



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

**Trabajo Académico**

Sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud, Callao-2023

**Para optar el Título de**  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencia y Desastres

**Presentado por**

**Autora:** Chevez Santisteban, Belissa Maribel

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-9859-544X>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General**

Salud y Bienestar

**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,... **CHEVEZ SANTISTEBAN BELISSA MARIBEL** 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 **“SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DEL MINISTERIO DE SALUD, CALLAO-2023”**

Asesorado por la docente: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio DNI ... 09542548 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888> tiene un índice de similitud de (15 ) (quince) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:354833607 \_\_\_\_\_ 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

**CHEVEZ SANTISTEBAN BELISSA MARIBEL** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....10725000

Firma de autor 2

DNI: .....



Firma

Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

DNI: .....09542548

Lima, 12 de mayo de 2024

**Sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del profesional de  
enfermería del servicio de emergencia de un hospital del  
Ministerio de Salud, Callao-2023**

Línea de Investigación General

Salud y Bienestar

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID N.º 0000-0002-6982-7888

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto de investigación se lo dedico a mis padres por que han sido parte importante en el proceso de formación como enfermera profesional, por proporcionarme sus recomendaciones, cariño y los medios para poder alcanzarlo, muchas gracias.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Privada Norbert Wiener por brindarme los medios que me ayudaron en mi crecimiento como profesional. A los docentes, asesor y compañeros por proporcionarme su apoyo en la realización del proyecto de investigación. Muchas gracias.

**JURADOS:**

Presidente: Dr.: Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Secretario: Mg Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Vocal: Mg. Reward Palomino Taquire

**Índice**

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v

Índice.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
1. EL PROBLEMA .....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema .....	4
1.2.1. Problema general .....	4
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Objetivos de la Investigación .....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación .....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica .....	5
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial .....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis .....	6
2. MARCO TEORICO .....	7
2.1 Antecedentes .....	7

2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. Primera variable: Sobrecarga laboral.....	11
2.2.2. Segunda variable: Satisfacción en el trabajo .....	14
2.2.3. Rol del enfermero profesional.....	17
2.3. Formulación de la hipótesis .....	18
2.3.1. Hipótesis generales.....	18
2.3.2. Hipótesis específicas .....	18
3. METODOLOGIA.....	20
3.1. Método de la Investigación .....	20
3.2. Enfoque de la Investigación .....	20
3.3. Tipo de Investigación.....	20
3.4. Diseño de la Investigación .....	21
3.5. Población, muestra y muestreo.....	21
3.6. Variables y operacionalización .....	22
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	24
3.7.1. Técnica .....	24
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	24
3.7.3. Validación.....	25
3.7.4. Confiabilidad .....	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9. Aspectos éticos.....	28



4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	29
4.1. Cronograma de Actividades .....	29
4.2. Presupuesto.....	30
5. REFERENCIAS.....	31
6. ANEXOS .....	44
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	45
Anexo 2. Instrumentos .....	46
Anexo 3. Consentimiento informado.....	49
Anexo 4. Informe de originalidad .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## Resumen

El proyecto de investigación se desarrollará en la línea de investigación enfermera en emergencias y desastres, su elaboración estará enfocada en la sobrecarga laboral que es la indicación constante y excesiva de actividades a un empleado. Esto se vuelve una amenaza afectando negativamente al trabajador. Objetivo: Determinar la relación de la sobrecarga laboral con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud, Callao 2023. Método, el proyecto de investigación será cuantitativo, transversal, tipo aplicada y correlacional, la muestra estará constituida por 70 enfermeros profesionales del servicio de emergencia. La técnica de recolección de datos será la encuesta y para la obtención de información se utilizará un cuestionario confiable, validado por expertos, que fue acomodado y utilizado por Loza el 2020 para poder medir las variables planteadas. Para el proceso de los datos recopilados se usará el programa SPSS versión 26 y finalmente las hipótesis del estudio se evaluarán por medio de la fórmula de correlación de Spearman según la procedencia cualitativa de las variables del presente proyecto.

**Palabras clave:** sobre carga laboral, satisfacción en el trabajo, profesional de enfermería.

## Abstract

The research project will be developed in the line of nursing research in emergencies and disasters, its development will be focused on work overload, which is the constant and excessive indication of activities to an employee. This becomes a threat, negatively affecting the worker. Objective: Determine the relationship between work overload and job satisfaction of the nursing professional in the emergency service of the hospital of the Ministry of Health, Callao 2023. Method, the research project will be quantitative, transversal, applied and correlational. The sample will consist of 70 professional nurses from the emergency service. The data collection technique will be the survey and to obtain information a reliable questionnaire will be used, validated by experts, which was adapted and used by Loza in 2020 to measure the proposed variables. To process the collected data, the SPSS version 26 program will be used and finally the study hypotheses will be evaluated using Spearman's correlation formula according to the qualitative origin of the variables of this project.

**Keywords:** workload, job satisfaction, nursing professional.

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del Problema

El recargo de trabajo es un factor crucial y un problema global. Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), el recargo de trabajo constante establece un riesgo para el confort mental y físico del profesional de enfermería (1).

Asimismo, la OMS con la participación del CIE (Consejo Internacional de Enfermeras) y la cruzada Nursing Now, declara que en la actualidad a nivel mundial hay aproximadamente 28 millones de enfermeros/as profesionales. Entre los años 2013 y 2018 se registró un acrecentamiento de enfermeros/as en 4.7 millones. Sin embargo, actualmente sigue habiendo una carencia de 5.9 millones, generalmente en las naciones de Asia Suroriental, África y varias regiones de Latinoamérica. Es significativo que por encima del 80% de enfermeras en todo el planeta laboren en territorios que guarecen a la mitad de habitantes de todo el mundo (2).

Por otra parte, la OPS (Organización Panamericana de la Salud) manifiesta que en el sector salud el profesional de enfermería es la principal fortaleza laboral y que superan el 50% de la totalidad, pero su déficit arriesga el propósito general el de alcanzar la salubridad para todos los habitantes en 2030. Es más, en la actualidad existe una deficiencia de 800.000 empleados del sector salud, incluyendo al profesional enfermero y una concentración pequeña en América latina (3).

Además, la OPS notifica que en la enfermedad que se propaga por todo el mundo reveló que el campo de la salud se enfrentó a un gran desafío comprobándose así las deficiencias. Se evidenció que teniendo como principio la ordenación legal, el personal de enfermería realizó sus actividades por encima de sus horas programadas, exponiéndose y agravando sensibilidad es existente (4).

De igual forma, en Ecuador, el enfermero profesional es insuficiente para compensar la gran demanda de usuarios que acuden a los puestos de salud, principalmente en la prestación de servicio en las situaciones críticas que ponen en riesgo la vida del usuario. Existe un aproximado de 5.5 licenciadas enfermeras para cada 10,000 sujetos, provocando así mayor recarga en el trabajo, debilitando el rendimiento del enfermero (5).

De la misma manera, en Bolivia, existe un profesional de enfermería por cada 40,000 sujetos, poseen pocos puestos laborales, precarias infraestructuras y más financiación en salud para mejorar la prestación de servicio en los Nosocomios. El entorno de trabajo del licenciado enfermero se constatan primordialmente dificultades con las situaciones de trabajo marcadas por la existencia de amenazas de tipo psicológico, recarga laboral, faenas extensas y constantes permutas de áreas. La prestación del servicio a los pacientes en un entorno agobiante, gran recarga laboral y con la concurrencia de usuarios graves, son fracciones de los diversas áreas donde realizan sus actividades, apreciadas como stress ocupacional elevado (6).

Actualmente, los métodos de salud que se proporcionan en Perú, presentan un incremento cerca del 50% en la demanda de usuarios, loque provoca una recarga en el trabajo, se menciona que se tiene una proporción de 12 licenciados de enfermería por cada 10.000 sujetos, ocasionando que la enfermera reitere sus actividades para satisfacer las necesidades de los usuarios (7).

También, en Perú existen empresas privadas que brindan atención médica que promueven propuestas de trabajo, lamentablemente la remuneración no es la adecuada lo que ocasiona que el personal de la salud labore en 2 lugares y por ende exista recarga de trabajo (8).

Mas aun, el Ministerio de salud (MINSA), indica que el enfermero/a este sujeto a episodios sumamente emotivos, impulsados por los horarios rotativos de trabajo y turnos

nocturnos, las diversas actividades que realiza en el turno noche, su compromiso por conseguir buenos resultados y el manejo de diferentes equipos. Podría desarrollar en el enfermero conductas y respuestas emocionales, llevando a la presencia de un desempeño corporal y psicológico, incluido el cansancio corporal y malestar continuo; las investigaciones de amenaza biológica y química han comprobado que las circunstancias de trabajo agotador están relacionadas con la ausencia o abandono del puesto laboral. Teniendo un efecto negativo en el rendimiento y en los resultados de salud deseados, generando una desmejora en el crecimiento profesional y ausencia de emprendimiento personal (9).

De igual importancia, en la Región Callao la situación en salud es preocupante, la deficiencia del personal funcional se ubica más debajo de lo sugerido por la OMS, la concentración de los licenciados en enfermería que brindan atención en salud a los pobladores del Callao es de 1 por cada 10.000 sujetos. Así mismo, todos los establecimientos que prestan atención de salud en la Región Callao están excedidas en su capacidad de asistencia, la gran demanda de usuarios y los ambientes inadecuados provoca agotamiento del personal de la salud (10).

Por último, en un hospital del MINSA del Callao las actividades que realiza el personal de enfermería y en el ambiente donde existen deficiencias evita conseguir su bienestar, así mismo cuando no se cuenta con entendimiento de la existencia de los problemas forma parte de los pocos estudios que se han realizado en el sector salud. Por consiguiente el servicio de Emergencia como área importante en la atención de salud de los usuarios y constituido por un equipo multidisciplinario, es también vulnerable a mostrar recarga de trabajo y conflicto que originan un entorno agobiante y de insatisfacción (11).

Por lo mencionado anteriormente el presente proyecto busca investigar la relación entre sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del enfermero profesional con las siguientes interrogantes.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del Servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao-2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA?
- ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA?
- ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión psicoafectiva con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA.
- Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA.
- Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga psicoafectiva con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA.

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

### **1.4.1. Teórica**

El proyecto de investigación ofrecerá conocimientos referentes a la sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del licenciado en enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao. Contribuyendo con una compilación de información actualizada, que permitirá entender específicamente las perspectivas, la real necesidad y el descontento del licenciado enfermero, como también las medidas que ayudaran a resolver estas demandas o descontento en el servicio que proporciona el enfermero/a.

### **1.4.2. Metodológica**

En el actual proyecto de investigación se demuestra la realización de las fases científicas para el progreso del análisis, es importante resaltar que el esquema de la indagación es Deductivo / Hipotético, de diseño no experimental, cuantitativa y tipo aplicado y mediante el empleo de herramientas se determinara la relación de las variables en estudio.



### **1.4.3. Práctica**

El análisis está acreditado ya que se elaboró con la finalidad de proporcionar a los enfermeros/as profesionales, datos significativos sobre satisfacción en el trabajo y sobrecarga laboral, mediante el planteamiento de métodos orientados a fortificar, así como también hacer mejoras en la sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del enfermero/a profesional.

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

### **1.5.1. Temporal**

El periodo de la investigación que tendrá el análisis será entre noviembre del 2023 a marzo del 2024.

### **1.5.2. Espacial**

El análisis se realizará en el servicio de emergencia de un hospital del MINSA del Callao, Nosocomio del MINSA/Perú, de nivel 2-II. DIRESA Callao, colocado en el Distrito de Carmen de la Legua Reynoso en la Región Callao, Perú.

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

Población constituida por los Licenciados en Enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao.

## 2. MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

#### A nivel Internacional

Martínez et al., (12) en el 2022, en Argentina, con el objetivo: “Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina”. Estudio: con esquema transversal, descriptivo, correlacional. Muestra: 97 profesionales de enfermería. Método: para la recopilación de datos usaron las herramientas Cuestionario Font-Roja y el Job Content Questionnaire. Resultados: el 73.2% de los entrevistados fueron damas. 44.9 años era la etapa de vida. Se detecto que a menos sea el grado de instrucción más es la tensión en el trabajo. Se acentuó que a más veterano sea en el trabajo menos fue el agrado. Pero, a más veterano en la organización más fue el agrado en el trabajo. Se concluyó, que en el trabajo existe una sensación equilibrada de estresores en el personal estudiado, el licenciado en enfermería presenta una sensación inferior de requerimientos psicológicos y de manejo sobre sus actividades que los técnicos de enfermería.

Hernández et al., (13) en el 2020, en México, sostuvo el objetivo “Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey”. Análisis, cuantitativo, cualitativo, transversal, mixto, correlacional y descriptivo. Muestra, 235 personas. Utilizaron estadísticas descriptivas para indagación cuantitativa e indagación fenomenológico en la etapa cualitativa. Resultados: los sujetos mostraron un nivel medio de satisfacción en el trabajo, el 4,7% fue la tasa de faltas. Se concluyó, que la insatisfacción en el trabajo fue causada por: remuneraciones bajas, recarga laboral y la ausencia de identificación al grado de estudio.

Arreaga et al., (14) en el 2023, en Ecuador, tuvo el objetivo “Determinar la percepción de enfermería sobre la carga laboral y el crecimiento profesional”. Estudio, explicativo-descriptivo, cuantitativo. Muestra, 100 enfermeros/as profesionales que trabajan en centros de salud de Guayaquil. Método: se empleó la recopilación de información por medio de un cuestionario que se validó anticipadamente por juicio de peritos. Resultados: se reveló que el 52% manifestó su cansancio después del trabajo, el 68% presento stress en su área laboral, solo el 13% participo en estudios científicos y el 66% está satisfecho con la remuneración, Conclusión: el desarrollo vocacional se precisa en mayor parte por la apreciación sobre el bienestar de estos en su rendimiento.

Gutiérrez (15) en el 2023, en Ecuador, tuvo el objetivo “Analizar el comportamiento de la lumbalgia aguda asociada a la carga laboral en el personal de salud y auxiliares de enfermería, Clínica Álban, Cuenca-Ecuador”. Estudio: de alcance analítico, transversal, tipo cuantitativo y Observacional. Muestra: constituida por 49 expertos de salud. Método, la recopilación de información se hará mediante un formulario validado por juicio de peritos. Resultados: las personas que participaron en el estudio tienen generalmente 40 años, con baja expertiz, el 49% padece de dolor lumbar, en cuanto a factor de riesgo que se analizó no tienen enlace estadísticamente relevante. Conclusión: se determina la incidencia de dolor lumbar en los expertos de salud de la Clínica Álban. El origen de esta dolencia es por múltiples factores, que se incluyen factores de trabajo y sociodemográficos.

Montoya et al., (16) en el 2020, en Chile, sostuvo como objetivo “Relacionar las dimensiones Calidad de Vida Laboral y Satisfacción Laboral en el equipo de la Atención Primaria de Salud”. Análisis, de corte transversal, correlacional. Muestra, 71 personas. Método: se aplicó la escala “CVT-GOHISALO” para la calidad de vida en el trabajo y S20-23 para calcular la satisfacción en el trabajo formularios validado por juicio de peritos. Resultados:

estuvo conformado generalmente por damas con experiencia menor a 5 años, el 43.3% refirió tener una edad entre los veinte y veintinueve años, un 86% indico realizar actividades de carácter asistencial, un 53.4% fueron expertos de salud y un 46,6% fueron auxiliares de enfermería, La correlación comprobó que las magnitudes de ambas variables se relacionan. Conclusión: las magnitudes de la calidad de vida en el trabajo se enlazan francamente con las magnitudes de satisfacción en el trabajo.

### **A nivel Nacional**

Gamarra et al., (17) en el 2023, tuvo el objetivo “Determinar la relación entre sobrecarga y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en el Hospital José Casimiro Ulloa”. Análisis: de corte transversal, correlacional, tipo aplicada, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Muestra: 140 enfermeros/as profesionales. Método: la recopilación de estadísticas fue la encuesta por medio de Google Form, las herramientas que se usaron fueron para calcular la Satisfacción laboral (confiabilidad de 0.899 y validada por juicio de peritos) y sobrecarga laboral (confiabilidad de 0.92 y validada por juicio de peritos) s26/21 respectivamente. Resultados, con respecto a recarga en el trabajo el 45.7% obtuvo un grado elevado; y en satisfacción en el trabajo el 33.6%alcanzo un grado de satisfacción. Se concluyó que no hay enlace entre las variables recarga y la satisfacción en el trabajo en los enfermeros/as del Nosocomio, se obtuvo un Rho de Spearman: -0.130 indicando un enlace pernicioso por lo que se aceptó la Ho.

Cerna (18) en el 2023, sostuvo el objetivo “Determinar la relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarmey, 2022”. Análisis: correlacional, no experimental, alcance transversal y tipo básica. Muestra: formada por 53 enfermeros/as. Método: para la recopilación de estadística se realizó la encuesta y las herramientas que se utilizaron obtuvieron una fiabilidad de 0,860 y 0,889 para la recarga de

trabajo y satisfacción laboral respectivamente. Resultados, 49,1% para recarga de trabajo elevado y 50,9% para la satisfacción en el trabajo bajo. Se concluye, existe enlace inversa, elevada y relevante, Rho: -0,671; sig.: 0,000<0,05, entre la satisfacción en el trabajo y recarga laboral en los enfermeros/as de un Nosocomio nacional de Huarney, 2022.

Velásquez (19) en el 2022, tuvo como objetivo “Determinar de qué manera se relaciona la carga laboral y la satisfacción laboral en un instituto Nacional de salud, Lima 2021”. Análisis: transversal, diseño no experimental, cuantitativo y alcance correlacional/descriptivo. Muestra, 60 enfermeros/as. Método: la técnica que se usará para la recopilación de información será la encuesta y las herramientas a utilizar fueron validados por juicio de peritos, para carga laboral se obtuvo una fiabilidad de 0.92 y 0,92 para satisfacción en el trabajo indicando su alta confiabilidad. Resultados: se descubrió un enlace importante entre satisfacción en el trabajo y recarga laboral ( $p > 0,05$ ), se encontró también que no hay enlace entre ambiente laboral y carga física. Conclusión, que hay un enlace entre las variables en estudio.

Oblitas (20) en el 2020, tuvo como objetivo “Determinar la relación del clima laboral y la satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias del Hospital Regional Lambayeque, Chiclayo, Perú, 2018”. Estudio: correlacional-descriptivo y transversal. Muestra: 42 licenciados enfermeros/as del área de emergencia. Método: para la recopilación de información se aplicó el formulario de clima en el trabajo y para satisfacción en el trabajo otro formulario de acuerdo a Herzberg, ambos fueron ajustados por la autora, la validación de las herramientas fue por 5 peritos y una fiabilidad mayor a 0.70. Resultados: el 66.7% tiene un nivel medio de satisfacción, un nivel elevado el 28.6% y 4.8% un nivel bajo, también se verificó un enlace entre las variables en estudio ( $p=0.002$ ). Se concluye, hay enlace importante entre satisfacción en el trabajo y clima en el trabajo de los licenciados enfermeros/as del Hospital Regional Lambayeque.

Regalado (21) en el 2022, sostuvo el objetivo “Determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción del personal de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022”. Análisis: cuantitativo, correlacional, tipo básico, transversal y no experimental. Muestra: 85 enfermeros/as. Método: la encuesta y para la recopilación de información se usó el formulario, con validación por juicio de peritos y la fiabilidad de recarga de trabajo de 0,82, para satisfacción en el trabajo se obtuvo 0,78. Resultados: se determinó que hay enlace e importancia frágil en las variables de estudio ( $\text{Sig.} < 0,05$ ) y un Rho S. de 0,427. Conclusión: hay enlace entre satisfacción en el trabajo y recarga en el trabajo de los enfermeros/as.

## **2.2. Bases teóricas**

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

#### **Definición**

La sobrecarga laboral se considera una circunstancia psicosocial y es peligroso cuando afecta el confort mental, social y físico del empleado lo que altera considerablemente en la realización de las actividades. Algunas otras circunstancias más frecuentes es la ausencia en el trabajo, duración en el empleo, independencia y actuaciones correctoras sobre las actividades (22).

De igual forma, la sobrecarga en el trabajo es estimada como el grupo de acciones que el profesional de enfermería debe cumplir adentro de las exigencias que fueron acordadas en su lugar de trabajo, lo que establece la imposición de rendir de manera competente la realización de sus compromisos sin complicar sus eficiencia, por tal motivo se refiere que en oportunidades el licenciado enfermero tiene gran demanda de usuarios, por esta razón su prestación de servicio puede estar afectada (23).

También, en el transcurso de la crisis sanitaria el profesional enfermero estuvo presente a diversos factores estresantes, sometido a una gran sobrecarga laboral, demanda de actividad física e intelectual, en especial mental, provocando insatisfacción laboral (24).

### **Efectos de la sobrecarga laboral**

La sobrecarga de tareas en el centro de trabajo provoca agotamiento en el personal de enfermería originando inestabilidad, si las tareas en el trabajo exceden a la capacidad de adecuación de los empleados para dar frente a los riesgos, esto va a generar dolencia, insatisfacción y deterioro del bienestar en su magnitud psicoafectiva, física y mental. Si los individuos logran el control y toleran los riesgos, se podría alcanzar el alivio del malestar provocado, se tendría mayor efecto con la ayuda técnica y social de otros integrantes del centro laboral (25).

### **Factores que determinan la sobrecarga laboral**

Lo determinan: los grados de exigencia psicológica, consiste en la compenetración, determinación y la tecnificación que se requiere en el transcurso del tiempo en el trabajo y la realización de las actividades. El tiempo, se refiere al lapso de tiempo que se necesita para ejecutar las tareas. Y por último las limitaciones, están conectadas con las delimitaciones administrativas, físicas y tecnológicas que están en el área laboral, los que serán obstáculos para la ejecución de las actividades en el trabajo (26).

### **Dimensiones de la sobrecarga laboral**

#### **a. Carga mental**

La carga mental es la cuantía de requerimientos intelectuales al que el empleado es sometido durante la faena de trabajo, en otras palabras, son las tareas psicológicas o que necesitan vigor intelectual para realizar las actividades encomendadas (27).

Así mismo, durante la ejecución de sus actividades el empleado es sujeto a un cúmulo de exigencias cognitivas o mentales, quiere decir que el grado de trabajo mental es indispensable para el desarrollo de sus actividades. De la misma manera en el transcurso de sus labores se tiene que considerar la apreciación de los datos por parte del enfermero profesional, que está enfocado a la señal recibida y ordenamiento que tienen que realizar, que se perciben mediante los distintos sentidos, la explicación del mismo, que esta mediado por la suficiencia de respuesta y finalizar en la elección de sus actividades que le ayudaran a realizar sus tareas indicadas (28).

#### **b. Carga física**

Es la condición física que el individuo posee al ejecutar sus tareas dentro de sus actividades en el trabajo, apoyado en las funciones que requieren vigor físico, muscular, afectando la edad, preparación o en el estado que se encuentre el enfermero/a, también depende de la forma de vida, alimentación inadecuada, falta de reposo, falta de actividad física, a todo ello agregándole el ajetreo en las faenas de trabajo (29).

También, la carga física es considerada como la fatiga física, la manipulación de carga pesada y la posición que se tiene durante las tareas realizadas. Todo esto conlleva al desgaste físico a la insatisfacción del trabajador afectando así su producción (30).

#### **c. Carga psicoafectiva**

Cada persona posee un rasgo de personalidad diferente cuando se encuentra con recarga laboral, esto genera cambios de emoción y conducta en el profesional de enfermería. Las manifestaciones que se presentan son: decaimiento, angustia, ausencia de concentración, la persona se vuelve irritable y agresiva. La carga psicoafectiva se debe fundamentalmente desde el punto de vista emocional. El profesional de enfermería está expuesto a ello, se encuentra regularmente lidiando con la agonía, la muerte de los usuarios, los problemas de la sociedad



exponen a los empleados a grados elevados de stress o cansancio. Por consiguiente, el cansancio tiene relación con la sobrecarga laboral que experimenta el empleado (31).

### **Instrumentos para medir la sobrecarga laboral**

Los instrumentos que son muy empleados para apreciar la sobrecarga de trabajo en las enfermeras son: el NAS (escala Nursing Activities Score), proveniente del TISS 28 y mejorado por Miranda Reis, en la actualidad es considerado el más conveniente para que represente la utilización del tiempo de enfermería que se basa en la evaluación del lapso verdadero de las actividades. También encontramos al NEMS (Nine Equivalents of Nursing Manpower Use Score), con el que se evalúa las actividades de enfermería. Y el TISS 28 (score Simplified Therapeutic Intervention Scoring System), su fin es la medición del trabajo rehabilitador del licenciado enfermero (32).

### **Teoría de enfermería: Modelo de sistemas de Betty Neuman**

La función del profesional de enfermería es conservar el sistema de energía de un individuo estable, para fijar una armonía mental y así poder mejorar la salud. Considera a la persona o al conjunto de ellas como un sistema, la importancia del lugar donde se desarrolla y donde será afectado por lo que existe en su entorno, también de causas internas que afectaran especialmente a cada uno de los sistemas. Betty Neuman menciona que se logra un estado de satisfacción ideal, cuando se logra cumplir las circunstancias apropiadas para cada individuo, de esta manera se afirma que ese individuo posee un buen estado de salud. De la misma forma, incorpora dentro del sistema 5 elementos: espiritual, sociocultural, fisiológico, desarrollo y psicológico, estas se vinculan entre sí (33).

### **2.2.2. Segunda variable: Satisfacción en el trabajo**

#### **Definición**

La satisfacción en el trabajo se precisa como la conducta que un individuo manifiesta hacia las tareas cotidianas que ejecuta en el área de trabajo, este comportamiento está determinada por una sucesión de elementos como son: interrelación con los compañeros de trabajo y líderes, el acatamiento de las reglas y directrices institucionales, la valoración permanente mediante patrones de rendimiento, las cláusulas del empleo, así como otros elementos que repercuten en el empleado al instante de comentar su grado de satisfacción en el trabajo que se evidenciara en la categoría de sus actividades (34).

Asimismo, la satisfacción en el trabajo del licenciado en enfermería incluye la atención personalizada y continuada con cada paciente que es su compromiso, en casa o en el nosocomio realizando sus tareas según el estado de salud del paciente. La satisfacción en el trabajo afecta en su actuación y sujeta los afectos de importancia y desarrollo individual de acuerdo con su comportamiento ante sus actividades, reconociendo una fracción necesaria del proceso conectado rectamente a la prestación brindada (35).

#### **Importancia de la satisfacción en el trabajo**

Es fundamental pensar sobre la satisfacción en el trabajo al interior de una institución porque acercará recompensas tanto como para la empresa y el empleado. Así comprometerá el desarrollo de su educación institucional (36).

Así también, satisfacción en el trabajo es uno de los primordiales factores que afectan en el empleo, y predice la conducta en el ambiente de trabajo y particular, por consiguiente, su medida podría ser apreciada como un instrumento beneficioso para cualquiera de las

profesiones, lo que contribuye a definir satisfacción de los individuos, del mismo modo la eficiencia y la calidad del servicio brindado (37).

### **Dimensiones de la satisfacción en el trabajo**

#### **a. Desempeño de tareas**

Es calcular la productividad y habilidad que la persona y su sociedad con su tarea diaria en la organización donde realiza su trabajo (38).

De la misma manera esta magnitud toma en consideración todas las destrezas que el enfermero profesional adquiere a lo largo de su carrera y que se controlan por medio de exámenes que los realiza la persona indicada (39).

#### **b. Desarrollo personal**

Es la posibilidad que se le brinda al empleado dentro de la organización, de realizar funciones las cuales son muy importantes respecto a su desarrollo personal (40).

También, se relaciona a las instituciones que reconozcan y aprecien los talentos y resistencia de sus empleados, proporcionándoles posibilidades de desarrollo personal, lo que ayudara a lograr las metas de la institución (41).

#### **c. Relaciones interpersonales**

Es la interrelación del enfermero con sus colegas del servicio y también con el paciente acepta su asistencia. Las relaciones interpersonales llevan a cabo una función primordial en toda institución por que originan veracidad, seguridad, compromiso y afinidad. La calidad del rendimiento en el trabajo está sujeta generalmente a un mensaje efectivo, donde destaca el entendimiento, consideración y apoyo mutuo. La manera de laborar frecuentemente es un

asunto de comportamiento. Por tanto, un comportamiento psicológico positivo conlleva a laborar de manera más cordial y fructífero (42).

## **Teorías relacionadas con la variable 2**

### **a. Teoría de Patricia Benner (Enfermera)**

La teoría de P. Benner presenta el desarrollo que el personal de enfermería alcanza desde que se gradúa hasta la especialización en un servicio específico. Durante este desarrollo se presentan una secuencia de cambios en el comportamiento, se va consiguiendo experiencia que hacen que el rendimiento de la enfermera tenga mayor calidad y sea satisfactorio. El punto de vista de Benner de inexperto a especialista es el de una capacitación por competencias, estas se reflejarán en las actividades que ejecuta la enfermera o en el desarrollo individual y laboral. También, menciona que se debe tener la habilidad de emplear las actitudes, capacidades y valores, porque la mejora del individuo se apoya en estos componentes que demuestran las cualidades que posee el profesional de enfermería para dar remedio a los problemas que se presentan en el servicio de emergencia (43).

### **2.2.3. Rol del enfermero profesional**

#### **Servicio de emergencia**

El área de emergencia es un servicio importante en la actuación nosocomial, cuya finalidad primordial es la recuperación y estabilización del usuario crítico o prevención de lesiones. Brinda atención las veinticuatro horas, de Lunes a Domingo y en los Nosocomios de nivel II o III contiene lugares especializados y de un nivel elevado de decisión (45).

## **Enfermero profesional**

Individuo que culminó una programación legal de formación elemental en enfermería por lo que está acreditada y calificada, legítimamente para realizar la función de enfermera en su territorio. Sus funciones comprenden la atención autónoma y en colaboración, que se brindan a los individuos con buena y mala salud, grupos de familia y poblaciones, en todas las circunstancias está incluido el fomento de la salud, prevención de la dolencia y asistencia al buen fallecer. Entre sus principales tareas se encuentran: el análisis, la dirección de los usuarios y normas de salud, formación y fomentar un ambiente seguro (46).

### **2.3. Formulación de la hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis generales**

**Hi:** Existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao -2023.

**Ho:** No hay relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao-2023.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

**Hi:** Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital del MINSA.

**Hi:** Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital del MINSA.

**Hi:** Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga psicoafectiva de la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital del MINSA.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Método de la Investigación**

El método que se utilizará en el presente proyecto de investigación es el Hipotético – Deductivo. Este método inicia de la observación, un desarrollo deductivo y experimental que se basa en la comprobación y se prosigue de la propuesta de la hipótesis y la suposición del resultado del mismo, sucesión racional y deductivo. Al finalizar, regresa a la incitación para comprobar o confutar las hipótesis. Por lo tanto, lo que se coloca en estudio no vendría a ser la hipótesis como tal, sino lo que deriva de ella como pronostico o resultado lógico. Y para que lo consideren científica se debería informar un aspecto definido y transparente del planeta (47).

#### **3.2. Enfoque de la Investigación**

El proyecto de investigación tendrá un enfoque cuantitativo, por que buscará calcular el evento estudiado y la verificación de las hipótesis planteadas. El enfoque cuantitativo es conocido también como valuación sumativa, suceso que esta continuamente presente en toda circunstancia y práctica. Vera en el 2017 refiere que, el enfoque cuantitativo ofrece neutralidad y exactitud y que permite así, entregar una apreciación que no acepta fallas incluyendo en la entrega de análisis. Su fin es la recolección de datos mediante herramientas fabricados para tal finalidad (48).

#### **3.3. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación del actual proyecto será la aplicada es una forma no sistemática de encontrar soluciones a problemas o cuestiones específicas. Este tipo de investigación tiene como objetivo aplicar los resultados de la investigación científica para mejorar la calidad de

las personas, impulsar el desarrollo económico y social, y solucionar problemas específicos de la sociedad (49).

### **3.4. Diseño de la Investigación**

En la comprobación de los objetivos del estudio se aplicará el diseño no experimental empleándose de forma transversal y con un alcance correlacional para el cálculo de variables estudiadas. En este diseño no experimental no se manipulan las variables por el averiguador, se medirán las variables 1 vez y en un momento dado (50).

Estudio será transversal por que el cálculo se realizará en un momento particular y concreto de tiempo, donde se planea analizar el enlace entre las variables planteadas (51).

Y nivel será correlacional por que se plantean hipótesis donde se propone una relación entre variables del estudio (52).

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

#### **Población:**

El proyecto de investigación estará constituido por una población limitada y nuestra muestra censal estará compuesta por 70 enfermeros/as del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao. Serán seleccionados mediante criterios de elección, se tendrá en cuenta la norma de inclusión y exclusión.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Enfermeras/os que laboren en el área de emergencia de un hospital del MINSA, Callao.
- Enfermeras/os que estén laborando por 6 meses o más en el área de emergencia de un hospital del MINSA, Callao.



- Enfermeras/os que prefieran intervenir en el proyecto de investigación previa firma del Consentimiento Informado.

**Criterios de Exclusión:**

- Enfermeras/os que no laboren en el área de emergencia de un hospital del MINSA, Callao.
- Enfermeras/os que estén laborando por menos de 6 meses en el área de emergencia de un hospital del MINSA, Callao.
- Enfermeras/os que no prefieran intervenir en el proyecto de investigación y no firmen previamente el consentimiento Informado.

**Muestra:**

Debido a que la población es considerada como pequeña, se empleará a toda la población para el estudio

**Muestreo:**

Nuestra población de enfermeras/os es limitada y manipulable por lo que no se efectuará el muestreo de tipo censal.

**3.6. Variables y operacionalización**

**Primera variable:** Sobrecarga laboral

**Segunda Variable:** Satisfacción en el trabajo del profesional de Enfermería

Tabla 1. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles o rango)
<b>Sobrecarga laboral</b>	Se ha visualizado como causa que origina complicaciones y amenazas para el bienestar del individuo, en contraste a las competencias cognitivas y físicas que superan a los empleados durante la faena de trabajo consiguiente de los requerimientos y estructura de las tareas a realizar (53).	Para la variable N°1 Sobrecarga laboral se empleará la encuesta que lleva como título: Instrumento para la medición de carga laboral, que está compuesta por 24 preguntas dicotómicas de No y Si, con nivel de puntuación Si (1) y No (0). Se dividen en 3 magnitudes: carga Psicoafectiva, Mental y Física, cada magnitud presenta el siguiente grado de puntaje: Bajo, Medio y Alto.	Carga mental	Ritmo de trabajo Experiencia Atención	Ordinal  Si = 1 punto No = 0 puntos	Bajo (0-8)
			Carga física	Desplazamiento Esfuerzo muscular Postura Alegría		Medio (9-16)
			Carga psicoafectiva	Tristeza		Alto (17-24)
				Llanto		
<b>Satisfacción en el trabajo</b>	Se entiende como la interrelación entre los trabajadores y su entorno laboral, es ahí donde se averigua la conexión entre lo que el trabajador desea de su empleo y lo que el trabajador percibe que obtiene. Por ende, se entiende que alguna alteración en la competencia psicológica o física, en las interrelaciones de los trabajadores y con la estimulación interna son alteraciones en la satisfacción laboral (54).	Para la variable N°2 Satisfacción en el trabajo se empleará la encuesta que lleva como título: Instrumento para la medición de Satisfacción en el Trabajo, está compuesta por 14 preguntas con respuestas ordenadas en la Scala de Likert y se dividen en 3 magnitudes: Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Desempeño de tareas. Presentan el siguiente grado de puntaje: TDA (5), DA (4), I (3), ED (2) Y TED (1)	Desempeño de tareas	Rendimiento Productividad Eficacia Capacitaciones	Ordinal  Totalmente de acuerdo = 5	Bajo (14-32)
			Desarrollo personal	Reconocimiento por logros	De acuerdo = 4 Indeciso = 3	Medio (33-51)
			Relaciones interpersonales	Conflictos personales Valores	En desacuerdo = 2	Alto (52-70)
				Clima laboral	Totalmente en desacuerdo = 1	

### **3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

En los estudios es indispensable realizar la recopilación de información, paso muy importante para poder lograr de manera exitosa la adquisición de resultados. Realizar de forma adecuada la recopilación de información y escoger el método es una labor que todo averiguador debe saber. La herramienta de recolecta de datos esta canalizado a establecer los requisitos para la medición (55). Por ello, la técnica que se utilizará para la recolecta de datos será la encuesta.

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

Las herramientas de recopilación de información en la averiguación científica se utilizan de distinta manera con respecto al modelo de averiguación, a la técnica y objetivo escogido. La herramienta más usada es el cuestionario en averiguaciones con orientación cualitativa y cuantitativa, permitiendo conseguir y registrar la información mediante interrogantes de diferentes tipos sobre los acontecimientos de interés de la averiguación (56).

En el presente proyecto de investigación se utilizarán instrumentos que tienen varias alternativas de contestación pertenecientes a las que están instauradas por la Scala de Likert, estos instrumentos son utilizados con mucha frecuencia para el cálculo de variables, se concluirá con un formulario que contenga pocas preguntas y que medirán la solidez interna y sea verídico.

#### **Cuestionario para sobrecarga laboral**

Para la evaluación del grado de sobrecarga laboral se usará el cuestionario aplicado en el Perú por Jesús De Loza en 2020 en su tesis “Carga laboral y satisfacción del personal del servicio de Ginecobstetricia del Hospital Barranca”. El instrumento estará constituido por 3 dimensiones con un máximo de 24 interrogantes dicotómicas cuya escala de medición será: SI

= 1 punto y NO = 0 puntos en la Scala de Likert. Con la siguiente escala de valoración: Bajo (0-8), Medio (9-16) y Alto (17-24).

### **Cuestionario para satisfacción en el trabajo**

Para evaluar el grado de satisfacción se usará el cuestionario aplicado en el Perú por Jesús De Loza en 2020 en su tesis “Carga laboral y satisfacción del personal del servicio de Ginec Obstetricia del Hospital Barranca”. El instrumento está compuesto por 3 dimensiones: Desempeño de tareas, Desarrollo personal y Relaciones interpersonales, con un total de 14 interrogantes cuya escala de medición será: Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Indeciso = 3, De acuerdo = 4, y Totalmente de acuerdo = 5, en la Scala de Likert y con la siguiente escala de valoración: Bajo (14-32), Medio (33-51) y Alto (52-70).

### **3.7.3. Validación**

La validez de una herramienta incluye: La validez del constructo, que es función de los peritos, lo que incluye la validación de la explicación de la teoría del constructo, de la explicación operativa, modelo y validez de los ítems. Y también, la validez métrica de la herramienta por medio de un análisis previo, lo que incluye el estudio descriptivo, de exclusión, de magnitud y de características de los reactivos (57).

### **Cuestionario para sobrecarga laboral**

La aprobación del formulario para conseguir el grado de sobrecarga laboral del profesional de enfermería se desarrolló por medio de un juicio de 3 peritos que son capacitados de gran trayecto en la construcción de herramientas.

La aprobación del formulario para conseguir el grado de sobrecarga laboral fue validada por la herramienta de Loza Jesús (2020) con su tesis “Carga laboral y satisfacción del personal

del servicio de Ginecobstetricia del Hospital Barranca”, donde se reveló una alta correlación y propicio en la aprobación de las reglas externas ( $r=0.700$ ) (58).

### **Cuestionario para satisfacción en el trabajo**

La aprobación del formulario para conseguir el grado de satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería se realizó con el estudio y verificación de 3 peritos, quienes afirmaron que la herramienta es clara, adecuado y significativo consiguiendo ser aplicable.

La aprobación del formulario para conseguir el grado de satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería fue validada por la herramienta de Loza Jesús (2020) con su tesis “Carga laboral y satisfacción del personal del servicio de Ginecobstetricia del Hospital Barranca”, donde se revelo una alta correlación y propicio en la aprobación de las reglas externas ( $r=0.700$ ) (58).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Es la predictibilidad y la consistencia, en el cual se desea que no se obtenga cambios importantes cuando se utilice la misma herramienta, quiere decir que cuando se aplique al mismo individuo se tiene que obtener un resultado semejante (59).

### **Cuestionario para sobrecarga laboral**

Para conseguir la confiabilidad del formulario del grado de sobrecarga laboral se utilizó la herramienta a de Loza Jesús del 2020, en su análisis “Carga laboral y satisfacción del personal del servicio de ginecobstetricia del Hospital Barranca”. Donde se obtuvo la confiabilidad con la fórmula 20 de Kuder Richardson = 0,920 (58).

## **Cuestionario para satisfacción en el trabajo**

La confiabilidad del instrumento para calcular la satisfacción en el trabajo fue verificada por Loza Jesús en el 2020 donde obtuvo una confiabilidad de 0,84 en la Scala Alpha de Cronbach (58).

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

En el análisis se realizarán los pasos siguientes: Primero, la averiguadora se presentará con la jefa del servicio de emergencia y con los enfermeros/as para presentar de forma detallada el proyecto de investigación, así como también su significancia. Segundo, los enfermeros/as firmarán de manera voluntaria el Consentimiento Informado para luego desarrollar el formulario. Tercero, se despejarán dudas sobre cualquier punto del formulario y así puedan desarrollarlo de manera veraz. Cuarto, la herramienta se aplicará de forma individual en el área de trabajo y durante el tiempo disponible. Quinto, las conclusiones serán socializadas con el director y jefa del área, para que formulen un plan que ayude a disminuir el problema encontrado.

En el procesamiento de la información recopilada se utilizará el Programa Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 26 y para el análisis de la asociación entre las variables del estudio se aplicará la prueba Rho de Spearman. El SPSS, su tarea fundamental es la comprobación o el rechazo de hipótesis que se plantean en un análisis de investigación, de esta manera se puede explicar el comportamiento de las variables en diversas cuestiones.

### **3.9. Aspectos éticos**

#### **Principio de autonomía:**

Se define como un renombre a la suficiencia que toda persona tiene para resolver de manera racional la relevancia y efectos de sus acciones, de poder actuar de acorde a su libre opción y la responsabilidad de contestar por las conclusiones que sus acciones ocasionen.

Por lo antes mencionado, el profesional de enfermería puede de participar de manera voluntaria en el actual proyecto de investigación y otorgar su Consentimiento Informado, respetándose el principio de Autonomía de la enfermera/ro.

#### **Principio de justicia:**

Los participantes del estudio no serán discriminados y no habrá preferencia alguna, serán tratados con mucho respeto y de la misma manera.

#### **Principio de beneficencia:**

Beneficencia es la acción de precaver hacer un mal, de realizar el bien y conceder mejoras, la obligación de brindar ayuda por sobre el interés propio del averiguador, quiere decir, actuar en bien. Se encamina a pretender el bien de todas las personas.

El proyecto de investigación tiene en cuenta el presente principio para precaver el mal, realizar el bien y proporcionar beneficios.

#### **Principio de no maleficencia:**

Las enfermeras/os serán informados que su participación en la investigación no representa amenaza alguna contra ellos, así como también la información proporcionada es confidencial.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2023-2024																			
	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Búsqueda de la realidad problemática																				
Preparación del proyecto																				
Exploración de fuentes																				
Recopilación de datos																				
Procesamiento, análisis e interpretación de la información																				
Preparación del informe estadístico																				
Aprobación del proyecto																				
Sustento del informe final																				



## 4.2. Presupuesto

	<b>GESTION DE PERSONAL</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>TOTAL</b>
<b>POTENCIALES HUMANOS</b>	Asesoría	<b>4 sesiones</b>	<b>400</b>
	Estadístico	<b>2</b>	<b>300</b>
	Digitador	<b>1</b>	<b>150</b>
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>MATERIAL BLIBIOGRAFICO</b>		
	Revistas	<b>30</b>	<b>100</b>
	Libros	<b>10</b>	<b>150</b>
	<b>MATERIAL DE IMPRESION</b>		
	Foto copias	<b>hojas</b>	<b>300</b>
	Papel bond A4	<b>millar</b>	<b>100</b>
	<b>MATERIAL DE ESCRITORIO</b>		
	Laptop /archivadores	<b>docenas</b>	<b>200</b>
	USB	<b>unidad</b>	<b>150</b>
	Tampón	<b>unidad</b>	<b>50</b>
	Lapiceros	<b>docena</b>	<b>25</b>
<b>SERVICIOS</b>	Transporte	<b>10</b>	<b>200</b>
	Internet	<b>horas</b>	<b>500</b>
<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>	Estudio con financiación personal		<b>2,650.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Matamoros R. Sobrecarga laboral en Enfermeras del servicio de Emergencia, Hospital José Casimiro Ulloa-2021. Repos la Univ María Aux [Internet]. 2021[citado 30 setiembre del 2023];2(1):1–42. Disponible en: [https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/979/MATAMOROS HUARCAYA ROXANA - TRABAJO ACADÉMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/979/MATAMOROS_HUARCAYA_ROXANA_-_TRABAJO_ACADÉMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Organización Mundial de la salud. La Oms y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Of Reg la OMS [Internet]. 2020[citado 30 setiembre del 2023];1(0):1. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Organización Panamericana de la Salud. El personal de Enfermería es esencial para avanzar a la salud universal. Of Reg para las Américas la Organ Mund la Salud [Internet]. 2019[citado el 1 de octubre del 2023];1(0):1. Disponible en: <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2019-personal-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-salud-universal#:~:text=El personal de enfermería es,Organización Panamericana de la Salud>
4. García B. Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022. Repos la Univ César vallejo [Internet]. 2023[citado el 1 de octubre del 2023];1(2):1–89. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107104/Garcia\\_ZB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107104/Garcia_ZB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
5. Delgado K. Sobrecarga laboral y desempeño del profesional de enfermería en el área de Emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2022. Repos la Univ María Aux

- [Internet]. 2023[citado el 1 de octubre del 2023];1(1):1–34. Disponible en: [https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1606/TRABAJO\\_ACADEMICO-DELGADO\\_LUYO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1606/TRABAJO_ACADEMICO-DELGADO_LUYO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Flores M, Muñoz A. Enfermedad crónica y condiciones laborales del personal de Enfermería del Hospital Municipal Los Andes. *Investig Fem* [Internet]. 2022[citado el 1 de octubre del 2023];13(1):1–5. Disponible en: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/88403534/20.Enfermedad\\_cronica\\_y\\_condiciones\\_laborales\\_del\\_personal\\_de\\_Enfermeria\\_-libre.pdf?1657383756=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEnfermedad\\_cronica\\_y\\_condiciones\\_laboral.pdf&Expires=169617451](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/88403534/20.Enfermedad_cronica_y_condiciones_laborales_del_personal_de_Enfermeria_-libre.pdf?1657383756=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEnfermedad_cronica_y_condiciones_laboral.pdf&Expires=169617451)
  7. Borda J, Chacchi M. Estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en los servicios de Emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno durante la Pandemia Covid-19 Ayacucho, 2022. *Repos la Univ Roosevelt* [Internet]. 2022[citado el 1 de octubre del 2023];1(0):1–64. Disponible en: [https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS\\_JESUS\\_Y\\_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/843/TESIS_JESUS_Y_MIRIAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  8. Culqui L. Sobrecarga laboral extrahospitalaria y el desempeño laboral del personal de salud en una clínica privada de Chachapoyas. *Repos la Univ César Vallejo* [Internet]. 2023[citado el 1 de octubre del 2023];1(0):1–63. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111210/Culqui\\_BLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111210/Culqui_BLL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  9. Asto E, Diaz A. Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout en Enfermeras de Áreas Críticas - Hospital Regional de Ayacucho, 2021. *Repos la Univ Autónoma Ica* [Internet].

- 2021[citado el 1 de octubre del 2023];1(0):1–82. Disponible en: [http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1604/3/Ana Diaz De La Cruz.pdf](http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/1604/3/Ana%20Diaz%20De%20La%20Cruz.pdf)
10. Rivadeneyra I. Plan de Gobierno Region Callao 2019-2022. Fuerza Chalaca [Internet]. 2019[citado el 1 de octubre del 2023];1(0):1–42. Disponible en: <https://declara.jne.gob.pe/ASSETS/PLANGOBIERNO/FILEPLANGOBIERNO/291.pdf>
  11. Beryed L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los profesionales de Tecnología Médica en Radiología de un hospital de la Región Callao, 2021. Repos la Univ Mayor San Marcos [Internet]. 2022[citado el 1 de octubre del 2023];1(0):1–97. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18088/Laura\\_pb.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18088/Laura_pb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  12. Mariel S, Gonzáles J. Sobrecarga laboral y satisfaccion del personal de enfermeria en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Rev Inf científica para la Dir en Salud [Internet]. 2022;1(38):1–24. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/>
  13. Hernández E, Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2020[citado el 7 de octubre del 2023];28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2020/eim201e.pdf>
  14. Arreaga G, Carriel Y. Percepción de enfermeria sobre la carga laboral y el crecimiento profesional. Rev la Univ Guayaquil [Internet]. 2023[citado el 7 de octubre del 2023];137(2):1–13. Disponible en: <https://revistas.ug.edu.ec/index.php/rug/article/view/2067/3141>

15. Gutiérrez Á. Lumbalgia aguda asociada a la carga laboral en el personal de salud y auxiliares de enfermería: Clínica Albán, Cuenca-Ecuador. *J Sci MQRInvestigar* [Internet]. 2023[citado el 7 de octubre del 2023];7(3):3760–88. Disponible en: <http://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/644/2556>
16. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2020[citado el 7 de octubre del 2023];66(261):220–9. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n261/1989-7790-mesetra-66-261-220.pdf>
17. Gamarra G, Morales J. Sobrecarga y satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa - 2022. *Repos la Univ Auton Ica* [Internet]. 2022[citado el 7 de octubre del 2023];1(0):1–113. Disponible en: [http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/2073/1/MORALES\\_ZARATE\\_JULIO\\_HUMBERTO\\_MIGUEL\\_-\\_GAMARA\\_CRUZ\\_GABRIEL\\_ANDRÉ.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/2073/1/MORALES_ZARATE_JULIO_HUMBERTO_MIGUEL_-_GAMARA_CRUZ_GABRIEL_ANDRÉ.pdf)
18. Cerna S. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería de un hospital público de Huarney, 2022. *Repos la Univ César Vallejo* [Internet]. 2023[citado el 7 de octubre del 2023];1(0):1–74. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111907/Cerna\\_CSES-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111907/Cerna_CSES-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
19. Velasquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermeria de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. *Repos la Univ César Vallejo* [Internet]. 2021[citado el 7 de octubre del 2023];1(0):1–94. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Velásquez\\_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Velásquez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de

- emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Rev Exp en Med [Internet]. 2020[citado el 7 de octubre del 2023];6(1):23–7. Disponible en: <http://www.rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381/256>
21. Regalado M. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022. Repos la Univ César Vallejo [Internet]. 2022[citado el 7 de octubre del 2023];1(0):1–108. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado\\_CME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado_CME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
  22. Solano Y. Influencia de la carga laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector privado de Lima Metropolitana. Repos la Univ San Ignacio Loyola [Internet]. 2021[citado el 7 de octubre del 2023];1(0):1–45. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4b935de2-6753-442a-b36d-db8b0ea08d86/content>
  23. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de Enfermería en el Hospital General Martín Icaza, Periodo Octubre 2019-Marzo 2020. Repos la Univ Técnica Babahoyo [Internet]. 2020[citado el 7 de octubre del 2023];0(0):1–108. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  24. 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. Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades [Internet]. 2023[citado el 12 de octubre del 2023];4(2):4918–30. Disponible en: <http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948/1248>

25. Vera V. Carga laboral y satisfacción del enfermero de la unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público, en tiempos de pandemia por COVID 19 en Lima, 2021. Repos la Univ Norbert Wiener [Internet]. 2022;1(0):1–65. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6819/T061\\_44139858\\_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6819/T061_44139858_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
26. Navarro J. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización de la clínica Madre Zoraida 2022. Repos la Univ Norbert Wiener [Internet]. 2022;0(0):1–85. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8490/T061\\_72355345\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8490/T061_72355345_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Alexandra T. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de Enfermería de un Hospital de Guayaquil, 2022. Repos la Univ César Vallejo [Internet]. 2022[citado el 12 de octubre del 2023];1(0):1–61. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/Toledo\\_MAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/Toledo_MAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
28. Gil E. Sobrecarga laboral y calidad de atención de enfermería a pacientes neonatos hospitalizados en la Unidad de Cuidados Intensivos del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Repos la Univ Inca Garcilazo la Vega [Internet]. 2020;1(0):1–75. Disponible en: [http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/5666/TESIS\\_GILMIRANDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://168.121.45.179/bitstream/handle/20.500.11818/5666/TESIS_GILMIRANDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
29. Zuñiga K. Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020. Repos la Univ del Callao [Internet]. 2021[citado el 12 de octubre del 2023];1(0):1–96.

- Disponible en:  
[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5609/TESIS  
 MAESTRO-ZUÑIGA CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5609/TESIS_MAESTRO-ZUÑIGA_CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
30. Garma N, Vivanco M. Sobrecarga laboral y desempeño del Profesional de Enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021. Repos la Univ Autónoma Ica [Internet]. 2021[citado el 12 de octubre del 2023];0(0):1–108. Disponible en:  
[http://www.repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1039/1/Mónica  
 a Vivanco Vivanco.pdf](http://www.repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1039/1/Mónica_Vivanco_Vivanco.pdf)
31. Valeriano K. Nivel de Estrés y su relación con la Carga Laboral en el Profesional de Enfermería frente a la Pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área Covid-19) y Emergencia del Hospital III Essalud-Puno 2021. Repos la Univ San Carlos [Internet]. 2022[citado el 12 de octubre del 2023];1(0):1–104. Disponible en: [http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC  
 S.A.C./44/Katty\\_Carol\\_VALERIANO\\_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC_S.A.C./44/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
32. Castellanos C, Rodriguez H, Rodriguez M. Relación entre la Carga Laboral de Enfermería y la Calidad del Cuidado en Pacientes Críticos Cardiovasculares del Villavicencio, Neiva y Bogotá entre Abril y Agosto del Año 2021. Repos la Univ Pontif Javeriana [Internet]. 2021[citado el 17 de octubre del 2023];1(0):1–196. Disponible en: [https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58278/CARGA LABORAL  
 Y CALIDAD DEL CUIDADO.pdf?sequence=1](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58278/CARGA_LABORAL_Y_CALIDAD_DEL_CUIDADO.pdf?sequence=1)
33. Romero J. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital nacional, 2022. Repos la Univ Norbet Wiener [Internet]. 2022;0(0):1–65. Disponible en:



- [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8376/T061\\_70428919\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8376/T061_70428919_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Huamanchumo M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico en una clínica en el año 2021. Repos la Univ Nac Mayor San Marcos [Internet]. 2022[citado el 17 de octubre del 2023];1(0):1–69. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/20242/Huamanchumo\\_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/20242/Huamanchumo_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  35. Córdova M, Jara S. Satisfacción laboral del enfermero y desempeño en el cuidado al paciente de Centro Quirúrgico Hospital Victor Lazarte Echeagaray Trujillo 2020. Repos la Univ Priv Antenor Orrego [Internet]. 2021[citado el 17 de octubre del 2023];1(0):1–61. Disponible en: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP\\_MILAGROS.CÓRDOVA\\_SOLANGHE.JARA\\_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7909/1/REP_MILAGROS.CÓRDOVA_SOLANGHE.JARA_SATISFACCIÓN.LABORAL.DEL.ENFERMERO.pdf)
  36. Azo J. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital pediátrico de Lima, 2020. Repos la Univ Unión [Internet]. 2020[citado el 25 de octubre del 2023];1(0):1–54. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3155/Julissa\\_Trabajo\\_Especialidad\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3155/Julissa_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
  37. Fontecha N, Flores E, Maureira F. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de Hemodiálisis en la Región de Valparaíso, Chile. Rev Electrónica Psicol Iztacala [Internet]. 2020[citado el 25 de octubre del 2023];23(4):1650–62. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Maureira-Cid/publication/346569481\\_Satisfaccion\\_laboral\\_de\\_las\\_enfermeras\\_que\\_trabajan\\_en\\_unidades\\_de\\_hemodialisis\\_en\\_la\\_region\\_de\\_Valparaiso\\_Chile/links/5fc7944c92851c](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Maureira-Cid/publication/346569481_Satisfaccion_laboral_de_las_enfermeras_que_trabajan_en_unidades_de_hemodialisis_en_la_region_de_Valparaiso_Chile/links/5fc7944c92851c)

- 00f8453f08/Satisfaccion-laboral-de-las-en
38. Castro M. Satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de Emergencias del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrion 2021. Repos la Univ Peru Del Cent [Internet]. 2022[citado el 25 de octubre del 2023];1(0):1–55. Disponible en: <https://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14127/319/TESIS - MAYRA CASTRO ROSAS.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
  39. Llatas H. Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los licenciados en enfermería del servicio de Pediatría de un Hospital Público Lima-2022. Repos la Univ Norbert Wiener [Internet]. 2022[citado el 25 de octubre del 2023];0(0):1–87. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6625/T061\\_71203458\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6625/T061_71203458_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  40. Chocano M, Pacheco C. Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. Rev Psicol [Internet]. 2020[citado el 25 de octubre del 2023];10(2):57–75. Disponible en: <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1241/604>
  41. Meneses A, Katty P. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022. Repos la Univ Nac San Cris Huamanga [Internet]. 2023[citado el 25 de octubre del 2023];0(0):1–58. Disponible en: [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5263/1/TESIS EN831\\_Men.pdf](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/UNSCH/5263/1/TESIS EN831_Men.pdf)
  42. Hoyos W. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia del hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Luján, Bagua 2022. Repos la Univ Politécnica Amaz [Internet]. 2022;1(0):1–69. Disponible en:

- [https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS\\_HOYOS\\_QUIROZ\\_WILMER\\_JESÚS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12897/123/TESIS_HOYOS_QUIROZ_WILMER_JESÚS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
43. Avia J, Soel E. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas Lima-2019. Repos la Univ Nac del Callao [Internet]. 2021[citado el 21 de diciembre del 2023];0(0):1–99. Disponible en: [https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS\\_MAESTRO-AVIA\\_POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5628/TESIS_MAESTRO-AVIA_POLO-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  44. Hoyos W. Estrategia motivacional para la satisfacción laboral en enfermeros de áreas críticas de un Hospital Público de Bagua, Amazonas. Repos la Univ Señor Sipán [Internet]. 2023[citado el 17 de octubre del 2023];1(0):1–99. Disponible en: [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10892/Hoyos Quiroz Wilmer Jesús.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10892/Hoyos_Quiroz_Wilmer_Jesús.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  45. Taype W, Castro L, Amado J. Saturación y hacinamiento del servicio de Emergencia de un Hospital Urbano. Rev la Fac Med Humana [Internet]. 2020[citado el 25 de octubre del 2023];20(2):216–21. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v20n2/2308-0531-rfmh-20-02-216.pdf>
  46. Franco C. Entorno laboral saludable y nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio polivalente del Sanatorio Concordia, Entre Rios. Enero-Abril, 2020. Repos la Univ del Rosario [Internet]. 2020[citado el 17 de octubre del 2023];0(0):1–106. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/23297/CEI - MGSSS - Tesis Franco Tarabini Claudia.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
  47. Amela J, Beaus R, Carmona A. El método científico aplicado a las ciencias de la salud. Libr Actitud y Form binomio para tener éxito en la Univ y en la Empres [Internet].

- 2020[citado el 25 de octubre del 2023];87(0):87–122. Disponible en: [https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/181107/1/libro\\_actitudyformacion\\_2020.pdf#page=88](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/181107/1/libro_actitudyformacion_2020.pdf#page=88)
48. Muñoz E, Solís B. Enfoque cualitativo y cuantitativo de la evaluación formativa. *Rev Ciencias Humanísticas y Soc* [Internet]. 2021[citado el 25 de octubre del 2023];6(3):1–16. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rehuso/v6n3/2550-6587-rehuso-6-03-00001.pdf>
  49. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Rev Tecura* [Internet]. 2023[citada el 25 de octubre del 2023];27(75):140–74. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-140.pdf>
  50. Alvarez A. Clasificación de las Investigaciones. *Univ Lima* [Internet]. 2020;0(0):1–5. Disponible en: [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota Académica 2 %2818.04.2021%29 - Clasificación de Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
  51. Maguiña J, Soto A. Estudios Transversales. *Rev Fac Med Humana* [Internet]. 2021;21(1):179–85. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
  52. Ramos C. Los alcances de una investigación. *Cienc América* [Internet]. 2020;9(3):1–5. Disponible en: <file:///C:/Users/51941/OneDrive/Escritorio/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf>
  53. Galeano N, Cortes S. La sobrecarga laboral y sus consecuencias en la salud de los trabajadores. *Repos la Univ Coop Colomb* [Internet]. 2022[citado el 9 de noviembre del

- 2023];0(0):1–30. Disponible en:  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a837d7d-4f22-48cd-bbd9-12d0bca05304/content>
54. Armas J. Revisión bibliográfica sobre la satisfacción y la iluminación en el puesto de trabajo. Repos la Univ la Laguna [Internet]. 2022[citado el 9 de noviembre del 2023];0(0):1–16. Disponible en:  
[https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/29281/Revision\\_bibliografica\\_sobre\\_la\\_satisfaccion\\_y\\_la\\_iluminacion\\_en\\_el\\_puesto\\_de\\_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/29281/Revision_bibliografica_sobre_la_satisfaccion_y_la_iluminacion_en_el_puesto_de_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
55. Hernández S, Duana D. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Bol Científico las Ciencias Económico Adm del IECA [Internet]. 2020[citado el 9 de noviembre del 2023];9(17):51–3. Disponible en:  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
56. Cisneros A, Guevara A, Urdánigo J. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. Rev Científica Dominio las Ciencias [Internet]. 2022[citado el 9 de noviembre del 2023];8(1):1165–85. Disponible en:  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>
57. Tarazona H. Observaciones para la construcción y validación de instrumentos de investigación. Rev Científica Ciencias Soc y Humanidades [Internet]. 2020[citado el 9 de noviembre del 2023];11(2):177–82. Disponible en:  
<http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/213e/50>
58. Loza B. Carga laboral y satisfacción del personal del servicio de ginecoobstetricia del Hospital de Barranca. Repos la Univ Nac José Faustino Sánchez Carrión [Internet]. 2020[citado el 9 de noviembre del 2023];0(0):1–85. Disponible en:

[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7205/TESIS\\_compressed %281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7205/TESIS_compressed%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

59. Ramos M, Rivera Y. Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación. Repos la Univ Peru Austral del Cusco [Internet]. 2021[citado el 9 de noviembre del 2023];0(0):1–8. Disponible en:  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66722885/Ensayo\\_CONFIABILIDAD\\_Y\\_VALIDEZ\\_DE\\_INSTRUMENTOS\\_DE\\_INVESTIGACION-libre.pdf?1619750895=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCONFIABILIDAD\\_Y\\_VALIDEZ\\_DE\\_INSTRUMENTOS.pdf&Expires=1698429348&Signature](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66722885/Ensayo_CONFIABILIDAD_Y_VALIDEZ_DE_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION-libre.pdf?1619750895=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCONFIABILIDAD_Y_VALIDEZ_DE_INSTRUMENTOS.pdf&Expires=1698429348&Signature)

## **6. ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

**Título de la investigación:** Sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao-2023.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao-2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia?</p> <p>¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga psicoafectiva con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Analizar la relación de la sobrecarga laboral con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao-2023</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p>Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga psicoafectiva con la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao – 2023.</p> <p><b>Ho:</b> No hay relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del MINSA, Callao – 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H1.</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p><b>H2.</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia.</p> <p><b>H3.</b> Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga psicoafectiva de la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Sobrecarga laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> Carga mental Carga física Carga psicoafectiva</p> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción en el trabajo</p> <p><b>Dimensiones:</b> Desempeño de tareas Desarrollo personal Relaciones interpersonales</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> Hipotético-Deductivo, diseño no experimental, transversal y alcance correlacional</p> <p><b>Población y muestra</b> Constituida por una población limitada y muestra censal de 70 enfermeras/os.</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>



## **Anexo 2. Instrumentos**

### **INSTRUMENTO N°1**

#### **CUESTIONARIOS DE SOBRECARGA LABORAL Y SATISFACCION EN EL TRABAJO**

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar la sobrecarga laboral y la satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital San José del Callao, es de carácter anónimo y la información se utilizará solo para fines de la investigación, por favor lea atentamente las instrucciones.

#### **Instrucción:**

Lea cuidadosamente cada pregunta que se presenta a continuación y marque con un aspa (X) la respuesta que usted crea conveniente.

#### **I. Información General**

Llenar sus datos en los espacios en blanco y marcar con un aspa (X) según corresponda:

**1. Edad:** -----

**2. Genero:**

- Masculino -----
- Femenino -----

**3. Estado Civil:**

- Soltero -----
- Casado -----
- Otros -----

### Instrumento para la medición de sobrecarga laboral

Lea atentamente y marque con un aspa (X) donde considere correcto.

Nº	Ítems	Si	No
<b>Carga mental</b>			
1	¿El nivel de atención que requiere para la ejecución de sus actividades es elevado?		
2	¿Para desarrollar su jornada laboral debe de tener su atención más de la mitad de tiempo?		
3	¿Se le permite en el trabajo descansos durante el turno?		
4	¿El ritmo de trabajo es extenuante mentalmente?		
5	¿Realizar sus actividades se basan en conocimientos?		
6	¿Entiende con facilidad los procedimientos que va a realizar?		
<b>Carga física</b>			
7	¿El trabajo le permite pasar de la posición de pie a sentado?		
8	¿Mantiene la columna en postura adecuada de pies a sentado?		
9	¿Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral?		
10	¿El trabajo le exige desplazamiento de un lugar a otro?		
11	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral?		
12	¿Usted realiza desplazamientos con cargas menores a 2 Kg?		
13	¿El trabajo le exige realizar esfuerzo muscular frecuente?		
14	¿Para realizar sus actividades solo utiliza las fuerzas de las manos?		
15	¿Cuándo manipula cargas, son menores a 3 Kg?		
16	¿Cuándo lleva carga le permite movilizarse con facilidad?		
17	¿El ambiente del servicio se adapta para hacer esfuerzo muscular?		
18	¿Se ha capacitado sobre mecánica corporal?		
<b>Carga psicoafectiva</b>			
19	¿Adquiere sentimientos de tristeza por sus pacientes?		
20	¿Siente enojo al término del turno por la interacción con los pacientes o familiares?		
21	¿Hay situaciones que le llaman al llanto dentro del servicio?		
22	¿Ha tenido reacciones fisiológicas de estrés por su trabajo?		
23	¿Se ha sentido presionada durante la realización de actividades?		
24	¿Ha presentado sensación de desidia para la realización de sus actividades dentro del servicio?		

### Instrumento para medir la satisfacción en el trabajo

Lea atentamente y marque con un aspa (X) donde considere correcto.

**TDA:** Totalmente de acuerdo

**ED:** En desacuerdo

**DA:** De acuerdo

**TED:** Totalmente en desacuerdo

**I:** Indeciso

Nº	Ítems	TDA	DA	I	ED	TED
<b>Desempeño de tareas</b>						
1	¿La tarea que realiza es tan como cualquier otra?					
2	¿Se siente útil con las actividades que realiza en el servicio?					
3	¿Las tareas que realiza las asume sin importancia?					
4	¿Se siente aburrida con las labores que realiza en el servicio?					
5	¿Le complace realizar las actividades que realiza?					
<b>Desarrollo personal</b>						
6	¿Siente usted que el área en donde se encuentra es el adecuado para usted?					
7	¿El trabajo le permite capacitarse, realizar maestrías, y/o especialidad?					
8	¿Disfruta cada actividad que realiza en el servicio?					
9	¿Se siente feliz por los resultados que logra en el servicio?					
10	¿Se siente bien consigo misma sobre el trabajo que realiza?					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
11	¿Existe un buen ambiente creado por sus compañeros para realizar sus funciones?					
12	¿Se siente a gusto trabajando con sus colegas?					
13	¿Prefiere tomar distancia con alguno de sus colegas dentro del servicio?					
14	¿La solidaridad es un valor interiorizado entre sus colegas del servicio?					

Fuente: Instrumento de Gonzales, Edith del 2018 y utilizada por Loza en el 2020.

### **Anexo 3. Consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Institución:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadora:** Lic. Enf. Chevez Santisteban, Belissa Maribel

**Título:** Sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud, Callao-2023.

**Propósito del estudio:**

Lo invitamos a participar en el estudio llamado: “Sobrecarga laboral y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud, Callao-2023”. Este estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Enf. Chevez Santisteban, Belissa Maribel. El propósito de este estudio es analizar información para conocer la particularidad de las variables y aportar con los resultados a futuros investigadores. Su ejecución permitirá establecer la relación que existe entre sobrecarga laboral y satisfacción del profesional de enfermería del servicio de emergencia.

**Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado del cuestionario.

La encuesta puede demorar unos 30 minutos y los resultados de los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos**

Ninguno, solo se les pedirá responder el cuestionario.

### **Beneficios**

Tienen la posibilidad de conocer los resultados de la investigación de manera individual, que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

### **Costo e incentivos**

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

### **Confidencialidad**

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

### **Derechos del participante**

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar a mi persona. Puede comunicarse con Belissa Chevez Santisteban a mi número telefónico: 992725820 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, tel. +51 924569790. E-mail: [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

### **CONSENTIMIENTO**

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

.....

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

## Reporte de Similitud Turnitin

### ● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
2	<b>uwiener on 2023-10-16</b> Submitted works	2%
3	<b>uwiener on 2024-01-11</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	1%
5	<b>Submitted on 1690607796081</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-01-28</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-03-24</b> Submitted works	<1%