su familia. Ante ello, el presente estudio es relevante en su interés por reconocer la posible influencia de las variables, pues de no ejecutarse una indagación objetiva que esclarezca los índices existentes, el contexto podría complicarse y agravar el bienestar del personal de salud.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de la carga laboral con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación de la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023?
- ¿Cuál es la relación de la carga laboral en su dimensión factores de la organización con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar la relación de la carga laboral con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación de la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023.
- Determinar la relación de la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023.

- Determinar la relación de la carga laboral en su dimensión factores de la organización con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

Desde el punto de vista teórico, esta investigación se fundamenta en la relevancia de carga laboral y calidad de vida laboral en el personal de enfermería. Numerosas indagaciones han demostrado que el personal de enfermería está sometido a mucha carga laboral obviando un estilo de vida laboral saludable; sin embargo, se desconoce si esto es así en el contexto del estudio. Así mismo se integra propuestas en relación a la promoción de la salud, por tanto, esta investigación será esencial en la puesta en práctica de la propuesta teórica mencionada y como referencia para nuevas investigaciones.

##### **1.4.2. Metodológica**

En la presente indagación, en donde se plantea medir las variables de interés por medio de la aplicación de instrumentos, se pretende reconocer los valores para validez y confiabilidad de los mismos, incorporando con ello bases de conocimiento sobre su empleabilidad y conveniencia, además de tomar en cuenta, el seguimiento de lineamientos metodológicos establecidos para integrar mayores aportes sobre su funcionamiento y aplicación, desembocando a su vez, en el contraste de tipo lógico y objetivo.

##### **1.4.3. Práctica**

La investigación facilita a través de sus hallazgos, la generación de actividades de promoción sobre calidad de vida saludable en el personal de salud, debido a que sirve de referencia

actualizada y focalizada sobre la que considerar posibles acciones de mejora; además de ser un marco informativo de interés para los involucrados, pues son de quienes se verán reflejados los resultados, conociendo con ello, la realidad en la que se desenvuelven.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El presente estudio de investigación se llevará a cabo de marzo a diciembre del año 2023.

### **1.5.2. Espacial**

El análisis será abordado desde el contexto de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, Perú.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

La población a estudiar esta constituida por el Personal de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima.



## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### A nivel internacional:

Babamohamadi y col., (11), en el año 2023, presentando como objetivo “Determinar la carga de trabajo de las enfermeras y su asociación con la calidad de vida laboral (QWL) durante la epidemia de COVID-19, y explicar los factores que predicen su calidad de vida”. Estudio, cuantitativo, correlacional, no experimental. Muestra de doscientos cincuenta enfermeros. Método, aplicaron el cuestionario de NASA (TLX) y el cuestionario QWL de Walton, teniendo valores aceptables en su confiabilidad. Resultados, los datos indicaron que Pearson, la prueba de correlación obtuvo un nivel bajo e inverso, pero significativo entre los constructos mencionados ( $r=-0,308$ ,  $p<0,001$ ). Concluyendo que que a mayores puntuaciones en carga laboral se asocia con una menor apreciación de las enfermeras en QWL. Tomando en cuenta los datos, postula que, en propósito de incrementar una vida saludable de las enfermeras, se necesita reducir las exigencias físicas y mentales de su carga de trabajo y es necesario fortalecer el desempeño general

Hosseini y col., (12), en el año 2021, tuvieron como objetivo “Evaluar el efecto de la carga de trabajo y el apoyo percibido sobre la calidad de vida en el contexto estipulado”. Estudio cuantitativo, correlacional, no experimental. Muestra de trescientos treinta y seis enfermeros. Método, se les administró el cuestionario NASA-TLX. Resultados, datos indicaron una prevalencia en respuestas que son inversas y significativas ( $P<0,05$ ). Además, el apoyo a nivel social obtuvo un efecto de intermediario en la asociación hallada ( $P<0,05$ ). Concluyendo que altas imposiciones en las actividades pueden volver inestable la relación

entre los constructos. El apoyo social percibido como moderador puede disminuir los efectos negativos de la carga de trabajo en la segunda variable.

Mercán y col. (13) en el año 2023, presentaron como objetivo “Determinar los factores que afectan la calidad de vida laboral (WLQ) de los empleados de atención médica y examinar la asociación entre los niveles de carga laboral y el WLQ”. Estudio cuantitativo, exploratorio, no experimental. Muestra de 332 empleados de atención médica en Kirklareli, al noroeste de Turquía. Método, se aplicó un análisis de regresión lineal multivariado, además de modelos por ajuste, y el uso del muestreo no probabilístico, seleccionando al personal con más de 10 años de antigüedad. Resultados, se detectó que el 57,8% quería dejar su trabajo y el 71,1% detectó aumento en la carga laboral, y en cuanto a la asociación positiva entre las puntuaciones de WLQ y la carga laboral se obtuvo una significancia menor al p valor establecido de 0.05.

#### **A nivel nacional:**

Contreras (14) en el 2022, en su informe presentó como objetivo “Establecer la relación que existe entre la carga laboral y el cuidado de vida profesional del enfermero intensivista en una Hospital de Lima”. Indagación de tipo básico, cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y de alcance correlacional. Muestra de 35 profesionales enfermeros intensivistas. Método, aplicando dos cuestionarios: de CVP-35 y el CVL (Cuestionario de calidad de vida laboral). Resultados, el 34,4% percibía un nivel alto en carga laboral, mientras que el 20% tenía una calidad de vida laboral muy baja, estableciéndose una correlación inversa y proporcional, con un nivel de significancia menor al 0.05, y el nivel de  $-.661$ .

Morán (15), en el año 2022, presentó como objetivo “Determinar la relación entre las variables de sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el cuerpo de enfermería de

la unidad de emergencia de un hospital de Lima, 2022”. Estudio, cuantitativa, correlacional, no experimental. Muestra de ciento cincuenta profesionales. Método, cuestionario preestablecido y creado por la misma autora contando con una confiabilidad de 0.944. Resultados, existe relación significativa ( $p < .05$ ) entre las variables, observándose que la sobrecarga laboral, puede impactar significativamente en la vida y aspectos fundamentales de esta, perjudicando el bienestar y estabilidad emocional de los profesionales de enfermería. Concluyendo que es necesario la evaluación del bienestar de los trabajadores sanitarios, para evitar factores de riesgo, tales como el estrés, el cual podría convertirse en burnout.

Baca (16), en el año 2022, en su informe tuvo como objetivo “Determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Estudio cuantitativo, no experimental, transversal. Muestra de 36 enfermeras. Metodo será el cuestionario de calidad de vida profesional 35 ítem. Resultados, serán presentados en graficos estadísticos. Concluyendo que contribuirá en la mejora del proceso de atención enfermero, el que va redundar en la calidad del cuidado que se brinda al paciente.

## **2.2. Base Teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Carga laboral**

#### **Carga Laboral**

Para Beltrán y Arévalo, la carga laboral es entendida como la totalidad de esfuerzos físicos y psicológicos que el personal es forzado a cumplir durante un periodo de trabajo, lo que implica reconoce la condición en la que se encuentran ambos elementos mencionados (físico-psíquico) en cada uno de los trabajadores, y en base a eso valorar el esfuerzo general realizado (17).

En otros términos, se menciona de esta ser exigencias implementadas con relación a las necesidades que la profesión cubre, y que requieren de mayores capacidades y habilidades en términos específicos para cubrir una tarea, lo que obliga a la persona, tener la capacidad para adaptarse (18).

Desde otra perspectiva, la carga laboral es tomada como uno de los elementos con mayor riesgo de estrés, relacionado directamente con el tipo de oficio que se ejerce, pues depende del grado de habilidades que se solicita, además de reconocer que varía también según el rol que se asuma, siendo aún de riesgo mayor si no se distribuye de forma adecuada o proporcional entre lo que se establece en márgenes iniciales (19).

Por su parte, Castilla-Gutiérrez, considera al término como el conjunto de responsabilidades que forman parte del ajetreo laboral diario, el cual demanda determinación de tipo físico y mental para poder cumplir con su realización (20)

### **Factores protectores**

Se comenta que existen ciertas características que fomentan las consecuencias positivas en la carga laboral, y dentro de esto se explica que influye tres puntos en específicos: el entorno laboral o comunidad, la distribución del trabajo, en ello considerándose la equidad y los valores personales e institucionales, siendo: Comunidad: en tal caso, se especifica que si existe una relación adecuada con los compañeros del lugar de trabajo se puede crear un ambiente satisfactorio que reduzca el impacto de una carga laboral más alta (20). En cuanto a situaciones negativas, se considera a los conflictos que pueden surgir y el manejo que se tienen de estos, tanto de forma personal como las políticas incorporadas desde la entidad, como potenciadores de estrés o para el desarrollo de cansancio mental y físico (21).

Equidad: se establece la distribución de labores en base a la función que se tiene, considerándose dentro de ello, los ascensos y evaluaciones, que, de no manejarse objetivamente se acumula e impone los procedimientos de una actividad de trabajo hacia la parte que no es beneficiada con tal desarrollo de elección para ascender (22)

Valores: La importancia surge cuando se da un alineamiento que hay entre los principios de un trabajador hacia con las labores que le son encomendadas, e incluyendo coincidir en estos con los propósitos que sigue la organización. Por otra parte, también se reconoce que hay una posibilidad de desajuste cuando no se cumple con las expectativas de las actividades que se dan (23).

### **Dimensiones:**

La clasificación en sus dimensiones se alinea de acuerdo con lo planteado por Miranda considerándose:

#### **Carga física.**

Referida como las necesidades solicitadas o exigencias de acuerdo con las responsabilidades dadas en el trabajo a una persona, englobando en ello, respuestas que implican la postura corporal, el movimiento, estar en una posición específica, la carga y movilización de otras personas, así como los objetos (24).

Además de eso se tiene a todas las actividades físicas que pueden favorecer el incremento en el padecimiento de accidentes por trabajo (25).

Dentro de ello, según lo planteado por Miranda, se toma en cuenta los siguientes componentes que la caracterizan: Postura Referido a la posición que se requiere adoptar para la realización de una tarea, involucrando tanto el estar sentado como de pie, influyendo

también el tiempo en el que se ve obligada la persona a permanecer para completar sus actividades de trabajo, así como la continuidad diaria de realizar postura determinada (26).

En esta se considera los indicadores de: Desplazamiento; que es considerada dentro de ello a la manipulación de objetos, personas o demás elementos que se necesitan reubicar, y que suponen una demanda física que realizar, por lo que incluso en muchos estados se implementan normativas y manuales con el fin de disminuir riesgos por un inadecuado movimiento de carga (27); Esfuerzo muscular, señalada como el requerimiento en el peso del desplazamiento, centrándose en la cantidad y la frecuencia en el movimiento (28).

### **Carga mental**

Se integra por el esfuerzo cognitivo y de tipo afectivo, siendo propiciado por las situaciones, políticas o clima laboral dentro de entidad, que repercute en desenvolvimiento general (29).

Mantiene los indicadores de: Atención y pausas, Tomándose en cuenta el tiempo que se da para el descanso en relación con el tiempo de trabajo, buscando que este se establezca de forma proporcional (30).

Ritmo de trabajo, en el personal de enfermería este factor se presenta de manera riesgosa pues son ellos y ellas quienes están en mayor cuidado de los pacientes, por lo que una interacción continua, además de presentarse con múltiples actividades es un potencial entorno para el desarrollo de enfermedades, física o psicológicas (31).

Otro punto por considerar es el turno en que el personal de enfermería se releva, o si mantiene por obligación jornadas mayores, sobrepasando las horas o sin considerarse un tiempo de descanso, lo que influye significativamente en el rendimiento de estos (32).

### **Factores de la organización:**

Se comprende por aquellos elementos encontrados dentro de la instancia de trabajo que repercuten directa o indirectamente en la calidad de vida en las instancias laborales encontrándose así: Tratamiento y experiencia; enfocado en el recuento de situaciones vividas por el personal, entre ellos y los pacientes, siendo influida no solo por las demandas propias del trabajo, sino por las políticas institucionales de donde se encuentra laborando la persona, pues implica el mantener aún mayor disposición de afronte por tiempos más extensos, o, por el contrario, si tales normativas dan importancia a estos hechos; además de integrarse el tipo de experiencia por las que atraviesa, incluyendo atenciones conflictivas o con riesgo por trauma. Tareas y preparación, donde se ve en la necesidad de brindar los cuidados a los pacientes asignados, sin distinciones, con la finalidad de preservar su salud, por lo que se incluye los valores, principios y capacidades de estos, así como la infraestructura y materiales que se les proporciona para el cumplimiento adecuado de esas responsabilidades, expandiéndose también a la cantidad de actividades, pues influye en su concentración y rendimiento (33).

Además de Toma de decisiones, reflejando la formación académica que presenta el profesional para conducir sus acciones a favor del bienestar humano, como las políticas de la misma institución de salubridad le proporciona para poder tomar decisiones con mayor libertad y alcance, haciendo valer o no sus opiniones, posturas y necesidades (34).

Relaciones interpersonales, compuesta por la interacción constante con sus compañeros y la calidad en que se da esta, asumiendo una falta de armonía, ambientes hostiles cuando no se encuentra en niveles deficientes (35).

### **2.2.2. Segunda variable: Calidad de vida laboral**

En cuanto al concepto de la variable se distingue en este que integra factores sobre el contexto donde el profesional se desenvuelve diariamente, siendo tanto el entorno o mobiliario, como el clima proyectado en él; además de la seguridad en la ejecución de actividades laborales y los riesgos en salud y bienestar personal implicados (36).

Por otro lado, se comenta que esta variable se vincula a la salud establecida por una organización en la realización de una jornada laboral, garantizando con ello, la seguridad integral (física y mental), así como la disminución en los riesgos que puede implicar una mala praxis, y en ello, se relaciona a factores de motivación y rendimiento (37).

Adicionalmente, se involucra en ello, el reconocer a los trabajadores como personas con desenvolvimiento en múltiples ámbitos, tomando en consideración las necesidades que significa, tanto económicas, psicológicas, sociales, físicas, etc.; existiendo así razones suficientes para la integración de normativas institucionales a favor de la promoción de cubrir con tales necesidades, observando también en ello, el tipo de trabajo y el entorno de su demanda (38).

Su concepto también se construye desde enfoques múltiples, promovido por las condiciones favorables en el trabajo, las mismas que deben satisfacer las necesidades de orden social y personal, para que se encuentre valor en el desarrollo de sus labores (39).

El profesional de enfermería se acentúa como la agrupación de trabajadores más amplio en los sistemas de atención dedicados a la salud, siendo que el proceso de vida laboral de estos se refleja en su gestión de atención, y en ello, cada uno también mantiene procesos adicionales favorables o no, que interviene en su forma de afrontar diversas situaciones (40).



## **Repercusiones**

Dentro de los principales indicadores de una mala calidad en la vida laboral se encuentran altos índices de estrés, siendo aún de mayor riesgo de adquisición para el personal, así como presentar síndrome de Burnout como consecuencia en grados más elevados (41).

Aparte de ello, se incluye el presentar dificultades en el rendimiento y que afectan la calidad de atención hacia los pacientes, descuidando el cuidado de salud y el seguimiento del cómo se desarrolla las enfermedades en ello, perdiendo incluso, la confianza establecida de las personas con sus instituciones de salud de no abordarse de formas adecuadas (42)

## **Dimensiones**

### **Motivación intrínseca:**

Referida a los aspectos que se mantienen como propósitos dados de manera personal a favor de la realización de sus actividades profesionales. Se presenta los indicadores de: Seguridad y confianza, señalando que estos deben ser dados de forma recíproca, tanto entre el personal como de los pacientes, implicando ser un desafío cuando el personal de enfermería considera no tener los recursos necesarios para manejar sus responsabilidades (43).

Motivación y eficiencia; los factores de motivación son mayores cuando estos surgen de aspectos intrínsecos, como el desarrollo personal, el desenvolvimiento emocional, los retos académicos, identidad profesional, etc.; aunque también involucran a factores externos como el salario y recompensas (44).

Afrontamiento, involucrando las relaciones de apoyo y los recursos personales que tiene el personal de enfermería, son clave para que este índice se desarrolle en mayor o menor

medida, además del nivel de actividades, así como su desenvolvimiento general dentro del entorno de trabajo (45).

**Apoyo directivo:**

Constituida por el cubrimiento de necesidades en base a la gestión de políticas y normativas institucionales que propicien un entorno óptimo para laboral. En cuanto los indicadores se cuenta a: Satisfacción en el trabajo; se incluye en ello, el afronte de actividades diarias y el grado de interés en el continuo desarrollo de estas, involucrando en ello, la relación que mantienen con sus directivos, compañeros y pacientes, siendo capaces de responder a las demandas, y tener la posibilidad de recibir el apoyo requerido, cuando lo considere el propio personal, o en base al seguimiento que los administrativos puedan realizar al respecto (46).

Sueldo y reconocimiento profesional, se basa en la gratificación económica y el grado de conformidad al respecto, evaluándose que este se vea otorgado de acuerdo con las responsabilidades atribuidas, además de las actividades extras realizadas, comprometiendo al salario como pago capacidades, habilidades, disposición, soporte y tiempo empleado (47).

Creatividad y autonomía, puede representarse en dos subconjuntos, siendo: la autonomía clínica, centrada en la capacidad para accionar en relación a la práctica estándar, y poder decidir en su atención con los pacientes, involucrando en ello enfoques y creatividad (48).

Mientras que la autonomía profesional se aplica a sus decisiones con respecto a la ejecución de su profesión en cuanto a los procesos de gestión, o en el desenvolvimiento del personal de enfermería en un centro hospitalario; además, se integra en estas medidas, las prácticas y condiciones laborales que pueden aumentar o disminuir significativamente el desenvolvimiento en su área (49).

## **Carga de trabajo**

Implicando como indicadores: Sobrecarga de trabajo, asociada a la distribución de tareas en base a los roles mantenidos dentro del centro laboral, lo que, para el área de enfermería, se establece como un factor en riesgo para problemas de salud física y psicológica, debido al desenvolvimiento propio del área, sirviendo de soporte a la red salubre y la constante en relación con los ejercicios que se imponen (50).

Presión en el trabajo, se toma en cuenta el enfoque de gestión que mantiene la organización en cuanto el nivel de demanda atribuida al personal, sin embargo, también se encuentra aspectos intrapersonales como el grado de habilidades socioemocionales que influyen en la reducción de un ambiente con prácticas de trabajo persistentes o por situaciones de conflictos entre profesionales (51).

Estrés, se incluye tanto la demanda laboral, como la capacidad de gestión que puede presentar el personal para poder gestionar situaciones estresantes (52).

Sin embargo, esta puede verse fomentada con conflictos en el propio trabajo, que, dentro de los establecimientos de salud, puede abarcar un personal reducido en comparación a los pacientes que requieren atención, las designaciones y recursos otorgados la atención (53).

### **2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema**

Se han postulado múltiples teorías sobre el rol que tiene la enfermería en la mejora del paciente, considerándose en ello:

#### **Teoría de Florence: Teoría Ambiental**

Este enfoque menciona la importancia de poder utilizar aquello que rodea al paciente para poder acelerar su recuperación, así como centrarse en los detalles físicos del ambiente ya

sean: la luz, la temperatura, el aire en condiciones adecuadas, administración correcta de dietas, enmarcado como adecuados direccionados a producir menos desgaste de energía (54).

Esta teoría implica la definición de enfermería como aquella que coloca al paciente en la mejor condición para que la naturaleza actúe, proporcionando este servicio a los enfermos, además de englobar factores ambientales más allá de los elementos dentro de una habitación, resaltando las relaciones sociales y reconociendo al sujeto como parte de una red más grande y compleja (55).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2023.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2023.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones.

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones.

Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de factores de la organización en la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de factores de la organización en la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones.

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

La indagación tiene un método hipotético-deductivo, debido a que se buscará si existe relación entre dos variables, entablando conjeturas previas de acuerdo a bases teóricas, para luego, deducir las posibles causas y plantear recomendaciones con respecto a ello. Para Sánchez este se caracteriza por la predicción objetiva de datos como parte del inicio, para después, desvelar la razón en estas, interpretando tales resultados y analizando los factores que pudieron intervenir, garantizando, en suma, un mayor alcance dentro los procedimientos científicos (56).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

Se trabaja desde el enfoque cuantitativo, pues se recolecta una base de datos sobre los que emitir un análisis estadístico, completando de forma fiable los objetivos planteados, además de verificar las hipótesis establecidas en razón de deliberaciones estadísticas (57).

Además, este enfoque es capaz de medir fenómenos, reconocer causas y efectos por medio de estadígrafos, analizar la realidad de forma objetiva con la finalidad de conocer cómo trabaja esta, en marco de los elementos de interés, generando nuevas teorías y comparando los resultados con demás estudios; logrando la posibilidad de establecer nuevas pautas y perspectivas a raíz de información verídica y confiable (58).

### **3.3. Tipo de investigación**

Se distingue como aplicada por la incorporación de teoría en relación a los constructos seleccionados, sobre los cuales se plasmará posibles soluciones, teniendo en consideración

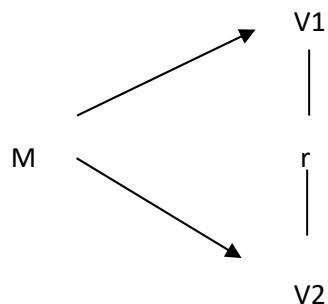
además el análisis de datos realizados, jerarquizando a este tipo de indagación como superior al solo incorporar conocimientos (59).

### 3.4. Diseño de la investigación

Se dirige bajo un diseño no experimental, debido a la inexistencia en el control y manipulación de variables, desarrollándose en su lugar, la observación y análisis en su entorno natural (60).

El criterio utilizado dentro del diseño es transversal, permitiendo obtener los datos necesarios de forma directa, sin recurrir a identificar la dirección que toman estos después de un periodo de tiempo, por lo que se determina la prevalencia de la condición en una etapa única (61).

Sumado a ello, se especifica el alcance de la indagación como correlacional, en razón de poder conocer el grado de asociación que existe entre carga laboral y calidad de vida laboral, a partir de una muestra de estudio seleccionada, interpretando los hechos que la integran y las relaciones entre los factores o dimensiones previstas (62).



Donde:

M: Muestra de análisis.

V1: Variable uno, correspondiendo a Carga Laboral.

V2: Variable dos, correspondiendo a Calidad de vida laboral.

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1. Población**

La población es caracterizada por ser el conjunto que abarca los elementos, personas, sistema, sucesos o datos que son de interés para el estudio, pudiendo ser de tamaño finito o infinito (63).

De esta forma, la población para el estudio se integrará por 98 personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loaiza.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal de enfermería con el consentimiento informado.
- Personal de enfermería de ambos sexos con diferente condición laboral.
- Personal de enfermería de sala de operaciones .

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal de enfermería que estén ausente – con descanso médico.
- Personal de enfermería que no quieran participar en este trabajo de investigación.
- Personal de enfermería que no deseen firmar el consentimiento informado.
- Personal de enfermería que no hayan llenado correctamente las encuestas.
- Personal de enfermería que no pertenecen a sala de operaciones.



**Muestra:**

Se toma en consideración que esta, al ser parte seleccionada del universo poblacional necesita ser representativa de la misma (64), reflejando características similares, lo que asegura poder expandir los resultados a todo el conjunto, implicando que de no serlo los hallazgos no pueden generalizarse a esta (65).

Se plantea como muestra a las enfermeras y enfermeros de la sala de operaciones que cumplan con los criterios de selección.

**Muestreo:**

Se consideró un muestreo no probabilístico por conveniencia, que es ejecutado cuando se provee a los elementos o personas bajo un mismo parámetro de características, facilitando la selección de encuestados para asegurarlos como muestra representativa, además de ser de mayor acceso (66).

**3.6. Variables y operacionalización**

La operacionalización de variables se considera en base a los estudios métricos aprobados para medir los constructos de carga laboral y calidad de vida laboral, siendo:

**3.7. Variables de estudio**

Vi: Calidad de vida

V2: Desempeño laboral

### 3.7.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Carga laboral	Totalidad de esfuerzos físicos y psicológicos que el personal es forzado a cumplir durante un periodo de trabajo (20).	Será medida por medio de la escala dada por el Instituto de Seguridad y adaptado por Polo y Lora (2018).	Carga física	Posturas forzadas en las que permanecer.	Ordinal	Valoración dicotómica:  Presenta (35-68) / No presenta (0-34).
				Desplazamiento en relación a la cantidad en que se da.		
				Esfuerzo muscular requerido para las actividades.		
			Carga Mental	Atención y pausas que se otorgan entre tareas.		
				Ritmo de trabajo, acumulado o por periodos.		
			Factores de organización	Tareas y responsabilidades, dentro o fuera de su área.		
				Toma de decisiones, en libertad o no.		
				Relaciones interpersonales.		
V2: Calidad de vida laboral	Integra factores sobre el contexto donde el profesional se desenvuelve diariamente, siendo tanto el entorno o mobiliario, como el	Medido por medio del instrumento CVP-35, adaptado al español por	Motivación intrínseca	Seguridad y confianza en la ejecución de sus actividades.	Escala ordinal,  Likert: 1: Nunca  2: Casi nunca	Muy baja (22-39)  Baja (40-57)  Media (58-75)  Alta (76-93)
				Empeño e interés profesional.		
			Apoyo directivo	Afrontamiento		
				Satisfacción con lo implementado		
				Sueldo y reconocimiento		
				Creatividad y autonomía		

	clima proyectado en él; además de la seguridad en la ejecución de actividades laborales y los riesgos en salud (36).	Jesús Martín (2004).	Carga de trabajo.	Sobrecarga de trabajo	3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Muy Alta (94-110).
				Presión en el trabajo		
				Estrés.		

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.8.1. Técnica**

Se emplea la técnica de encuesta, utilizada comúnmente para el recojo de información proporcionada por un conjunto de personas conformado por ítems de orden lógico que cuentan con un sistema de medición variado; pudiendo aplicarse de forma presencial o virtual (67).

#### **3.8.2. Descripción de instrumentos**

Los instrumentos a utilizarse serán dos cuestionarios, dado para la recolección de resultados en ambas variables, siendo:

Cuestionario de Carga laboral:

Cuestionario elaborado por el Instituto de Seguridad y adaptado por Polo y Lora (2018): El cuestionario evalúa la presencia o no de una sobrecarga laboral, presentándose para ello una marcación dicotómica (Sí o No), logrando conocer la prevalencia de la variable en el personal de enfermería de la sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loaiza, manteniendo un índice de confiabilidad de 0.861 por medio de Alpha de Cronbach, considerándose adecuado para su ejecución. El número de ítems es de un total de 68, categorizado en: Carga física, que abarca 16 ítems, Carga mental, con 23 ítems y Factores organizacionales con 29 ítems, correspondiendo a una puntuación global de 68, aplicándose un tiempo de 20 minutos. La forma de aplicación es la de autoadministración, por lo que cada enfermera o enfermero debe marcar en base a las instrucciones especificadas previamente. Para la corrección se tiene en cuenta los baremos establecidos por el autor que adaptó el instrumento, correspondiente en resultados a: presenta / no presenta.

## Cuestionario de calidad de vida laboral

Instrumento CVP- 35, adaptado al español por Jesús Martín (2004): El instrumento identifica el nivel de calidad de vida laboral, llegando a reconocerse el grado de esta variable en el personal de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loaiza, presentando un índice por Alpha de Cronbach de 0.882. El número de preguntas es de un total de 22 ítems, presentando una marcación de: S (siempre), C.S (casi siempre), AV (a veces), C.N. (casi nunca), N (nunca), obteniendo en total una puntuación de 110. La forma de aplicación es autoadministrada, siendo realizado luego de la explicación correspondiente, estimándose un tiempo de 10 minutos. Se analiza los resultados en base a los baremos establecidos, siendo de categoría: Muy Bajo (22-39), Bajo (40-57), Media (58-75), Alta (76-93) y Muy Alta (94-110).

### **3.8.3. Validación**

La validez de constructo de los instrumentos fue elaborado por el Instituto de Seguridad y adaptado por Polo y Lora (2018) (20): logrando el grado de validez en las pruebas seleccionadas, usando para su análisis V de Aiken, considerándose el grado de cada ítem adecuado para la medición de la variable destinada; Así mismo el Instrumento CVP- 35, adaptado al español por Jesús Martín (2004) (36): llegando el grado de validez de esta variable, por Alpha de Cronbach considerándose adecuado para su ejecución.

### **3.8.4. Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos fue ejecutado por el Instituto de Seguridad y adaptado por Polo y Lora (20): presentándose para ello una marcación dicotómica (Sí o No), presentando un índice de confiabilidad de 0.861 por medio de Alpha de Cronbach, considerándose adecuado para su ejecución. El número de ítems fue de un total de 68,

el Instrumento CVP- 35, adaptado al español por Jesús Martín (36): mediante la aplicación de una prueba piloto presento una confiabilidad por Alpha de Cronbach de 0.882. El número de preguntas fue un total de 22 ítems, presentando una marcación de: S (siempre), C.S (casi siempre), AV (a veces), C.N. (casi nunca), N (nunca), obteniendo en total una puntuación de 110.

### **3.9. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se emplearán los programas de Excel, SPSS 25 para el conteo y procesamiento de datos obtenidos en los cuestionarios.

El vaciado de datos se dará específicamente en el programa Excel, considerándose los baremos y mediciones con los que se obtendrá resultados concisos, y posteriormente codificarse en base a estadígrafos integrados en el programa SPSS 25, como lo es, las pruebas de normalidad, la confiabilidad, niveles de significancia y por correlación.

Los resultados volverán a ser procesados por Excel para la presentación de tablas y gráficos que muestran los hallazgos, indicándose los niveles en porcentajes y frecuencias, incorporando en ellos análisis descriptivos e inferenciales, así mismo se comprobará las hipótesis planteadas con sustento de la prueba de correlación de Spearman.

### **3.10. Aspectos éticos**

La investigación presentada se enmarca por las políticas y normativas dadas a nivel nacional para los estudios aplicados a seres humanos, siendo los de la Guía Nacional para el Funcionamiento de los Comités de Ética en Investigaciones.

### **Principio de autonomía**

Razón base que incorpora la necesidad de entregar un consentimiento informado previa aplicación de instrumentos, explicado en este los parámetros y objetivos de interés, además de considerarse en este, la participación voluntaria del sujeto y su posibilidad de retirarse de la misma en cualquier momento (68).

### **Principio de beneficencia**

Se acentúa el velar por la integridad física y psicológica de los participantes en el transcurso de investigación en todo momento, así como considerar los resultados en la promoción de la mejora del contexto investigado.

### **Principio de no maleficencia**

Se integran las políticas dadas por la Organización Mundial de la Salud, considerando la claridad y honestidad en presentar la investigación a todos aquellos involucrados en el estudio, integrando en la posibilidad, cualquier medida que promueva la disminución de riesgos, para el conjunto de personas, como protección y manipulación ética de respuestas.

### **Principio de justicia**

Se promueve la indagación al personal con mayores probabilidades de presentar alguna dificultad, integrando en cuanto a los resultados y sugerencias, al total del área, adecuando también, los documentos a trabajarse en relación a su contexto.

#### 4. Aspectos Administrativos

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO: 2023																			
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reconocimiento del problema	■	■																		
Redacción del proyecto: planteamiento de problema, objetivos.		■	■	■	■															
Implementación de antecedentes.				■	■	■	■	■												
Revisión y redacción de bases teóricas.							■	■	■	■										
Selección de instrumentos y complemento de marco teórico.								■	■	■										
Elaboración de metodología.									■	■	■	■								
Revisión y corrección del proyecto												■	■	■	■	■				
Recojo de datos																	■	■	■	■



## 4.2. Presupuesto

Rubro	Detalle	Monto (Soles)	Total (Soles)
Recursos humanos	<u>1 investigador</u>		
	Pasajes	45	95
	Imprevistos	50	
Bienes	<u>Útiles de escritorio.</u>		
	Lapiceros	10	180
	Hojas bond A4	150	
	Clip, sobres	20	
	<u>Materiales</u>		
USB (1 unidad)	35		
Servicios	Energía eléctrica	75	75
Total, S/.			350

## REFERENCIAS

1. Denge T., Rakhudu M. Perceptions of nurses on occupational health hazards and safety practices in Ditsobotla public hospitals in North West province. *Curationis*. 2022; 45(1): p. 1-12. Obtenido en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9350541/>
2. Silva H., Cimiotti J., De Brito E. Nurse work environment and job-related outcomes in Brazilian hospitals. *Appl Nurs Res*. 2018; 41(1): p. 68-72. Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29853218/>
3. World Health Organization. Almost 2 million people die from work-related causes each year. [Internet].; 2021. Obtenido en: <https://www.who.int/news/item/17-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>.
4. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet].; 2018. Obtenido en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0).
5. Reza A., Gahassab N., Fathnezhad A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2022; 75(1): p. 1-12. Obtenido en: [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8968092/#:~:text=in%20Table%202.-,The%20mean\(SD\)%20total%20scores%20of%20job%20stress%2C%20quality,stressors%20and%20inadequate%20emotional%20preparation](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8968092/#:~:text=in%20Table%202.-,The%20mean(SD)%20total%20scores%20of%20job%20stress%2C%20quality,stressors%20and%20inadequate%20emotional%20preparation).

6. Zamanzadeh V., Valizadeh L., Khajehgoodari M., Bagheriyeh F. Nurses' experiences during the COVID-19 pandemic in Iran: a qualitative study. *BMC Nursing*. 2021; 20(1): p. 1-12. Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32904939/>
7. Zareipour M., Saeed M., Khazir Z., Moradi Z., Amirzehmi J. Study of Lifestyle and Its Relationship Between Health Literacy in Health Ambassadors in Urmia. *Journal of Health Literacy*. 2021; 2(6): p. 33-40. Obtenido en: [https://literacy.mums.ac.ir/article\\_18546.html](https://literacy.mums.ac.ir/article_18546.html)
8. Lekse R., Godec D., Prosen M. Determining the Impact of Lifestyle on the Health of Primary School Children in Slovenia Through Mixed Membership Focus Groups. *Springer Link*. 2023; 48(1): p. 857-869. Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37160527/>
9. Echevarría K., Romero H., Sellan G. Estilos de Vida del Profesional Enfermero y su relación en la calidad de atención. *Revista Salud y Bienestar Colectivo*. 2020; 4(1): p. 44-58. Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37160527/>
10. Ojeda M., Lázaro E. Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. *Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque*. 2018. *ACC CIETNA para el cuidado de la salud*. 2019; 6(2): p. 1-12. Obtenido en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/251>
11. Babamohamadi H., Davari H., Safari A., Alaei S., Pordanjani S. The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. *BMC Nursing*. 2023; 22(234): p. 1-11. Obtenido en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01395-6>

12. Hossein E., Ezzat J., Asghar L., Moghadam K., Melika S. The effect of workload on nurses' quality of life with moderating perceived social support during the COVID-19 pandemic. IOS Press Content Library. 2021 Octubre; 70(2): p. 347-354. Obtenido en: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effect-of-workload-on-nurses%27-quality-of-life-Ebrahimi-Jafarjalal/479ce96aea36e87f98d8b62e448e37710194e1a8>
13. Mercán Y., Pancar N., Can A., Can M. The association between burnout of healthcare employees and quality of work-life in Northwestern Turkey; 2023. Obtenido en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10389-023-01842-3>
14. Contreras J. Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero. Tesis de pregrado. ; 2022. Obtenido en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95934>
15. Morán R. Sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nacional de Lima - 2022. Tesis de especialidad. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Obtenido en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7471/T061\\_44553544\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7471/T061_44553544_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Baca H. Lurdes. CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL AREA DE CENTRO QUIRURGICO. Investigacion. Perú: Universidad Maria Auxiliadora, LIMA 2022; 35. Obtenido en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1233/TRABAJO%20ACADEMICO-BACA%20HUAM%C3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Beltrán M., Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. Redilat. 2023; 4(2). Obtenido en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>
18. Miguel B., Serrano R., Martínez C., López R., Escanilla J., Bartolomé A. La carga de trabajo. Revista Sanitaria de investigación. 2021 diciembre; 23(5). Obtenido en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico/>
19. Comezaquirá A., Terán G., Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. SCielo. 2022 febrero; 37(4). Obtenido en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009)
20. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. SEGURIDAD y SALUS EN EL TRABAJO. [Online].; 2023. Obtenido en: <https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Estrategia+Espa%C3%B1ola+de+Seguridad+y+Salud+en+el+Trabajo+2023-2027.pdf/793be632-afe9-c738-320a-a0908dcd6110?t=1679059860069>.
21. Rodríguez M., Huapaya G. Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal. REPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología. 2021 enero; 4(8). Obtenido en <https://repsi.org/index.php/repsi/article/download/55/138>
22. Ramos G. Sigamos hablando de equidad en el trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2020 noviembre; 2. Obtenido en: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/sigamos-hablando-de-equidad-en-el-trabajo/>

23. Campillay M., Rivas E., Dubó P., Calle A. Aspectos éticos relacionados con la atención de enfermería en personas en situación de discapacidad: Un análisis cualitativo. *Persona y Bioética*. 2020 24; 1. Obtenido en: [10.5294/pebi.2020.24.1.4](https://doi.org/10.5294/pebi.2020.24.1.4)
24. Sánchez M., Arias S., Fraile M., Thuiard V., Frutos F. Validación de la versión en castellano del Nursing Activities Score. *ELSEVIER*. 2015 octubre; 26(2). Obtenido en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-validacion-version-castellano-del-nursing-S1130239915000334>
25. Iberly. Características de la carga física de trabajo en la prevención de riesgos laborales. *Iberly*. 2022 marzo; 6(37). Obtenido en: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos/carga-de-trabajo>
26. Soto L., Melara M. Universidad del Salvador. [Online].; 2021. Obtenido en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>.
27. Acosta M., Castro D., Bravo D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en Enfermería imagen y desarrollo*. 2022; 24(1): p. 1-12. Obtenido en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/34203>
28. Gohari A., Wiebe D., Ayas N. Shift working and cardiovascular health. Taylor & Francis. 2023 mayo; 40(1). Obtenido en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3971766/>
29. Hussenoeder F., Conrado I., Riedel S., Rodríguez F. Development of a protective mental work demands questionnaire. Cambridge University. 2020 mayo; 5(12). Obtenido en:

<https://www.cambridge.org/core/journals/international-psychogeriatrics/article/abs/development-of-a-protective-mental-work-demands-questionnaire/C9A12402AC543C502CF3CC9E6F2957F1>

30. Skibsted T., Eiskjaer H., Mikkelsen F., Granstam S., Flachskampf F., Sorensen J. Left Ventricular Pressure-Strain-Derived Myocardial Work at Rest and during Exercise in Patients with Cardiac Amyloidosis. JASE. 2020 mayo; 33(5). Obtenido en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0894731719312076>
31. Kang Y. Nurses' Experience of Nursing Workload-Related Issues during Caring Patients with Dementia: A Qualitative Meta-Synthesis. MDPI. 2021 octubre; 18(19). Obtenido en: <https://ejgg.org/archives/archive-detail/article-preview/challenges-of-providing-nursing-care-to-patients-w/52590#:~:text=Nurses%20experience%20frustration%20and%20negative,exhaustion%20and%20stress%20for%20nurses>
32. Ejebú O., Dall'Ora C., Griffiths P. Nurses' experiences and preferences around shift patterns: A scoping review. Pubmed. 2021 agosto; 16(8). Obtenido en <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34398904/>.
33. De Arco O., Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Universidad y Salud. 2018 abril; 20(2): p. 171-182. Obtenido en: <https://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
34. Lopera A. Toma de decisiones en enfermería: las ciencias básicas como base para lograr la autonomía profesional. Scielo. 2022 diciembre; 31(4). Obtenido en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962022000400010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962022000400010)

35. Cordero E., García J., Romero G., Trejo J. Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. *Revista de Enfermería*. 2018 Mayo; 7(2): p. 89-96. Obtenido en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2019/eim192e.pdf>
36. Marapacuto B., Rodríguez J. CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GAS COMUNAL, REGIÓN LOS LLANOS, VENEZUELA. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. 2022; 25(48). Obtenido en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>
37. Murayari G., Amasifúen E. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*. 2022; 9(3). Obtenido en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8736865.pdf>
38. Lizárraga G., Pérez A., López H. Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2022; 6(4). Obtenido en: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2974](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974)
39. Vargas I., Soto S., Hernández M., Campos S. La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Scielo*. 2020 Septiembre; 46(3). Obtenido en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662020000300015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000300015)
40. Parra D., Quijada D., Grau P., Pinto D. Quality of Work Life and Work Process of Assistance Nurses. *PubMed*. 2022 junio; 19(11). Obtenido en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9180082/>



41. Pursio K., Kakkunen P., Sanner E., Kvist T. Professional autonomy in nursing: An integrative review. WILEY Online Library. 2021 febrero; 29(6). Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33548098/>
42. Rojas A., Tiga D., Bello W. Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2022; 67(265). Obtenido en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2021000400253](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2021000400253)
43. Santo E, Viera E, Alburquerque L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Scielo. 2021 julio; 20(63). Obtenido en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412021000300015](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015)
44. Niskala J, Kanste O, Tomieto M, Miettunen J, Toumikosi A, Kyngas H, et al. Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. Wiley Library. 2020 Marzo; 6(7). Obtenido en: <https://publons.com/publon/10.1111/jan.14342>
45. Kaur G, Chermomas W, Scalan J. Nursing students' perceptions of and experiences coping with stress in clinical practice. De Gruyter. 2020 Agosto; 17(1). Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32804678/>
46. Rotenstein L, Brown R, Sinsky C, Linzer M. The Association of Work Overload with Burnout and Intent to Leave the Job Across the Healthcare Workforce During COVID-19. Pubmed. 2023 junio; 38(8). Obtenido en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10035977/>

47. Morales I, Ortiz C, Gutiérrez M, Gutiérrez E. Estudio Etnoedafológico para el reconocimiento de tipos de usos asociados con cadenas productivas en el ejido de Santa Cruz, Durango. Terra Latinoamericana. 2021; 39. Obtenido en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-57792021000100118](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57792021000100118)
48. Panta M. Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2022. Tesis de especialidad. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2023. Obtenido en <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1558/TRABAJO%20ACADEMICO%20-%20PANTA%20MORE%20MAGDA%20FRANCISCA-.pdf?sequence=11>
49. Mercedes M. Cuidado de enfermería e innovación: Un estado del arte. 2009-2019. Investigación de posgrado. ; 2020. Obtenido en: [https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/5729/Cruz\\_Pe%20%20B1a\\_Mar%20%20ADa\\_Alejandra\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/5729/Cruz_Pe%20%20B1a_Mar%20%20ADa_Alejandra_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
50. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. 2021; 1(47). Obtenido en: [10.36097/rsan.v1i47.1966](https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966)
51. Waterfield D, Barnason S. The integration of care ethics and nursing workload: A qualitative systematic review. Pubmed. 2022 octubre; 30(7). Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35704019/>

52. Valerie S. Nursing Interventions to Reduce Stress in Families of Critical Care Patients: An Integrative Review. *CriticalCareNurse*. 2021; 41(1). Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33560437/>
53. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L, Hermida X. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*. 2022 noviembre-diciembre; 6(6). Obtenido en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4252>
54. Rana A. Health in environment: reduce surgical site infections by applying Florence Nightingale's environmental theory. *Journal of Pakistan Medical Association*. 2021; 71(2). Obtenido en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33819248/>
55. Almedida M, Gama de Sousa P, Mercedes M, Gómez-Cantarino S, Pina P. El modelo teórico enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimientos. *Gaúcha Enfermería*. 2021;(42). Obtenido en: [10.1590/1983-1447.2021.20200228](https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200228)
56. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Vicerrectorado de Investigación ed. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018. Obtenido en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
57. Castro-Maldonado J, Gómez-Macho L, Caargo-Casallas E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*. 2023; 27(75). Obtenido en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8728928>

58. Condori-Ojeda P. Universo, población y muestra. Obtenido en: Acta académica. 2020.  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
59. Cuzquen S, Esparza R. Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. Scielo. 2022 noviembre; 1(51). Obtenido en:  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072022000300078](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000300078)
60. Cvetrkovic A, Maguiña L, Soto A, Lama , J. , Correa L. Estudios transversales. Fac. Med. Humana. 2021 Enero; 21(1). Obtenido en:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
61. Franco H, Caldeira S, Nunes L. Dignity in nursing: A synthesis review of concept analysis studies. Sage Journals. 2020 noviembre; 28(5). Obtenido en:  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33249957/>
62. Gómez E. ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LA FORMACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL Y CULTURA TRIBUTARIA DE LOS ESTUDIANTES DE MARKETING Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(6). Obtenido en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000600478](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478)
63. Hellqvist C. Promoting Self-Care in Nursing Encounters with Persons Affected by Long-Term Conditions—A Proposed Model to Guide Clinical Care. Environmental Research and Public Health. 2021; 18(5): p. 1-12. Obtenido en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7956321/>

64. Sucasaire J. Cálculo y selección de la muestra. In Sucasaire J. ORIENTACIONES PARA LA SELECCIÓN Y EL CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA EN INVESTIGACIÓN. Lima: Concytec; 2022. p. 16-17. Obtenido en: <https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-calculo-del-tamano-muestra-investigacion-S2007505713727157>
65. Hernández-Sampieri R, Baptista P, Mendoza C. Metodología de la investigación México: McGraw Hill; 2018. Obtenido en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
66. Reales L, Robalino G, Peñafiel A, Cárdenas J, Cantuña P. Tipos de muestreos: Herramientas de investigación social. Revista Universidad y Sociedad. 2022; 14(5). Obtenido en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/3338/3278/>
67. Mantilla H, Silva J, Pampa L, Yanguí M. Estado de los programas de optimización del uso de antimicrobianos en hospitales: resultados de una Encuesta Nacional 2022 en Perú. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. 2022; 15(3). Obtenido en: [10.35434/rcmhnaaa.2022.153.1521](https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2022.153.1521)
68. Defensoría del Pueblo. Manual de protección de datos personales. Manual. Lima: Defensoría del Pueblo., Adjuntía en asuntos constitucionales.; 2019. Report No.: 15295 Obtenido en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/11/Manual-de-Protecci%C3%B3n-de-Datos-Personales.pdf>.

## **Anexos**

## Anexo I . Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación de la carga laboral con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cuál es la relación de la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023? ¿Cuál es la relación de la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023? ¿Cuál es la relación de la carga laboral en su dimensión factores de la organización con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Analizar la relación de la carga laboral con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación de la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023. Determinar la relación de la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023. Determinar la relación de la carga laboral en su dimensión factores de la organización con la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Hi: Existe una relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2023. Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2023.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> <b>Hi:</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones. <b>Ho:</b> No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones. <b>Hi:</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones. <b>Ho:</b> No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones. <b>Hi:</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de factores de la organización en la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones. <b>Ho:</b> No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de factores de la organización en la carga laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería en sala de operaciones.</p>	<p><b>Vi: Carga laboral</b></p> <p>Dimensiones: Carga física Carga mental Factores de organización</p> <p><b>V2: Calidad de vida laboral</b></p> <p>Dimensiones: Motivación intrínseca Apoyo directivo Carga de trabajo.</p>	<p><b>Tipo y nivel de investigación</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicado</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental.</p> <p><b>De corte:</b> Transversal.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 98 colaboradores de enfermería en sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios</p>

## Instrumentos

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### ENCUESTA CARGA LABORAL

Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_

Tiempo trabajado en el hospital: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Marque con una (x) en la casilla si la oración presentada se aplica a su entorno laboral y actividades en el ejercicio de su trabajo.

N°	Ítem	Sí	No
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		



<b>12</b>	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
<b>13</b>	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
<b>14</b>	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse		
<b>15</b>	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
<b>16</b>	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta		
<b>17</b>	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado		
<b>18</b>	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
<b>19</b>	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral		
<b>20</b>	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas		
<b>21</b>	El ritmo de trabajo es por causas externas		
<b>22</b>	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
<b>23</b>	El trabajo se basa en los procesos de información.		
<b>24</b>	La información se percibe correctamente		
<b>25</b>	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
<b>26</b>	La cantidad de información que se recibe es razonable		
<b>27</b>	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos		
<b>28</b>	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
<b>29</b>	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos		
<b>30</b>	El trabajo suele realizarse sin interrupciones		
<b>31</b>	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
<b>32</b>	El trabajo que se realiza es a turnos		
<b>33</b>	El calendario de turnos se conoce con anticipación		
<b>34</b>	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
<b>35</b>	Los equipos de trabajo son estables.		

<b>36</b>	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
<b>37</b>	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral		
<b>38</b>	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
<b>39</b>	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
<b>40</b>	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
<b>41</b>	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno		
<b>42</b>	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
<b>43</b>	La carga de trabajo es menor en el turno noche		
<b>44</b>	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
<b>45</b>	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas		
<b>46</b>	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
<b>47</b>	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)		
<b>48</b>	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
<b>49</b>	El trabajador conoce la totalidad del proceso		
<b>50</b>	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final		
<b>51</b>	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
<b>52</b>	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias		
<b>53</b>	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
<b>54</b>	Puede elegir el método de trabajo		
<b>55</b>	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
<b>56</b>	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo		

<b>57</b>	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores		
<b>58</b>	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales		
<b>59</b>	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado		
<b>60</b>	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores		
<b>61</b>	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
<b>62</b>	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo		
<b>63</b>	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores		
<b>64</b>	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
<b>65</b>	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		
<b>66</b>	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso		
<b>67</b>	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
<b>68</b>	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación		

**Variable 2:** Calidad de vida laboral

**Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CVP – 35)**

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_ Trabaja en otra institución: a) Sí b) No

A continuación, se presenta una serie de ítems, de las que irá marcando con un aspa (x) lo que considere más cercano a su realidad, donde:

- S.** = Siempre
- C.S.** = Casi Siempre
- AV.** = A veces
- C.N.** = Casi nunca
- N.** = Nunca

Nº	Ítem	S.	C.S.	AV.	C.N.	N.
1.	Considera que su trabajo demanda una mayor cantidad de tareas					
2	Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal.					
3	Mi trabajo me exige ir de prisa para realizar mis labores					
4	Mantengo un ritmo de trabajo sostenido.					
5	Cometo errores en mis actividades asignadas en el trabajo					
6	Recibo presión para realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes.					
7	Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud.					
8	Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes.					

9	Miedo a que pueda contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo					
10	Posibilidad de ascender en mi trabajo.					
11	La remuneración que percibe es acorde a su trabajo					
12	Recibo algún incentivo por mi labor.					
13	En mi trabajo estoy en constantes capacitaciones para la mejoría de las tareas					
14	Considera que las capacitaciones que recibe le ayudan a mejorar la calidad de su trabajo					
15	Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que realizo en mi trabajo.					
16	Posibilidad de expresar lo que siento y pienso.					
17	Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno.					
18	Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno					
19	Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores.					
20	Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades.					
21	Me siento satisfecha(o) con mi trabajo					
22	Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo					

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación**

**Título del proyecto:** Carga laboral relacionado a la Calidad de Vida Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima , 2023.

**Nombre de la investigadora principal:** Doris Capcha Rivera

**Propósito del estudio:** Determinar la relación de la Carga laboral relacionado a la Calidad de Vida Laboral en el personal de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima , 2023.

**Beneficios por participar:** Los resultados pueden ser de interés para su actividad profesional.

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

**Confidencialidad:** Datos manejados con estricta reserva.

**Contacto con el Comité de Ética:** Comunicación directa con el presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

#### **Participación voluntaria:**

Puede retirarse en cualquier momento.

#### **Declaración de consentimiento**

Acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	

Fecha:        /        /

.....

Firma del participante

## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	3%
2	<b>uwiener on 2024-01-21</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2023-10-15</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2024-03-22</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2023-11-29</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-01-11</b> Submitted works	<1%
7	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Internet	<1%