



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

**Trabajo Académico**

Carga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en la  
unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024

**Para optar el Título de**

Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

**Presentado por**

**Autora:** Rios Yupanqui, Fany Judith

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-7564-4327>

**Asesora:** Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

**Código Orcid:** <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2024**

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

Yo, Rios Yupanqui, Fany Judith, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Carga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024", Asesorado por la Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 19 (Diecinueve) %, con código oid:14912:354870579, 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)  
 Rios Yupanqui, Fany Judith  
 DNI N° 41023069



.....  
 Firma de la asesora  
 Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario  
 CE N° 002865014

Lima, 08 de Febrero de 2024

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a Dios y a mi familia, a mis hijos Astrid y Jesús, por la oportunidad de seguir adelante, por su amor, paciencia y apoyo constante me han ayudado a alcanzar mis objetivos personales y profesionales.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Norbert Wiener por brindar el conocimiento y estudios de especialidad con docentes de alta competitividad. A mi asesor por su tiempo, apoyo, consejo y guía para finalizar esta investigación.

**Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario**

**Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

**Secretario** : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

**Vocal** : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Índice de contenido .....	vii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
<b>1. EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
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 .....	5
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.1 Población o unidad de análisis .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes .....	7
2.2 Bases Teóricas .....	10
2.3 Formulación de hipótesis.....	15

2.3.1	Hipótesis general .....	15
2.3.2	Hipótesis específicas .....	16
3.	METODOLOGÍA.....	17
3.1	Método de la investigación.....	17
3.2	Enfoque de la investigación.....	17
3.3	Tipo de investigación .....	17
3.4	Diseño de la investigación .....	18
3.5	Población, muestra y muestreo .....	18
3.6	Variables y operacionalización .....	19
3.7	Técnica e instrumento de recolección de datos .....	22
3.7.1	Técnica.....	22
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	22
3.7.3	Validación .....	23
3.7.4	Confiabilidad.....	23
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos .....	24
3.9	Aspectos éticos .....	25
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	26
4.1	Cronograma.....	26
4.2	Presupuesto.....	27
	REFERENCIAS.....	28
	ANEXOS.....	35
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	36
	Anexo 2: Instrumentos.....	39
	Anexo 3: Consentimiento informado .....	45



## Resumen

**Objetivo:** Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Lima, 2024. **La Metodología:** metodo hipotético deductivo, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo aplicada, correlacional, de corte transversal; la muestra estará constituida por 65 profesionales de enfermería que labora en UCI, los instrumentos que se utilizarán para la investigación serán El cuestionario de INSHT que medirá la carga laboral de 58 ítems y el cuestionario escala de Likert medirá la calidad de vida de 35 ítems, los cuales ya están validados; ambos instrumentos tienen un alto nivel de confiabilidad (de 0.83 y 0.95 en el Alfa de Cronbach) estadística, para la recolección de la información se tendrá una duración aproximada de 15 a 25 minutos, para cada participante.

**Palabras clave:** Carga laboral, calidad de vida, enfermería, cuidados intensivos.

## Abstract

**Objective:** Determine how the workload is related to the quality of life in the nursing professional in the intensive care unit of the National Hospital, Lima, 2024. The **Methodology:** hypothetical deductive method, non-experimental design, quantitative approach, type applied descriptive, correlational, cross-sectional; The sample will consist of 65 nursing professionals who work in the ICU, the instruments that will be used for the research will be the INSHT questionnaire that will measure the workload with 58 items and the Likert scale questionnaire will measure the quality of life with 35 items. which are already validated; Both instruments have a high level of statistical reliability (0.83 and 0.95 in Cronbach's Alpha). Data collection will take approximately 15 to 25 minutes for each participant.

**Keywords:** Workload, quality of life, nursing, intensive care.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

A nivel mundial, la carga de trabajo de las enfermeras de salud, se ha evaluado en términos de su impacto en la calidad de la atención al paciente. Hay situaciones más complejas, como en la unidad de cuidados intensivos, y esta revisión destaca factores como el impacto de la aparición de nuevas tecnologías en la atención de pacientes de riesgo crítico y la necesidad de personal especializado (1).

La carga laboral en el profesional de enfermería provoca problemas psicosociales que conducen a la enfermedad debido al estrés causado por la carga de trabajo demasiado prolongada, provocando que el cuerpo entre en la etapa de agotamiento, creando las condiciones más favorables asignadas a los profesionales. De igual forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta que el estrés laboral es una respuesta psicológica, cognitiva y conductual debido a las exigencias laborales; por lo tanto, se describe que la profesión cumple una variedad de funciones para cambios organizacionales en todo el mundo. Sin embargo, el factor que influye en el desarrollo del estrés no es el estado del paciente sino la falta de comunicación, coordinación y el aumento de la carga de trabajo (2).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el aumento de la carga de trabajo puede afectar la calidad de la atención al paciente y provocar morbilidad, con 398.000 muertes por accidente cerebrovascular y unas 347.000 muertes por cardiopatía isquémica a nivel local en 2016 (3). Cuando los empleados se enfrentan a exigencias laborales que no coinciden con su nivel de conocimientos, habilidades o capacidades, ocurren una serie de eventos psicológicos, cognitivos y conductuales (4).

A nivel internacional en las Américas, el informe muestra la necesidad de fortalecer el clima laboral de las enfermeras, incrementar el número de especialistas; mejorar la distribución de expertos entre países, aumentando el número profesionales en zonas rurales y, en lugar de obstaculizar el acceso, brindar a los estudiantes de educación vocacional la oportunidad de realizar exámenes prácticos e invertir en capacitación académica y profesional para enfermeras en ejercicio de práctica avanzada (5).

Según la Organización Panamericana de la Salud, la enfermería se concentra en los grandes centros urbanos y, según una investigación de la OPS sobre enfermería, las enfermeras mantienen relaciones con todos los profesionales que trabajan en el sector médico y tienen poco personal de apoyo, lo que sugiere una gama baja de servicios y un elemento de riesgo en la prestación de atención (6).

Por su parte, Perú es uno de los países con mayor tasa de mortalidad en el mundo (9,27 x 100.000 habitantes) y tasa de mortalidad (2,91%), ubicándose en el cuarto lugar a nivel mundial (7,8). Además, el país experimenta una crisis de camas hospitalarias per cápita más bajas que en América Latina, acompañada de una densidad de personal de enfermería inferior al promedio (2,4 x 1.000 habitantes) (9,10), situaciones que aumentan los esfuerzos que debe realizar el personal de enfermería para apoyar los servicios críticos (11); todo esto provoca una sobrecarga del personal médico debido a la asignación de demasiadas funciones adicionales.

Especialmente entre el personal de enfermería, y en Perú, este hecho se enfatiza claramente entre quienes trabajan en unidades de cuidados intensivos, donde la presión del tiempo y los factores de estrés están aumentando la moral, creando condiciones para la fatiga física y mental entre los trabajadores (12).

Muchos lugares de trabajo de enfermería todavía tienen malas condiciones de trabajo administrativas y de infraestructura, como falta de camas para pacientes y escasez de profesionales médicos. En muchos casos, se evalúa que los profesionales de enfermería se ven sobrecargados con un mayor número de actividades diarias, lo que genera problemas psicológicos, por lo que, debido al cansancio, no se les brinda una atención suficiente, menor calidad de los servicios y trabajo (13).

Las enfermeras que atienden a los pacientes en la unidad de cuidados intensivos las 24 horas del día están sobrecargadas de trabajo, lo que hace que el número de pacientes supere al personal médico. Esta investigación será de gran importancia para enfermeras y estudiantes ya que ayudará a desarrollar medidas correctivas y preventivas relacionadas con la carga de trabajo ya que tiene un enorme impacto negativo en la calidad de vida de las enfermeras en UCI. El cuestionario y sus resultados brindarán al profesional de enfermería del hospital la oportunidad de trabajar con la prevención de enfermedades físicas y mentales, utilizar estrategias que aumenten la calidad de vida profesional y logren el desarrollo en la dignidad humana.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la carga laboral con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Lima, 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar como la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Identificar como la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Identificar como la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Identificar como la carga laboral en su dimensión organización de servicios se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

El estudio en cuestión ampliara la base teórica y generara nuevos conocimientos científicos en enfermería. Por lo tanto, contribuirá a futuros estudios para reflexionar sobre la importancia de tomar en cuenta la carga laboral que afecta el desempeño laboral del profesional de enfermería. El cual estará sustentado por las teorías de enfermería de Betty Neuman y Formarier.

### **1.4.2 Metodológica**

Este estudio es esencial y de importancia metodológica, ya que sus resultados servirán de referencia para otras instituciones, brindará un aporte teórico de alto valor al campo de la investigación en salud y enfermedad, y también se convertirá en un precedente para otros estudios y marcará el camino para otros investigadores. El estudio se desarrollará utilizando un diseño cuantitativo, transversal y correlacional. Donde se utilizarán instrumentos que validen las variables carga laboral y calidad de vida.

### **1.4.3 Práctica**

El estudio se centró en la necesidad de promover la salud en el lugar de trabajo para prevenir una variedad de enfermedades que afectan a los trabajadores de la salud, especialmente a las enfermeras de las unidades de cuidados intensivos que tienen que lidiar con el exceso de trabajo y estas decisiones tomadas por amor a su trabajo afectan su salud y desempeño.

Por tanto, es necesario estudiar cómo contribuir a la mejora de la calidad de vida de las enfermeras, buscar una comprensión holística, garantizar la salud, la seguridad física y psicológica, ser capaces de proporcionar cuidados seguros y luchar por el bienestar de las enfermeras y

pacientes hospitalizados, con la misma situación en las unidades de cuidados intensivos de otras instituciones.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

La elaboración de este estudio se hizo en los periodos de enero a diciembre del año 2024.

### **1.5.2 Espacial**

Se realizará en la unidad de cuidados Intensivos de un Hospital Nacional Lima – Perú.

### **1.5.1 Población o unidad de análisis**

La unidad de cuidados intensivos es donde se encuentran los pacientes que por su estado crítico necesitan atención continua y especializada las 24 horas del día. Este es un campo que utiliza profesionales especializados y capacitados para brindar a los pacientes la atención adecuada. Cada institución selecciona grupos de pacientes candidatos para la UCI de diferentes maneras según sus características, pero generalmente incluye consideraciones de gravedad del paciente, las enfermeras con una experiencia mayor a un año en la especialidad de Unidad de Cuidados Intensivos, atendiendo 4 a 5 pacientes por turno.



## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **Internacionales**

Ebrahimi et al. (14) 2021 en Irán, llevo a cabo una investigación que tiene como título “El efecto de la carga de trabajo en la calidad vida de los profesionales enfermeros con la moderación de apoyo social percibido tiempo del COVID”, su estudio fue descriptivo-analítico transversal, con una muestra de 336 enfermeras, se emplearon dos encuestas para recolectar información. Siendo como resultado la carga de trabajo y la calidad de vida promedio de  $80,87 \pm 20,17$  y  $55,87 \pm 13,74$ , respectivamente, hubo una correlación significativa entre las variables. La correlación entre la carga laboral y la calidad de vida fue significativa ( $P < 0,05$ ). Además, la percepción de apoyo social modera la relación entre carga laboral y calidad de vida ( $P < 0,05$ ). Concluyeron que la carga de trabajo altera el equilibrio entre la vida laboral y personal, reduce la paz y la tranquilidad en la vida cotidiana. Asimismo, la carga de trabajo de los profesionales de enfermería ha aumentado durante la pandemia de Covid-19 y sus efectos negativos fueron controlados incrementando el apoyo social percibido.

Castro et al. (15) 2020 en Ecuador, realizaron un estudio que tiene como objetivo “Determinar la influencia que existe entre la carga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019 – marzo 2020”, el estudio es de enfoque mixto, tipo descriptivo, su población fue de 58 enfermeros profesionales. Los resultados obtenidos fue que el más del 50% de los trabajadores encuestados indican que la calidad de vida no está en un nivel óptimo debido a la carga de trabajo, la falta de incentivos y algunas fallas ergonómicas. Uno de los principales factores que contribuyen a la sobrecarga es la falta de análisis establecidos para rastrear las actividades de las responsabilidades de cada miembro

funcional. Concluye afirmando que uno de los factores que determina la existencia de sobrecarga de trabajo es la falta de un análisis situacional que permita examinar las actividades que le corresponden a cada trabajador de la salud de un área determinada.

Vidotti et al. (16) 2019 en Brasil, que tiene como objetivo “Evaluar el nivel de estrés, la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de vida del profesional en enfermería”, el estudio es observacional, correlacional y transversal; ejecutado en 502 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos fueron que el nivel de estrés laboral es del 20,9%, lo que se destaca por las altas exigencias en el lugar de trabajo, la mala gestión del trabajo y el escaso apoyo social, que se relacionan significativamente con una menor calidad de vida.  $p < 0,05$ ). Para los perfiles potenciales del MBIHSS, el 20,3% (102) se clasificaron como completos, el 20,7% (104) agotados, el 14,7% (74) incompletos, el 16,3% (82) fueron ineficaces y el 20,9% (105) fueron ineficaces. Signos del síndrome de agotamiento. El 7,0% (35) no cumplía con el perfil descrito ya que se caracterizaban por el agotamiento emocional y la despersonalización, por lo que se los consideraba susceptibles al síndrome. Concluyeron que la sobrecarga de trabajo está relacionada con la calidad de vida de las enfermeras.

### **Nacionales**

Contreras (17) 2022 en Lima - Perú, tiene como objetivo “Establecer la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022”. Se utilizó la metodología tipo básico cuantitativa, con diseño no experimental transversal y un nivel descriptivo correlacional; la muestra también fue de 35 enfermeras profesionales, el método de recolección de información fue dos cuestionarios. Se obtuvo como resultado el 14,3% percibió la carga de trabajo como baja, el 51,4% como media y

el 34,3% como alta, también el 20,0% percibió la calidad de vida laboral como baja, el 51,4% como media y el 28,6% como alta. Concluyendo que existe una correlación negativa entre la carga de trabajo del enfermero y la calidad de vida ocupacional con un coeficiente Rho de Spearman de -0,661, una correlación media con una significación de 0,000. Esto significa que una mayor carga de trabajo conduce a una menor calidad de vida. Por tanto, existe una relación inversa entre la carga de trabajo de las enfermeras de cuidados intensivos y la calidad de vida profesional.

Chuquichampi (18) 2022 en Lima – Perú, tiene como objetivo “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 aplicó una metodología de tipo e tipo aplicado, cuantitativa, observacional, correlativo, transversal; la muestra fue de 80 enfermeras, se aplicó un cuestionario y teniendo como resultados que el 58,8% tiene una mayor carga de trabajo en comparación con los demás, el nivel de esfuerzo mental es alto, 63,7%, el nivel de esfuerzo físico es medio, 63,7%; en cuanto a la calidad de vida, el 61,3% la considera buena, ninguna enfermera (0) reportó calidad de vida óptima o mala. Concluyeron que no existe correlación estadísticamente significativa entre carga de trabajo y calidad de vida de los enfermeros ( $p=0,134$ ;  $p=0,138$ ). Además, no se encontró correlación significativa entre la carga de trabajo física y mental y la calidad de vida profesional.

Villalobos (19) 2022 en Lima, tiene como objetivo “Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional de un grupo de profesionales de enfermería del servicio de emergencia adultos”, se aplicó un nivel básico, descriptivo, no experimental, correlacional, transaccional, como instrumento emplearon la toma de datos y la escala CVP-35; una muestra de 87 enfermeros. Los resultados obtenidos fue que las enfermeras están

sobrecargadas de trabajo promedio 54%, alto por actividad física 56.3%, promedio por estrés mental 55.2%, promedio por sobrecarga por trabajo por turnos 47.1% y promedio por factores contables plan 51.7%; en cuanto a la calidad de vida, el 85,1% dijo que era media. Concluye que se encontró una relación inversa significativa entre la carga de trabajo y la calidad de vida de las enfermeras ( $r = -0,356$ ). Además, existe una correlación inversa entre el esfuerzo físico y la calidad de vida de estos especialistas ( $r = -0,327$ ). Por tanto, la existencia de un resultado relacionado con el beneficio que se investiga.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Carga laboral del profesional de enfermería**

La carga laboral de las enfermeras depende principalmente de tres factores: alta carga de trabajo mental (concentración, precisión, técnica), presión de tiempo para completar las tareas (tiempo necesario/disponible) y limitaciones administrativas, tecnológicas y físicas del ambiente de trabajo que obstaculizan el desarrollo normal, estas limitaciones se denominan barreras de desempeño y su presencia tiene un impacto significativo en la carga de trabajo, que tiende a aumentar a niveles superiores a lo esperado que requiere esfuerzo y tiempo extra para la atención al paciente (20).

En este contexto, es necesario tener en cuenta que el exceso de trabajo provoca falta de control en el trabajador, afecta la salud física, provoca dolores físicos e incapacidad para soportar la carga, así como la salud de su espíritu, provocando cansancio y estrés. Debido a la pérdida de energía, irritabilidad e incluso depresión, la carga de trabajo de enfermería debe estar equilibrada (21).

## **Carga Laboral**

Se refiere a la alta demanda de actividades que se pueden asignar a los empleados y es una de las fuentes básicas de estrés laboral y está estrechamente relacionado con el estrés laboral. La carga de trabajo del personal de enfermería en las salas de críticos es alta y el desempeño laboral se ve afectado; asimismo, en la industria conviven el trabajo físico, mental, y la remuneración varía según el trabajo (22).

### **Dimensión 1: Carga física**

Condición física de una persona al realizar sus actividades relacionadas con sus funciones ocupacionales, en función de la actividad muscular, el esfuerzo físico, la edad, la formación especializada, el sexo o una condición en la que un profesional, dependiendo de su estilo de vida, no comer adecuadamente, no dormir a tiempo, no hacer ejercicio, aumenta el ajetreo que te impone el esfuerzo físico durante la jornada laboral (23).

### **Dimensión 2: Carga mental**

Se ha establecido que el empleador no puede cumplir con sus funciones al ritmo al que está acostumbrado. La función laboral, un factor importante es el estrés, que es causado por la acumulación de tensión cuando las cosas no salen según lo planeado o esperado. Esto se debe a la cantidad y tipo de información que cree que no puede realizar, porque cuando ve que es más de la que puede manejar, se satura, lo que afecta su desempeño. Al requerir este esfuerzo mental, la fatiga puede afectar tu estado de ánimo, lo que puede provocar pérdida de motivación, pérdida de interés, cansancio e irritabilidad en el trabajo, incapacitándote para desempeñar tu trabajo de manera efectiva (23).

### **Dimensión 3: Trabajo a turnos**

Es una actividad realizada por personas en diferentes turnos, durante los cuales previamente se les asignaron puestos similares dentro de sus funciones laborales. De manera similar, en caso de que el trabajo se realice de manera continua, cada grupo de empleados, trabajarán aproximadamente 8 horas para una jornada laboral de 16 y 24 horas (24).

### **Dimensión 4: Organización del servicio**

Está formado por proveedores de servicios en diferentes niveles organizativos, lo que significa la distribución del poder entre diferentes departamentos de gestión, la distribución del personal responsable y la distribución de las tareas de mantenimiento, campañas y compromisos que afectan la dinámica laboral (24).

### **Consecuencia de la carga de trabajo**

Afectan a la salud física y mental en forma de trastornos musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales, sentimientos de impotencia, depresión, tristeza, trastornos del sueño, cambios de percepción, ansiedad, fatiga, debilidad, irritabilidad, falta de concentración e incluso síndrome de burnout. Además de que los cuidadores están insatisfechos con su trabajo, la rotación ha aumentado y la escasez de cuidadores ha empeorado. Las expectativas del sistema también se ven comprometidas, y espera que los familiares realicen tareas no profesionales como entregas y recoger bandejas de comida, realizar trabajos de limpieza, transportar pacientes y solicitar servicios auxiliares (25).

### **2.2.2 Teoría de enfermería sobre la carga de Betty Neuman**

El autor Newman cree que el interés al visitar a otras personas, familias y comunidades es esencial para lograr y mantener buenos niveles de bienestar para todos a través de tareas con propósito que eliminen los factores estresantes. En la vida, de esta forma, se reducirá la activación de factores causantes de estrés en las personas, previniendo así esta situación. Por ejemplo, el mantenimiento preventivo que realizamos en un determinado entorno puede evitar la entrada de factores causantes de estrés que pueden causar Daños permanentes por motivos de salud, el mismo autor que utiliza en el tratamiento de pacientes el método describe el procedimiento de atención individualizada (26).

### **2.2.3 Calidad de Vida del Enfermero**

Involucra factores psicológicos y sociales que tiene en cuenta ideas sobre la vida, valores, metas y problemas personales. Esta definición se vuelve más amplia porque evalúa muchas áreas de la vida; por ejemplo, cuidar el propio nivel socioeconómico, físico, mental y espiritual (27). Por tanto, la calidad de vida se refiere a las actividades humanas y que tiene importancia política, contribuyendo por un lado al estudio de la salud física y mental humana. Las metas sociales y emocionales se incluyen en las metas psicológicas y sociológicas para percibir y evaluar las necesidades materiales y las relaciones entre sujetos y experiencias (28).

En nuestro país, Duche et. al (29) considera que la calidad de vida relacionada con el trabajo no es suficiente, especialmente en el ámbito de la enfermería, porque la calidad de vida está directamente relacionada con el estado de salud de cada persona, tiene una doble significación social, porque afecta no sólo la vida profesional sino también la vida de un paciente que necesita su atención. Algunos autores señalan que la calidad de los servicios de enfermería está influenciada

principalmente por factores internos como la convivencia con otro personal profesional, una remuneración adecuada y la sensación de que se valora su trabajo, no por factores externos como el estado de salud, el descanso o situaciones efectivas (30).

### **Dimensión 1: Apoyo directivo**

Travezaño (31) define este aspecto como el apoyo emocional que siente un profesional cuando los directivos consideran sus opiniones o propuestas profesionales. Asimismo, Jiménez et al (32) describen que esta dimensión también incluye varios cambios parciales, como sentimientos de libertad para tomar decisiones y expresar emociones, reconocimiento de su desempeño, expectativas de crecimiento y desarrollo profesional, amistades y oportunidades para crear.

### **Dimensión 2: Motivación intrínseca**

Se cree que es un sentimiento que experimenta una persona para poder realizar sus acciones, logrando efectos como la satisfacción de metas que superan la calidad de su vida. Esto se debe a factores personales como la motivación de los empleados y el entusiasmo creativo (33).

### **Dimensión 3: Carga en el trabajo**

Percepción de los empleados sobre las exigencias de su profesión, incluyendo aspectos como la jornada laboral, el cumplimiento de objetivos o tareas a tiempo, la responsabilidad de brindar servicios de calidad y la calidad del ambiente laboral, su vida personal y la sobrecarga de funciones asignadas (34).

### **Definición conceptual de términos**

Carga laboral del profesional de enfermería: Estas son las necesidades físicas y mentales de una persona durante la jornada laboral. Vale la pena recordar aquí que la definición incluye dos



áreas muy claramente definidas: la física y la mental, y son estos dos aspectos los que más se ven afectados por las largas jornadas laborales (exceso de trabajo), lo que genera estrés; situaciones que las enfermeras podrían encontrar en área de UCI.

Calidad de vida del profesional de enfermería: Este es un factor esencial para un buen rendimiento en el trabajo, una de las variables más importantes para entender el comportamiento organizacional actual. Definido como percepción de confort que proviene de equidad entre las demandas ocupacionales y la organización física y mental del entorno social (35).

#### **2.2.4 Teoría de enfermería sobre calidad por Formarier**

La atención y el aseguramiento de la calidad son factores interdependientes que permiten el avance del conocimiento, necesitando el uso de un proceso estructurado para medir los resultados de la atención o el papel de la enfermería en el equipo de salud. La definición de medidas de atención que garanticen la calidad y seguridad de un establecimiento de salud determinado es un desafío debido a su naturaleza intangible, heterogeneidad y enfoque en diferentes poblaciones de pacientes durante su desarrollo (36)

### **2.3 Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024.

**H0:** No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024.

### 2.3.2 Hipótesis específicas

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024.

**H2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024.

**H3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024.

**H4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Consistirá en el método hipotético deductivo, con el objetivo de probar hipótesis o adquirir conocimientos, esto se realiza considerando la teoría y fundamento del fenómeno estudiado, pasando de lo general a sacar conclusiones basadas en detalles (37).

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

Este estudio es de enfoque cuantitativo. Se utilizan métodos cuantitativos basados en mediciones numéricas y análisis estadístico para obtener datos con el objetivo de probar hipótesis. Es la forma en la que se estudia un tema, la forma en la que se cree que se obtienen los resultados, el método cuantitativo observa la realidad desde un punto de vista objetivo, este método se basa en el positivismo, donde el análisis se realiza utilizando la Método científico de hechos reales y debe ser descrito objetivamente y a partir de proponer nuevas hipótesis y nuevas teorías (38).

#### **3.3 Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada. Su finalidad es determinar la relación entre la variable carga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. El propósito de la investigación aplicada es resolver un problema específico, su objetivo es encontrar y consolidar conocimientos para su aplicación. La investigación aplicada identifica una situación problemática y la busca, tratando de resolver las cosas dentro de los límites de sus posibilidades o posibles soluciones, es decir, basándose en una teoría ya existente, ya que la investigación aplicada utilizará lo que ya existe por lo que esta aplicación debe ser la más adecuada a la ubicación o contexto (39).

### **3.4 Diseño de la investigación**

Será no experimental, en el sentido de que las variables no se manipulan ni cambian deliberadamente, sino que simplemente se observan a medida que se desarrollan los acontecimientos. Es de corte transversal porque la información sólo se proporcionará una vez en un período de tiempo determinado (40).

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

#### **3.5.1 Población**

La población es limitada, estará conformada por 65 profesionales de enfermería del servicio de UCI del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

#### **3.5.2 Muestra y muestreo**

No se realizará muestreo, se recolectará la población total porque se basa en criterios de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de Inclusión**

- ✓ Profesional de enfermería que pertenecen al servicio de UCI.
- ✓ Profesional de enfermería con más de un año en servicio.
- ✓ Profesional de enfermería que acepten firmar el consentimiento informado.

#### **Criterios de Exclusión**

- ✓ Profesional de enfermería que no pertenecen al servicio de UCI.
- ✓ Profesional de enfermería con menos de un año en el servicio.
- ✓ Profesional de enfermería que no acepten firmar el consentimiento informado.

### **3.6 Variables y operacionalización**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Carga Laboral	Son las necesidades físicas y mentales de una persona durante la jornada laboral; los que más se ven afectados por las largas jornadas laborales, lo que genera estrés; situaciones que las enfermeras podrían encontrar en area de UCI (35).	Las (os) enfermeras (os) deben ser conscientes de la carga laboral, incluyendo la duplicación de horas o turnos para alcanzar los objetivos marcados, que consta de 4 dimensiones con un total de 58 ítems, lo cual se valorará como: alto, medio y bajo.	Carga física	Postura, proceso de manipulación o desplazamiento de cargas, esfuerzo musculo esquelético, fuerza, peso.	Ordinal	Alta = 16 - 20
			Carga mental	Ritmo laboral, usos de tecnológicas, volumen de información, experiencia profesional.		Medio = 8 - 15
			Trabajo a turno	El trabajo se realiza por turnos. Los cambios de horario se conocen con antelación.		Bajo = 0 - 7
			Organización del servicio	Roles laborales, estabilidad del equipo, implicación de los compañeros de trabajo. Organización del servicio, secuencia en el procedimiento o tratamiento.		

<p>Calidad de Vida del Enfermero</p>	<p>Definido como percepción de confort que proviene de equidad entre las demandas ocupacionales y la organización física y mental del entorno social (35).</p>	<p>La calidad de vida es un estado de comodidad física, sociales, emocionales, espirituales, intelectuales y profesionales, ayudando a las personas a satisfacer plenamente sus necesidades personales y colectivas, se medirá mediante la herramienta Calidad de Vida Laboral (CVP 35), que incluye 3 dimensiones y 35 ítems.</p>	<p>Apoyo directivo</p>	<p>Trabajo, Sueldo, Promoción, Esfuerzo, Reconocimiento, Apoyo del jefe, Apoyo de compañeros, Creatividad, Resultados, Expresión, Lugar de trabajo, Autonomía.</p>	<p>Mala calidad de vida = 35 – puntos.</p>
	<p>Motivación intrínseca</p>	<p>Motivación, Apoyo familiar, Ganas, Comunicativo, Capacitación, Competencia, Importancia, Claridad, Orgullo, Compañerismo.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Buena calidad de vida = 176 – 280 puntos.</p>	
	<p>Carga en el trabajo</p>	<p>Cantidad de trabajo, Presión recibida, Prisas y agobios, Conflicto con otros, Falta de tiempo, Incomodidad física, Carga de responsabilidad, Interrupciones molestas, Estrés percibido. Calidad de vida percibida en el trabajo.</p>	<p>Calidad de vida óptima = 281 – 350 puntos</p>		

---

### **3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Como el objetivo es recolectar datos que ayuden a explorar las variables consideradas como preguntas de investigación, se utilizará dos encuestas.

Una encuesta es definida por los expertos como “una estrategia de investigación en la que se entrevista a grupos específicos de personas para conocer la situación política, social o económica o las opiniones sobre un tema específico basándose en sus declaraciones orales” (41).

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

##### **Instrumento 1: Carga laboral.**

Se empleará un cuestionario que tendrá como nombre “Carga Laboral” del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), con un total de 58 ítems, tendrá 4 dimensiones como: carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización del servicio, donde clasifica la respuesta de Si o No, la respuesta afirmativa 1 punto y respuesta negativa 2 puntos, tendrá 3 niveles de evaluación: 16 - 20 = Alto, 8 – 15 = Medio y de 0 – 7 = Baja (42).

##### **Instrumento 2: Calidad de vida del enfermero**

Se utilizará un cuestionario de “Calidad de vida del enfermero (CVP 35)”, escrito por García Sánchez en 1993; adaptado por autores peruanos que utilizaron esta herramienta porque es de fácil uso para evaluar la calidad de vida profesional en el sector salud; basado en escala de Likert que consiste de 35 preguntas, medidas de una escala del 1 al 10,



entregándole un valor final a la puntuación de  $35 - 70 =$  mala calidad de vida;  $71 - 175 =$  baja calidad de vida;  $176 - 280 =$  buena calidad de vida y  $281 - 350 =$  calidad de vida óptima que tendrá 3 dimensión de apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo (42).

### **3.7.3 Validación**

Cuestionario Carga Laboral: En Perú la escala INSHT fue validada por Zelaya en 2018 en contenido y estructura, la escala fue evaluada por 4 expertos de enfermería (en áreas críticas) y en su idoneidad, la de Kendall es de 0,115 con un nivel de significancia de 0,884 lo que significa que el instrumento se caracteriza por una fiabilidad óptima (43).

El Cuestionario de Calidad de Vida del enfermero (CVP 35) fue una de las revalidaciones más recientes; esta herramienta se realizó en México el 2017 por Rivera Ávila, Rivera Hermosillo y González Galindo. Asimismo, el año 2020 fue validada en nuestro país por Remigio (28) por 5 profesionales expertos en cuidados críticos. Los resultados de la prueba V Aiken mostraron que el coeficiente fue de 0,99 teniendo en cuenta la alta consistencia y uniformidad de las opiniones de los expertos, concluyendo que la herramienta es válida.

### **3.7.4 Confiabilidad**

Para el cuestionario carga laboral del INSHT, Zelaya realizó una prueba piloto con 30 enfermeras, en la que la confiabilidad mediante alfa de Cronbach alcanzó  $\alpha = 0,789$  indicando que la confiabilidad del instrumento era aceptable y se midió la carga de trabajo (43).

Asimismo, el cuestionario de calidad de vida del enfermero en México, Rivera Ávila (47) realizó una investigación que reveló el coeficiente de confiabilidad del alfa de Cronbach de 0,93; un KMO de 0,9 y utilizando el polinomio de Bartlett de  $p < 0.001$ , lo que indica su alto nivel de precisión. El coeficiente de confiabilidad = 0,94 lo logró Remigio (28) afirmando que es un dispositivo extremadamente confiable.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

En relación con esta inspección se realizarán procedimientos administrativos; primero, el director del Hospital Nacional Hipólito Unanue debe obtener el consentimiento correspondiente, luego coordinar con el departamento de enfermería y la unidad de cuidados intensivos para acordar un cronograma y horario para la recolección de datos.

Estas herramientas se utilizarán cuando se apruebe la encuesta. Sobrecarga laboral y Calidad de vida del enfermero; se completará virtualmente utilizando Google Forms para preparar el cuestionario. Se fijarán dos fechas diferentes para conseguir el 100% de la plantilla. Cuando llegue la fecha, se enviará un enlace por WhatsApp a un formulario que los cuidadores podrán completar en 15 - 25 minutos.

Utilizando los datos obtenidos de ambas herramientas mediante Excel 2016 se creará una matriz. Este repositorio le ayudará a realizar procedimientos estadísticos en SPSS vs 26 donde se procesarán estadísticas descriptivas utilizando tablas y datos como estadísticas inferenciales que te ayudarán a comparar hipótesis donde quedará reflejado en las tablas de ajuste.

### 3.9 Aspectos éticos

Se tuvieron en cuenta aspectos de la muestra de investigación de protección y principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia; el consentimiento informado también aplicará después de proporcionar información a entidades científicas; el comportamiento ético también se observará en todas las actividades de investigación. Respetando los derechos de autor proporcionando enlaces apropiados a todo el contenido. En cuanto a los principios bioéticos tenemos:

**Principio de Autonomía:** se respetó mediante el consentimiento para participar en la investigación. Los encuestados aceptaron voluntaria e independientemente participar o negarse a participar en el estudio.

**Principio de No Maleficencia:** en esta investigación del contexto social se respetó la confidencialidad tanto de la organización como de los participantes; esto significa que la integridad humana no se ve afectada.

**Principio de Beneficencia:** el propósito de la investigación es beneficiar y contribuir a los problemas que se pretende resolver. Asimismo, tiene como finalidad contribuir a la mejora del bienestar, la búsqueda de riesgos mínimos y la difusión del conocimiento sobre las variables de investigación.

**Principio de Justicia** Con base en este principio, los participantes son tratados por igual, sin hacer diferencias para no vulnerar sus derechos básicos.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma

N°	Ejecución de acciones en el calendario 2024	Ene 2024	Feb 2024	Mar 2024	Abr 2024	May 2024	Jun 2024	Jul 2024	Ago 2024	Set 2024	Oct 2024	Nov 2024	Dic 2024	Entregable
1	Identificación del problema.	■	■											Proyecto aprobado
2	Revisión de literatura científica.		■	■										Manuscrito para revisión
3	Formulación, planteamiento de objetivos de la investigación.				■	■	■							Informe de revisión
4	Presentar propuesta de estudio al Comité de Ética.					■	■	■						Acta de aprobación
5	Procesamiento del recojo de datos.						■	■						Reporte mensual
6	Diseñar mecanismos del análisis inferencial.							■	■	■				Reporte estadístico
7	Redactar el manuscrito de investigación.								■	■	■			Informe final
8	Presentar la investigación.											■	■	Aprobación final

## 4.2 Presupuesto

<b>COMPONENTE</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
Encuestadores	s/. 100.00	5	s/. 500.00
Bioestadísticas	s/. 500.00	1	s/. 500.00
<b>RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)</b>			
Archivadores	s/. 15.00	3	s/. 45.00
Carpetas de Cartulina	s/. 3.00	9	s/. 27.00
Papel Tamaño Carta	s/. 1.00	80	s/. 80.00
Tinta Impresora	s/. 90.00	3	s/. 270.00
USB	s/. 85.00	1	s/. 85.00
Lápices	s/. 1.00	15	s/. 15.00
Gomas	s/. 5.00	2	s/. 10.00
Lapiceros	s/. 1.00	100	s/. 100.00
<b>SERVICIOS</b>			
Fotocopias	s/. 0.10	100	s/. 30.00
Anillados	s/. 10.00	3	s/. 30.00
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS</b>			
Movilidad, uso de computador			s/. 500.00
<b>TOTAL</b>	-----	-----	<b>s/. 2192.00</b>

## REFERENCIAS

1. Oliveira P, Fátima C, Vieira L, Miranda L, Sérgio T, Tavares G. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global* [Internet]. 2020 [citado el 4 de diciembre del 2023];19(59):450–9. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412020000300450](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450)
2. Molina M, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2019 Sep. [citado 2023 Abr 08]; 65(256): 177-185. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177)
3. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. *Insp.mx*. 2020 [citado el 4 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
4. Los riesgos del estrés laboral para la salud [Internet]. *Insp.mx*. 2021 [citado el 4 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
5. Bortoli S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Pan de Salud Pública* [Internet]. 2020 [citado el 04 de marzo del 2024];44(0):1–2. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
6. Enfermería [Internet]. *OPS.org*. 2020 [citado el 04 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
7. Cáceres Soto V. ¿Por qué existe una alta tasa de mortalidad y letalidad por la COVID-19 en el Perú y la región Lambayeque? *Revista Experiencia en Medicina*. 2020; 6(3):120–1. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.37065/rem.v6i3.494>

8. Ministerio de Salud. SITUACIÓN ACTUAL “COVID - 19 al 19 de mayo 2020. Red Nacional de Epidemiología RENACE. 2020. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/covid/sala-situacional/coronavirus190520.pdf>
9. OECD/The World Bank. Panorama de la Salud: Latinoamérica y el Caribe 2020. OECD Publishing, Paris. 2020. 160 p. Disponible en: <https://www.oecd.org/health/panorama-de-la-salud-latinoamerica-y-el-caribe-2020-740f9640-es.htm>
10. Sunjaya DK, Herawati DMD, Siregar AYM. Depressive, anxiety, and burnout Symptoms on health care personnel at a Month After COVID-19 Outbreak in indonesia. BMC Public Health [Internet]. 2021 [citado el 4 de marzo de 2024];21(1). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33509159/>
11. Carranza Esteban RF, Mamani-Benito OJ, Quinteros-Zúñiga D, Farfán-Solís R. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. Rev Colomb Psiquiatr [Internet]. 2023 [citado el 4 de marzo de 2024];52(4):273–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005>
12. Pérez-Francisco DH, Duarte-Clíments G, del Rosario-Melián JM, Gómez-Salgado J, Romero-Martín M, Sánchez-Gómez MB. Influence of workload on Primary Care nurses’ health and burnout, patients’ safety, and quality of care: Integrative review. Healthcare (Basel) [Internet]. 2020 [citado el 5 de marzo de 2024];8(1):12. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31947761/>
13. Rodríguez C. Carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019 [Internet]. Lima; 2019 [citado el 04 de marzo del 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46318/Rodriguez\\_RCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46318/Rodriguez_RCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. Ebrahimi, H., Jafarjalal, E., Lotfolahzadeh, A., Kharghani, S. (2021). The effect of workload on nurses' quality of life with moderating perceived social support during the COVID-19 pandemic. *Work*, 2021; 70(2):347–54. Disponible en: <https://content.iospress.com/articles/work/wor210559>
15. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del Profesional de Enfermería en el Hospital General Maza, periodo octubre 2019- marzo 2020 [Internet]. Babahoyo; 2020 [citado el 28 de diciembre del 2023]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTBFCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, do Carmo Cruz M. ORIGINALES Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*. 2019; 55(1): p. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
17. Jacobo CC, Liliana G. Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un hospital de Lima nivel III - I, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95934/Contreras\\_CDJGL-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95934/Contreras_CDJGL-SD.pdf?sequence=4)
18. Chuquichampi Mamani C. Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061\\_44302275\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061_44302275_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Rivera V, Edith C. Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia adultos del Hospital Cayetano Heredia – Lima, 2019. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103178/Villalobos\\_RCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103178/Villalobos_RCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

20. Comezaquira-Reay AC, Terán-Ángel G, Quijada-Martínez PJ. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021 [citado el 5 de marzo de 2024];37(4). Disponible 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)
21. Acosta-Romo MF, Castro-Bastidas DA, Bravo-Riaño DF. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. Investig Enferm Imagen Desarro [Internet]. 2022 [citado el 5 de marzo de 2024]; Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/34203>
22. Arévalo J, Gissela Y. Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105920>
23. Castro Carvajal FA, Chantong Cabrera KL. 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. Babahoyo: UTB-FCS, 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>
24. Huillca G, Urpi LS. Sobrecarga Laboral y Cultura de Seguridad del paciente en el profesional de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40969>
25. Velazque B, Olenka K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. 2021 [citado el 5 de marzo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
26. Diniz J da SP, Batista K de M, Luciano L do S, Fioresi M, Amorim MHC, Bringuento ME de O. Intervenção de enfermagem baseada na teoria de Neuman mediada por jogo

- educativo. Acta Paul Enferm [Internet]. 2019 [citado el 5 de marzo de 2024];32(6):600–7. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ape/a/GgK39vvNYdTb4GfJNpLRxyK/?lang=en>
27. Lopera-Vásquez JP. Calidad de vida relacionada con la salud: exclusión de la subjetividad. Cien Saude Colet [Internet]. 2020 [citado el 5 de marzo de 2024];25(2):693–702. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csc/a/pHhcCB54Xvz7jSZnMg3wbXH/>
28. Tinoco R, Flor Y. Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020. Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3152>
29. Duche, A., & Rivera, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería Global, 18(2), 353–373. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
30. Montero Vizcaíno YY, Vizcaíno Alonso M del C, Montero Vizcaíno Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cuba Med Mil [Internet]. 2020 [citado el 6 de marzo de 2024];49(2). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572020000200014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014)
31. Travezaño S. Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María – Cuarto Trimestre 2020. [Tesis de titulación]. Universidad Autónoma de Ica: Ica, 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Brigit%20Traveza%c3%b1o%20Aguilar.pdf>
32. Jiménez Figueroa A, Bravo Castillo C, Toledo Andaur B. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. Revista de Psicología [Internet]. 2020 [citado el 6 de marzo de 2024];(23):67–85. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322020000100006](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006)

33. Venegas Mera B, Rodríguez Gamboa MS, Abril Beltrán RE, Calero Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies* [Internet]. 2022;3(3):2–15. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
34. Morales Gómez MA. El estrés laboral y su influencia en la calidad de servicio que brinda el personal de enfermería a los usuarios del hospital San Luis de Otavalo [Tesis de pregrado en Internet];2020 [cited 6 Mar. 2024]. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/10031>
35. Peña Pizango PP. Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional Lima – 2022 [Internet]. Edu.pe. [citado el 6 de marzo de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7437/T061\\_46008915\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7437/T061_46008915_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
36. Campos Rodríguez R. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima – 2023 [Internet]. Edu.pe. [citado el 7 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10081>
37. López Falcón, A. L., & Ramos Serpa, G. Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado* [Internet]. 2021[citado 07 de marzo de 2024]; 17(S3), 22-31. Disponible en: <https://docplayer.es/231520061-De-los-metodos-teoricos-y-empiricos-de-investigacion-significa-cion-para-la-investigacion-educativa.html>
38. Solís LDM. El enfoque cuantitativo de investigación [Internet]. *Investigalia*. 2019 [citado el 7 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>

39. Salomao A. Ejemplos de investigación aplicada: Soluciones para el mundo real [Internet]. 2023. Mindthegraph.com. [citado el 7 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://mindthegraph.com/blog/es/ejemplos-de-investigacion-aplicada/>
40. Montano J. Investigación no experimental [Internet]. Lifeder. 2021 [citado el 7 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
41. Santos D. Recolección de datos: métodos, técnicas e instrumentos [Internet]. Hubspot.es. 2022 [citado el 7 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>
42. More P, Francisca M. Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2022. Universidad María Auxiliadora; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12970/1558>
43. Rubio Aguilar V. Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120998>

## **ANEXO**

**Anexo 1: Matriz de consistencia**

**Carga Laboral y Calidad de Vida del Profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO/ METODOLÓGICO
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga laboral con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional, Lima, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de Un Hospital Nacional, Lima, 2024.</p>	<p><b>Carga Laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Carga física Carga mental Trabajo a turno Organización de servicio</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p>Hipotético-Deductivo Diseño no Experimental, corte Transversal y Alcance Correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar como la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Identificar como la carga laboral en su dimensión</p>	<p><b>Ho:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de Un</p>	<p><b>Calidad de vida del enfermero</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Apoyo directivo Motivación intrínseca Carga en el trabajo</p>	<p><b>Población y muestra</b></p> <p>La población será de 65 profesionales de enfermería y la muestra será censal, ya que se utilizará la totalidad de la población.</p>

---

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?

carga mental se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Identificar como la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Identificar como la carga laboral en su dimensión organización de servicios se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Hospital Nacional, Lima, 2024.

### **Hipótesis específicas**

**H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de Un Hospital Nacional, Lima, 2024.

**H2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de Un Hospital Nacional, Lima, 2024.

---

---

**H3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de Un Hospital Nacional, Lima, 2024.

**H4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de Un Hospital Nacional, Lima, 2024.

---



**Anexo 2: Instrumento Carga Laboral****CARGA LABORAL**

Instrumento para medir la sobrecarga laboral

Edad: \_\_\_\_\_ años

Sexo: Mujer ( )      Hombre ( )

**Experiencia profesional en el servicio:**

- a. < 1 año
- b. De 1 – 5 años
- c. 5 años

**Estudio post grado:**

- a. Especialidad
- b. Maestría
- c. Doctorado

**Condición laboral:**

- a. Nombrado (a)
- b. Contratado (a)

**Horas laborales por turno: .....**

**INTRODUCCIÓN:**

El propósito de este cuestionario es recopilar información sobre la carga de trabajo que puede afrontar el personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos. Los resultados se utilizarán únicamente con fines de investigación, serán anónimos y confidenciales. Espero que obtengamos una respuesta honesta de usted. Agradecemos su participación y colaboración.

**INSTRUCCIONES:**

A continuación, le presentamos una serie de preguntas. Tómese unos minutos de su tiempo para responder honestamente cada una de las preguntas sugeridas para proporcionar una estimación de su sobrecarga de trabajo diaria marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

N°	Dimensión Carga Física	Si	No
1.	Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie – sentado.		
2.	Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos/actividades.		
3.	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
3.	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamientos.		
5.	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
6.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular.		
7.	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solola fuerza de las manos.		
8.	Los procedimientos/actividades de enfermería son superiores a medio minuto.		
9.	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.		
10.	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
11.	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad.		
12.	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad.		
13.	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
14.	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
15.	Se controlan las cargas de manera correcta.		
	<b>Dimensión Carga Mental</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16.	El nivel de atención requerido para la ejecución al procedimiento/actividad es elevado.		
17.	Además de las pausas reglamentarias, los procedimientos/actividades permiten alguna pausa.		
18.	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos/actividades a la vez		
19.	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.		

20.	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.		
21.	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.		
22.	La información que se da a los pacientes se percibe correctamente.		
23.	Se atiende con facilidad y principios éticos.		
24.	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las actividades.		
25.	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
26.	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada.		
27.	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		
28.	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
29.	El entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería.		
	<b>Dimensión Trabajo a Turnos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30.	El trabajo que se realiza es a turnos.		
31.	El calendario de turnos se conoce con antelación.		
32.	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
33.	Los equipos de trabajo son estables.		
34.	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
35.	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo.		
36.	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
37.	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
38.	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
39.	La programación continua a un turno de noche es inferior a dos semanas		
40.	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
41.	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		

	<b>Dimensión Organización del servicio</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
42.	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
43.	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades.		
44.	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los Procedimientos/actividades que realizan.		
45.	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar.		
46.	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final.		
47.	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
48.	Puede detenerse el procedimiento ausentarse cuando lo necesite.		
49.	Puede elegir el método procedimiento de enfermería.		
50.	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada.		
51.	Las consignas de ejecución (ordenes de trabajo, instrucciones, procedimientos)		
52.	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades		
53.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas		
54.	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas		
55.	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
56.	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.		
57.	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera).		
58.	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

***“MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”***



14	La exigencia de capacitación para realizar mi trabajo											
15	El apoyo de mi familia											
16	Mis ganas de ser creativo (a)											
17	La capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual											
18	Mi trabajo, porque es importante para la vida de otras personas											
19	Mi trabajo, ya que me siento orgulloso (a) de él											
20	Lo que tengo que hacer, ya que ello está claro											
21	El apoyo que recibo de mi equipo											
22	La posibilidad de expresar lo que siento y necesito											
23	Mi satisfacción con el sueldo											
24	El reconocimiento de mi esfuerzo											
25	La posibilidad de ser promocionado (a)											
26	El apoyo de mis jefes o adjunto											
27	El apoyo de mis compañeros (as)											
28	La recepción de la información de los resultados de mi trabajo											
29	La institución donde trabajo, ya que trata de mejorarla calidad de vida de mi puesto											
30	La autonomía o libertad de decisión que tengo											
31	La variedad de mi trabajo											
32	La posibilidad de ser creativa											
33	La posibilidad de ser escuchado (a), cuando realizo alguna propuesta											
34	Mi capacidad de desconexión al final de la jornada laboral											
35	Mi calidad de vida global											

**¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!**

#### **Anexo 4: Consentimiento informado**

Estimado usuario, le invitamos a participar de este estudio, la misma que se encuentra del campo de la salud. Para validar su participación, antes debe conocer y comprender cada de los indicadores que se mencionan a continuación:

**Título del proyecto:** Carga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Nacional, Lima, 2024

**Nombre de las investigadoras:** Ríos Yupanqui, Fany Judith.

**Propósito del estudio:** Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida en el profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional, lima, 2024.

**Beneficio por participar:** Tendrá la posibilidad de conocer los resultados obtenidos, para que así se generen estrategias de atención al usuario dentro la actividad que realiza el profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pide responder al cuestionario.

**Costos por participar:** No se realizará pago alguno por su participación.

**Renuncia:** Usted puede dejar de formar parte del estudio cuando lo crea conveniente, sin ninguna sanción o perder el derecho de conocer los resultados del estudio.

**Participación voluntaria:** La participación en la investigación es totalmente bajo su voluntad, asimismo podrá retirarse cuando lo desee.

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro haber sido informado del nombre, los objetivos y de la información que alcanzare en el estudio la misma que será utilizada para fines exclusivamente de la investigación, lo que me asegura la absoluta confiabilidad del mismo, por lo que acepto participar en el estudio.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella
Documentos de identidad	

**“Doy fe y conformidad de haber recibido una copia del documento”**

## Reporte de Similitud Turnitin

### ● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% 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	2%
2	<b>uwiener on 2024-04-23</b> Submitted works	2%
3	<b>Universidad Wiener on 2023-03-19</b> Submitted works	2%
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
5	<b>uwiener on 2024-02-23</b> Submitted works	1%
6	<b>repositorio.uma.edu.pe</b> Internet	1%
7	<b>uwiener on 2024-02-20</b> Submitted works	1%
8	<b>Submitted on 1692329810419</b> Submitted works	<1%