



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una
institución privada de salud Lima, 2024

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Autora: Loja Delgado, Claret

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2938-2183>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Loja Delgado, Claret, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024", Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:363396968, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Loja Delgado, Claret
 DNI N° 41828622



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
 DNI N° 18150131

Lima, 31 de Marzo de 2024

DEDICATORIA

Con todo mi corazón se la dedico a mi hija Mavie Arlet, el regalo bendito del cielo, quien es mi principal motivación de superación cada día y según la voluntad de Dios, nos depare un futuro mejor.

A mi esposo por su apoyo incondicional en toda área de mi vida, quien siempre confía en mi y me acompaña.

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, quien permite que cumpla cada objetivo trazado en mi vida; a mis docentes, a mi asesor, por sus enseñanzas recibidas, por su paciencia y a todos los colaboradores que fueron partícipes de este proceso.

A mi querida madre que con sus enseñanzas siempre me hacen mirar hacia adelante para lograr mis objetivos y a toda mi familia que siempre están presentes con una palabra de aliento.

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>

JURADO

Presidente : Mg. Palomino Taquire, Rewards

Secretario : Mg. Valentin Santos, Efigenia Celeste

Vocal : Mg. Matos Valverde, Carmen Victoria

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. MARCO TEÓRICO	8

2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	19
3. METODOLOGÍA	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 instrumentos 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	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	29
4.1. Cronograma de actividades	29
4.2. Presupuesto	30
5. REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumentos	39
Anexo 3: Consentimiento informado	42
Anexo 4: Informe de originalidad	43

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de Enfermería. **Metodología:** La investigación será cuantitativa y empleará el método hipotético-deductivo, el tipo de investigación será aplicada, el diseño será no experimental, el corte será transversal y el nivel será correlacional. En cuanto a la población, se tomará en cuenta a 60 personas que forman parte del personal de salud licenciadas en enfermería del área de hospitalización. Con respecto a la técnica a utilizar será la encuesta y en cuanto al instrumento se empleará el cuestionario. Los instrumentos fueron previamente validados y son cuestionarios que medirán las variables, a saber: el cuestionario carga laboral que cuenta con un coeficiente de confiabilidad de 0,974 de Alpha de Cronbach y el cuestionario sobre satisfacción laboral que cuenta con un coeficiente de 0,836 de Alpha de Cronbach; los resultados se tabulan y las estadísticas necesarias se generan e interpretan utilizando tablas y gráficos según corresponda. Finalmente, se evalúa el grado de relación entre ambas variables mediante el coeficiente de Spearman según el objetivo especificado.

Palabras clave: Carga laboral, satisfacción laboral, profesionales de enfermería.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between workload and job satisfaction of the Nursing professional. **Methodology:** The research will be quantitative and will use the hypothetical-deductive method, the type of research will be applied, the design will be non-experimental, the section will be cross-sectional and the level will be correlational. As for the population, 60 people who are part of the health personnel licensed in nursing in the hospitalization area will be taken into account. Regarding the technique to be used, it will be the survey and regarding the instrument, the questionnaire will be used. The instruments were previously validated and are questionnaires that will measure the variables, namely: the workload questionnaire that has a reliability coefficient of 0.974 Cronbach's Alpha and the job satisfaction questionnaire that has a Cronbach's Alpha coefficient of 0.836. ; The results are tabulated and the necessary statistics are generated and interpreted using tables and graphs as appropriate. Finally, the degree of relationship between both variables is evaluated using the Spearman coefficient according to the specified objective.

Keywords: Workload, job satisfaction, nursing professionals.

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La función del personal de enfermería es esencial en la entrega de servicios de salud, desempeñando un papel crucial en la atención y el bienestar de los pacientes. A pesar de esta importancia, los profesionales de enfermería enfrentan varios desafíos, y uno de los más destacados es la carga laboral que experimentan diariamente. Esta carga, que incluye la cantidad y complejidad de las tareas, así como la presión temporal, puede incidir directamente en la seguridad ocupacional de los enfermeros, aumentando la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales (1).

Así mismo, los profesionales al estar expuestos a una sobrecarga laboral generalmente presentan daños en su salud física y psicológica, que se reflejan en enfermedades musculoesqueléticas, trastornos gastrointestinales, sentimientos de impotencia, frustración, tristeza, problemas para conciliar el sueño, alteración de la percepción, ansiedad, cansancio, fatiga, irritabilidad, dificultad para concentrarse e incluso síndrome de Burnout (2).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidenció que la sobrecarga laboral está vinculada a unas 750,000 muertes al año, principalmente por su impacto en enfermedades cardíacas y accidentes cardiovasculares (3).

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo registraron 2 895 notificaciones. Del total de notificaciones, el 96,99% corresponde a accidentes de trabajo no mortales; el 0,59% accidentes mortales, el 2,04% a incidentes peligrosos y 0,38% a enfermedades ocupacionales (4).

Por otro lado, la prevalencia del trastorno musculoesquelético en el personal de enfermería oscila entre el 50% y el 90%. Los trastornos musculoesqueléticos pueden tener consecuencias negativas en la calidad de vida, la satisfacción laboral y la productividad del personal de enfermería, lo que puede afectar la calidad de atención al paciente (5).

Sin lugar a dudas, la carga de trabajo es un aspecto crítico en el ámbito laboral, que afecta tanto la productividad como la salud y el bienestar de los empleados. Además, la carga de trabajo excesiva puede afectar negativamente la calidad del trabajo, la satisfacción laboral y la salud física y mental de los empleados (6).

En este sentido, desde el ámbito de la salud ocupacional, en su Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país (7).

La satisfacción laboral es un factor importante en el compromiso de los enfermeros que probablemente hagan los miembros del equipo de salud; sin duda, el desempeño laboral se ve afectado cuando no se sienten satisfechas con su trabajo, por no hablar de su calidad de vida; que depende de varios factores como satisfacción con el salario, oportunidades de promoción, beneficios complementarios, seguridad laboral, relación con los compañeros y los supervisores, lo que conduce a la reducción de ausencias, errores de tareas, conflictos en el trabajo y rotación (8).

Para recalcar, la satisfacción se vuelve insatisfacción en el lugar del trabajo es una respuesta negativa de los empleados debido al descontento y malestar ocasionado por sus empleadores al no existir mejoras ni bienestar. Este resultado negativo de rechazo esta influenciada por las condiciones de trabajo del mismo empleado. Se refiere al estado de agitación, depresión y ansiedad que puede alcanzar a una persona que no está contenta en el trabajo, esto tiene un despliegue significativo en el resultado laboral. Los empleados insatisfechos son aquellos que presentan malestar no solo en conducta sino en atención en este caso asistencial. Este El trabajador puede comenzar a exhibir comportamientos como la impuntualidad, el desinterés, el bajo rendimiento y la desmotivación, lo que se extenderá a sus pares de trabajo. Además, será un empleado que no se compromete con su trabajo, y no garantizará la calidad de labor con el usuario y empresa (9).

Debido a esto, la satisfacción laboral de enfermeros en una investigación de un hospital brasileño se encontró baja satisfacción profesional percibida (3,44 puntos), con

puntajes más bajos para la remuneración (1,66) y las normas organizacionales (2,35), lo que puede representar obstáculos para el cuidado, pudiendo culminar en la intención de abandono de la carrera (10).

Por lo tanto, la satisfacción laboral es objeto de creciente interés por parte de los investigadores debido a sus consecuencias directas sobre la salud y la calidad de vida de los trabajadores, así como sobre la productividad de las organizaciones (11).

Por lo anteriormente expresado, la carga laboral a que se enfrenta el profesional enfermero al realizar sus actividades diarias, con sus responsabilidades, la presión existente en su jornada laboral en los servicios de hospitalización en la institución privada de salud, demanda de requerimientos físicos y mentales: por su atención a la demanda de pacientes, a las exigencias de cada uno en su atención, de cumplir con los horarios en el tratamiento, de cumplir con los registros digitales a horario de cada procedimiento que se realiza, de coordinar interconsultas con las diferentes especialidades según corresponda a cada paciente, sumado a la permanente falta de personal. Son situaciones que ponen en riesgo su salud y bienestar produciendo cansancio, estrés, fatiga, irritabilidad, distracción, ansiedad, depresión, enfermedades musculoesqueléticas (lumbalgia, cervicalgia, dorsalgia) disminución del rendimiento, son factores que incrementan la probabilidad de sufrir accidentes ocupacionales, porque a tanta exigencia no cuenta con tiempo suficiente para realizar sus pausas activas, su horario establecido para el refrigerio, comunicación efectiva con su equipo de trabajo, condiciones que generan eventos adversos (flebitis, lesiones por

presión, caídas), errores en sus procedimientos, quejas de los pacientes por la demora en la atención, es una realidad que se debe visibilizar para minimizar la carga laboral y exista mejor satisfacción laboral del personal.

Teniendo presente el contexto teórico el investigador se propone conocer ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024?.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga física y satisfacción laboral del profesional de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga mental y satisfacción laboral del profesional de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión trabajo a turnos y satisfacción laboral del profesional de enfermería?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión factores de la organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga física y satisfacción laboral del profesional de enfermería

2. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga mental y satisfacción laboral del profesional de enfermería
3. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión trabajo a turnos y satisfacción laboral del profesional de enfermería.
4. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión factores de la organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente estudio es de importancia siendo enfermería, el profesional del cuidado en todas las etapas de la vida, merece tener las mejores condiciones laborales que protejan su salud en todos los aspectos, sin cargas laborales extenuantes que lo debiliten para así brindar cuidados humanizados a los usuarios, oportunos, eficaces y eficientes siendo ambos beneficiados en satisfacción personal. La teoría que sustentan el estudio es Jean Watson por los cuidados humanizados y teoría de las demandas y los recursos laborales propuesta por Bakker. Teoría de motivación de Frederick Herzberg para satisfacción laboral menciona que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral. El estudio servirá de aporte para otras investigaciones.

1.4.2 Metodológica

En el presente estudio se utilizará dos cuestionarios validados por otros autores que cumplieron con la veracidad y confiabilidad pertinente, se medirá a la población obteniendo resultados con credibilidad objetiva que servirán como base para otras investigaciones. La

investigación es de Método: hipotético deductivo, Enfoque: Cuantitativo, Tipo: Aplicada, Diseño: Observacional, descriptivo, correlacional, transversal, no experimental.

1.4.3 Práctica

El presente proyecto de investigación pretende aportar datos significativos que contribuirán a mejorar las condiciones laborales a los que se somete el profesional enfermero asistencial en las áreas de hospitalización por las distintas dificultades a que se enfrenta en su jornada laboral. Los jefes inmediatos y los responsables de la alta gerencia tomen conciencia, compromiso para la toma de mejores decisiones de atender las distintas necesidades promoviendo una cultura de prevención de los riesgos laborales, mejorar la salud laboral y se trabaje en entornos saludables.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se realizará de mayo a junio del 2024

1.5.2 Espacial

El estudio se realizará en el profesional de enfermería en una institución privada de salud.

1.5.3 Población o unidad de análisis.

Estará constituido por profesionales enfermería de las áreas de hospitalización.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Mariel et al (12) en su investigación del año 2022 en Argentina tuvo como objetivo: “Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería”. Se realizó un estudio descriptivo, de corte transversal. La muestra fue de 97 enfermeros. Se utilizaron los instrumentos Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font-Roja. En relación con el sexo de la población el mayor porcentaje de los encuestados fue 73,2 % de sexo femenino. La edad promedio fue de 44,9 años. Se encontró que a menor nivel de formación mayor es el estrés laboral que experimentan los encuestados. Se destacó el hecho de que a mayor antigüedad laboral menor fue la satisfacción; sin embargo, a mayor antigüedad en la institución mayor fue la satisfacción laboral, ambos indicadores fueron estadísticamente significativos. Se encuentra una percepción moderada de estresores laborales en el colectivo de profesionales analizado. El personal de enfermería muestra una menor percepción de demandas psicológicas y de control sobre su trabajo que los auxiliares de enfermería. La correlación contrastante entre las antigüedades laborales sustenta el hecho de la importancia de las condiciones de trabajo y sociofamiliares en relación con el estrés laboral.

Acosta et al (13) en su investigación del año 2022 en Colombia tuvo como Objetivo: determinar la carga laboral del personal de salud asistencial y administrativo en una institución de salud de II nivel en Colombia, 2019. Se realizó un estudio observacional de

corte transversal. Se estudió a 108 trabajadores, de los cuales 76 fueron asistenciales y 32 administrativos. La carga laboral se evaluó mediante un instrumento validado y adaptado al español denominado NASA-TLX. Resultados: en personal asistencial predominó el sexo femenino 58,7 % y administrativo el masculino 68,8 %, el rango de edad que prevaleció fue de 28 a 34 años con 49,6 %. El 42 % del personal asistencial tenía estudios técnicos, en el personal administrativo el 43,8 % tenía título universitario. En cuanto a jornada laboral asistencial se evidenció dedicación de 48 horas en un 52 % y 83,3 % en administrativos. Evaluación de la carga laboral: en la dimensión de exigencia mental, los dos grupos presentaron promedios mayores de 10 puntos. Se encontró diferencia estadísticamente significativa en la mediana de exigencia física para los dos grupos de estudio ($p= 0,00$). Conclusión: los trabajadores del área asistencial y administrativa presentan carga laboral en las dimensiones de exigencia mental y exigencia física, de ahí la necesidad de mejorar la planificación de los recursos humanos dentro de las organizaciones de salud.

Castro et al (14) en su investigación del año 2022 en México tuvo como objetivo: “Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social”. Material y métodos: Estudio de cohorte transversal, descriptivo; se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, constituido por 49 profesionales de enfermería. Para evaluar la satisfacción se empleó el cuestionario Font-Roja, el cual se valora a través de una escala tipo Likert. Resultados: Se obtuvo un nivel de satisfacción media (89,8 %); la mayor parte de la población es de sexo femenino; el rango de edad de los profesionales con insatisfacción laboral está entre los 30 y 34 años. Respecto al estado civil, los casados (6,1 %) refieren insatisfacción; se observó que, a mayor antigüedad en la institución, mayor

es el grado de insatisfacción; asimismo, los profesionales con turno y servicio mixto se encuentran insatisfechos; las dimensiones peor valoradas son competencia profesional, promoción profesional, relación interpersonal con sus jefes, relación interpersonal con los compañeros y características extrínsecas del estatus. Conclusión: La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de segundo nivel alcanza un rango medio.

Correa et al (15) en su investigación del año 2021 en Brasil tuvo como objetivo: “Analizar la carga sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de los Centros de Atención Psicosocial (CAPS) de una ciudad del interior de São Paulo”. Método: estudio transversal. La Escala de Evaluación de la Satisfacción de Profesionales en los Servicios de Salud Mental y la Escala de Evaluación de la Carga de Profesionales en los Servicios de Salud Mental se utilizaron como un instrumento, que se aplicaron a los equipos de CAPS en una ciudad en el interior de São Paulo. Resultados: se evaluaron 49 trabajadores, con predominio de mujeres, con edades comprendidas entre 30 y 39 años, con posgrado completo, trabajando con un vínculo legal, 30 horas a la semana y sin trabajo complementario. Los profesionales tienen satisfacción laboral y baja sobrecarga de trabajo. Señalaron la necesidad de mejoras en la estructura física, los recursos humanos y la adquisición de materiales. Conclusión e implicaciones para la práctica: los profesionales que trabajan en salud mental se sienten satisfechos con su desempeño, pero la insatisfacción se destacó por la falta de continuidad de la atención brindada y la necesidad de mejorar la estructura física para una mejor prestación del servicio. La carga de trabajo de 30 horas a la semana y el vínculo legal parecen favorecer la satisfacción laboral y reducir la sobrecarga.

Antecedentes Nacionales

Montenegro, et al (16) en su investigación del año 2023 en Callao tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre carga laboral y la satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico”. La investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, no experimental. La población estuvo conformada por 74 trabajadores de la salud. El recojo de datos se realizó con el cuestionario para medir la carga laboral compuesto por 20 ítems con respuestas dicotómicas; y el cuestionario para medir la satisfacción laboral conformado por 15 ítems con escala de Likert del 1 al 5. Resultados: indican que de un total de 74 trabajadores de salud (médicos anestesiólogos, enfermeras especialistas y técnicos de enfermería) el 78,4% consideran que la carga laboral se presenta en un nivel medio y el 83,8% de los encuestados también presentó un nivel medio de satisfacción laboral. Se demuestra que existe una relación inversamente proporcional con el valor de Rho de Spearman de -0,323 y un valor $p= 0.005$. Conclusión: existe relación inversamente proporcional entre la carga laboral y satisfacción del personal de salud en el servicio de Centro Quirúrgico.

Velásquez (17) en su investigación del año 2022 en Lima tuvo como objetivo: “Determinar de qué manera se relaciona la carga laboral y la satisfacción laboral en un instituto Nacional de salud, Lima 2021”, se trató de una investigación aplicada, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental, se aplicaron dos instrumentos para medir las variables los cuales se validaron por tres jueces expertos; la muestra estuvo conformada por 60 licenciadas de Enfermería y se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los datos generados fueron analizados por el programa SPSS y las figuras fueron creadas con el programa Excel. Se aplicaron estadísticas descriptivas mediante tablas y frecuencias,

e inferenciales mediante prueba de hipótesis para ambas variables y sus dimensiones respectivas. Se encontró una relación significativa e inversamente proporcional entre carga laboral y satisfacción laboral ($p < 0.05$). No obstante, no existe relación entre carga física y clima laboral y entre carga mental y relaciones laborales ($p > 0.05$). Concluyendo que existe relación entre ambas variables: carga laboral y satisfacción laboral.

Lopez, et al (18) en su investigación del año 2019 en Lima tuvo como objetivo: “Establecer la relación entre la carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería”. Material y métodos: Fue enfoque cuantitativo de tipo básico, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Resultados: Participaron un total de 100 enfermeros, en los cuales se practicaron dos cuestionarios para poder ver la relación que existe entre ambas variables, dentro de los datos destacados encontramos que la carga laboral de los profesionales de enfermería fue media en el 60% y el 23% tuvo una carga alta; el 79% de los profesionales de enfermería tuvieron una satisfacción laboral “media” y el 21% una satisfacción laboral “alta”. La carga laboral se relacionó indirecta y significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia ($\rho = -0.289$, $p = 0.004$). La organización del servicio se relacionó indirecta y significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia ($\rho = -0.230$, $p = 0.021$). Conclusiones: Existe relación indirecta y significativa entre la carga laboral y la satisfacción laboral ($p = 0.004$, $\rho = -0.289$) en profesionales de enfermería; es decir, a mayor carga laboral (media y alta), menor satisfacción laboral (media).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Carga Laboral

La carga laboral es un conjunto de requisitos psicofísicos a los que se presenta el trabajador a lo largo de su día de trabajo. Se señala que cuando se exagera, el trabajador comienza a sentirse fatigado, que es la capacidad de reducir el esfuerzo físico y espiritual de la persona después de completar un trabajo en un determinado período de tiempo para ser física, mental y/o psicoafectiva (19).

Cargas laborales es la demanda de algunos requisitos concursales de condiciones físicas y mentales para realizar una actividad humana, que usualmente requiere de la participación del esfuerzo físico muscular dosificadas para su manejo correcto (20).

La carga laboral se define como la interacción entre el nivel de exigencia del trabajo y el grado de movilización de las competencias del trabajador para realizar su actividad laboral (21).

La carga de trabajo considera por un lado la carga de trabajo cuantitativa y además la carga de trabajo cualitativa, el primero hace referencia a la cantidad de actividades que se deben realizar en un lapso de tiempo limitado y el segundo abarca el grado de dificultad y el volumen de la tarea (22).

La carga de trabajo es la necesidad de actividades o intervenciones que el cuidador debe realizar, lo cual guarda una relación directa con la calidad de atención que se le brinda al paciente, donde se necesita de esfuerzo, trato humanizado, afectividad, donde el personal

de enfermería no se abastece para lograr un resultado de satisfacción en el logro de todas las demandas laborales. A veces tiene que ampliar sus actividades por falta de tiempo (23).

Teoría del Cuidado Humano por Jean Watson

El cuidado de los enfermos tiene que practicarse de una manera más interpersonal y debe incidir tanto en el aspecto humano como en el espiritual y transpersonal. Este último es entendido como el hecho de conectar con la parte más profunda del paciente, más allá de la meramente física. Además, poner en práctica la empatía, el afecto y la coherencia para que el cuidado sea adecuado, eficaz promoviendo la salud, crecimiento personal y/o familiar. Dejando satisfechas ciertas necesidades humanas. La práctica del cuidado es fundamental para la enfermería y necesita de tiempo y concentración para poder alcanzar sus objetivos trazados y en un ambiente donde la carga laboral es demandante solo puede encontrar frustración y agotamiento, quejas de sus pacientes y una insatisfacción laboral (24).

Teoría de las demandas y los recursos laborales propuesta por Bakker.

Teoría que sustenta la variable carga laboral, donde define a las demandas laborales como aspectos sociales, organizativos, psicológicos y/o físicos requiriendo del trabajador o trabajadora un esfuerzo psicológico y/o físico, y a los recursos laborales como aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizativos, el cual conllevan al logro de las metas planteadas, incitando el desarrollo y crecimiento personal. De acuerdo al modelo de demandas y recursos laborales, considera a las demandas laborales en el trabajo, sobrecarga laboral, exigencia emocional, relaciones laborales, entorno físico desfavorable y los recursos laborales, se encuentra la autonomía, oportunidades de desarrollo, que permiten a los

trabajadores alcanzar sus objetivos, por lo tanto, los beneficios que trae este modelo supervisar a los trabajadores, prácticas saludables, formar a quienes trabajan, es importante proporcionar recursos psicológicos a los trabajadores (25).

Dimensiones de Carga Laboral

Carga física

Conjuntos de actividades que requieren un esfuerzo físico constante a lo largo de su jornada laboral, y que inciden directamente con las acciones que realiza el trabajador y que requieren de mucha concentración y precisión (26).

Carga mental

La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. Se refiere a los recursos mentales que debe gastar el trabajador en el transcurso del cumplimiento de la tarea es decir el trabajo intelectual implica que el cerebro recibe unos estímulos a los que debe dar respuesta. También la carga mental está en función al número de etapas de un proceso requerido para realizar correctamente una tarea y, más particularmente en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. Hoy en día las exigencias al trabajador se incrementan de modo que las exigencias en sus capacidades de procesar información deben ser las óptimas. Es decir, se exige que el trabajador encargado del trabajo cognitivo debe de emitir respuestas y soluciones concretas a partir de información compleja (27).

Trabajo a turnos

Estas actividades son realizadas por colaboradores que tienen desempeño en las mismas áreas de trabajo, pues tienen necesidad de generar una prestación de servicios en horarios distintos, fuera de los turnos establecidos en el servicio y en periodos de tiempo organizados en días, semanas o mensualmente. Esta actividad tiene amplia repercusión en la vida laboral y personal de los trabajadores siendo factor uno que se incrementa con la falta de constancia de permanencia en el ámbito intrafamiliar y efectos en la salud del trabajador (28).

Factores de la organización

Lo conforman los diferentes enfoques de la organización, lo que implica la jerarquía de los puestos, y de los encargados de la distribución del personal donde se asignan las tareas, además de la promoción de las buenas relaciones dentro de la institución etc. Es también el proceso de conjugar recursos humanos y tecnología con los medios y materiales necesarios para el proceso de fabricación de bienes y/o servicios, utilizando métodos y procedimientos que faciliten el trabajo de manera armónica y racional y que garanticen el nivel de seguridad y salud (29).

2.2.2 Satisfacción Laboral

Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, está estaría generada por una interacción con el medio ambiente a través de las significaciones personales, las que motivan la actitud hacia el trabajo (30).

La satisfacción laboral es un fenómeno vinculado a actitudes personales, las mismas que se relacionen con el comportamiento y los resultados, por lo que un tema de gran importancia en la actualidad pues es necesario reconocer que los trabajadores no solo trabajan por la necesidad de obtener dinero, sino que también lo hacen para satisfacer necesidades personales y sociales. El comportamiento laboral va más allá del cumplir con la obligación, es poner en juego capacidades de cada individuo para sacar adelante todo aquello que se les ha confiado y muchas veces el compromiso de un trabajador depende de la satisfacción en su centro de trabajo la misma que depende de su desarrollo personal, de las condiciones físicas, los beneficios laborales y remuneración, políticas administrativas, relaciones sociales, desempeño de tareas, relaciones con la autoridad, aspectos que deben considerarse en las organizaciones donde se desempeñan laboralmente (31).

La satisfacción laboral y su calidad se vinculan directamente con la productividad y su integridad de los trabajadores, a su vez en relación con el orden, el consentimiento laboral donde se muestra la aceptación como en el retrato del mismo, siendo intrínseco como extrínseco. Asimismo, la dependencia entre la satisfacción laboral y sus diversas actitudes en su centro de trabajo son esenciales los directivos y subordinados, en tal medida la satisfacción laboral lleva de forma directa a un trabajo competente y productivo (32).

Existen 3 necesidades muy básicas, para generar satisfacción en los colaboradores las cuales son; la necesidad de autoridad; considerado como el deseo de controlar e influir en los demás, asimismo la afiliación; es considerado como la necesidad de unirse en grupos sociales y comportamientos comunes, finalmente el éxito; donde el individuo busca su desarrollo como persona y profesional (33).

Yamamoto señala que existe un contraste entre “vivir para trabajar” y “trabajar para vivir” siendo necesario que el trabajo contribuya a mejorar la calidad de vida de las personas y por ende genere un impacto positivo para que el trabajador se sienta satisfecho con su vida (34).

Teoría de motivación - higiene de Frederick Herzberg

Conocida como la teoría de motivación-higiene o teoría de los dos factores o teoría bifactorial. Afirma que el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral (35).

La teoría establecida por Frederick Herzberg (1959), deriva de dos conjuntos de factores independientes y específicos y explica que existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Los sentimientos de satisfacción, intrínsecos o motivadores se experimentan en el desempeño de sus labores como la autorrealización, reconocimiento, progreso, desarrollo profesional y responsabilidad; mientras que los factores de higiene o extrínsecos, que si están presente no originan motivación pero evitan la insatisfacción, son tales aspectos como la relaciones interpersonales, las condiciones físicas de trabajo, la remuneración, seguridad laboral y políticas administrativas de la empresa, (Plumise, 1991) (36).

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Reto del trabajo

En la actualidad los colaboradores de diversas organizaciones tienden a optar por trabajos que les ofrezcan mayor oportunidad de poder usar y desarrollar sus habilidades y

capacidades dentro de la entidad u organización, así mismo requieren que se les ofrezca diversas tareas que vayan acorde a su desempeño es decir el desafío debe ser moderado y acorde a las funciones que realiza dentro de la organización esto se debe, de que un desafío grande podría crear sensaciones de fracaso y frustración en el colaborador, disminuyendo así su satisfacción laboral (37).

Remuneración

Es esencial para lograr la satisfacción laboral del profesional ya que tienen necesidades fisiológicas y se satisfacen si estas remuneraciones son justas y equitativas para todo el equipo de salud desarrollando mayor satisfacción donde se sentirán que son recompensados por la gran labor que realizan a diario por cuidar a sus pacientes con calidez humana, de lo contrario se sentirán insatisfechos (38).

Supervisión

Es vista como una satisfacción percibida por los trabajadores en relación al apoyo, justicia e igualdad entre los miembros de la organización además es la percepción del trabajador sobre la cercanía y la frecuencia de control por parte de sus superiores (39).

Comunicación

La comunicación es entendida como “un proceso continuo por el que una persona puede afectar a otro a través del lenguaje escrito u oral, gestos, expresiones faciales, lenguaje corporal, espacios u otros símbolos”. Por tanto, para que exista comunicación, el mensaje

que recibe el receptor debe coincidir con lo que quiere decir el emisor. La base de este concepto es la retroalimentación (feedback) (40).

2.3. Formulación de hipótesis (si aplica)

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024.

Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión carga física y satisfacción laboral del profesional de enfermería
2. Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión carga mental y satisfacción laboral del profesional de enfermería
3. Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión trabajo a turnos y satisfacción laboral del profesional de enfermería.
4. Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión factores de la organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación:

Será el **método hipotético deductivo**; significa que es demostrable a partir de derivar conclusiones por razonamiento. En investigación, conlleva comenzar con una teoría que se asume verdadera y luego probar las implicaciones de esa teoría, a través del uso de datos empíricos obtenidos en el trabajo de campo (41).

3.2. Enfoque de investigación:

Será **cuantitativo**, porque representa un conjunto de procesos organizados de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones. Cada fase precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna etapa (42).

3.3. Tipo de la investigación:

Será de **tipo aplicada**, porque es el tipo de investigación en la cual el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas (43).

3.4. Diseño de la investigación:

Es la forma como se desarrollará la recolección y análisis de los datos que se empleará en el estudio. Será de diseño observacional, correlacional, descriptivo y transversal.

Observacional, es no experimental porque nada es manipulado o controlado, en los que se observa y registra sistemáticamente el comportamiento. El objetivo es obtener una instantánea de las características específicas de un individuo, grupo o entorno. Los datos que se recogen en estudios de investigación observacional suelen ser de naturaleza cualitativa pero también pueden ser cuantitativos o ambos (métodos mixtos) (44).

Correlacional, es un enfoque de investigación no experimental que utiliza el análisis estadístico para examinar la relación entre dos variables. Ayuda a los investigadores a determinar la dirección y la fuerza de la relación estadística entre diferentes variables (45).

Descriptivo, es describir de forma precisa y metódica una población, situación o fenómeno (46).

Transversal, dicho de un método de análisis: Que estudia la estructura de un problema en un momento dado (47).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Se considerará a 60 enfermeros que laboren en la institución privada. Dado que la población es finita, no se contará con muestra.

Muestreo: Se realizará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras (os) asistencial que participen voluntariamente firmando el consentimiento.
- Enfermeras (os) asistencial, contratado, con más de 6 meses laborando en la institución.
- Enfermeras (os) que utilicen el WhatsApp y/o correo electrónico.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras (os) que no deseen participar y no firmen el consentimiento.
- Enfermeras (os) asistencial de licencia, vacaciones, que realicen labor administrativa, descanso médico.
- Enfermeras (os) que tengan menos de 6 meses laborando en la institución.

3.6. Matriz de Operacionalización de variables

Variable Independiente: Carga laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)
Conjunto de requerimientos a los que se ve sometido un/a trabajador/a a lo largo de su jornada laboral como consecuencia de las tareas asignadas. Estos requerimientos pueden demandar un esfuerzo de naturaleza tanto física como mental (48).	Conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido los profesionales de enfermería a lo largo de su jornada laboral; que laboran en una institución privada de Lima, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: “carga física”, “carga mental”, “trabajo a turnos”, “factores de la organización” (49).	<p>D1: CARGA FÍSICA</p> <p>D2: CARGA MENTAL</p> <p>D3: TRABAJO A TURNOS</p> <p>D4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Postura - Desplazamiento. - Esfuerzo muscular - Esfuerzo físico. - Descanso. - Atención - Presión. - Concentración. - Descanso. - Refrigerio adecuado. - Ritmo de trabajo. - Participación en relación de turnos. - Evaluación de salud. - Respeto del ciclo sueño. - Cantidad de tareas. - Conocimiento y formación del trabajador. - Iniciativa y manejo de incidencias. - Toma de decisiones. 	Ordinal	<p>Nivel Bajo [20 – 46]</p> <p>Nivel Medio [47 - 73]</p> <p>Nivel Alto [74 - 100]</p>

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	N° DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)
Grado de conformidad que tienen los colaboradores respecto a su entorno, sus condiciones de trabajo y las expectativas de este. Un empleado satisfecho será más productivo lo que causa un impacto positivo en la empresa. (50).	Grado de conformidad que tienen los profesionales de enfermería respecto a su entorno de trabajo; que laboran en una institución privada de Lima, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: “reto del trabajo”, “remuneración”, “supervisión”, “comunicación” (51).	D1: RETO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Responsabilidad - Desarrollo de vida - Autonomía - Condiciones laborales - Capacitación - Actualizaciones 	1 - 7	Ordinal	Nivel Baja (24 - 55) Nivel Media (56 - 88) Nivel Alta (89 - 120)
		D2: REMUNERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Ajuste del sueldo. - Satisfacción de sus necesidades. - Oportunidades al personal. 	8 - 10		
		D3: SUPERVISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad de mejora - Participación en procesos - Mejora de tareas - Equipos de trabajo - Compromiso - Capacidad en equipo 	11 – 17		
		D4: COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación - Participación - Integración - Comunicación horizontal - - Comunicación vertical 	18 – 24		

3.7. Técnicas e Instrumentos

3.7.1. Técnicas

Variable 1: Se aplicará la técnica encuesta.

Variable 2: Se aplicará la técnica encuesta.

3.7.2. Descripción de Instrumentos

3.7.2.1. Instrumento 1: Carga laboral

El instrumento que se utilizará fue Adaptado del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España en el año dos mil trece, “Cuestionario de carga laboral”, modificado por Macedo (49) en Perú en el año 2021.

El Cuestionario contiene un total de 20 ítems, distribuido en 4 dimensiones: “Carga física” (7 ítems), “carga mental” (6 ítems), “trabajo a turnos” (3 ítems), “factores de la organización” (4 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert, presentan múltiples proposiciones con 5 criterios de respuesta: “Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)”

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Carga laboral bajo (20 – 46)

Carga laboral medio (47 – 73)

Carga laboral alto (74 – 100)

3.7.2.2. Instrumento 2: Satisfacción laboral

Fue diseñado por Lomas en el año 2017, modificado por Lázaro (51) en Lima - Perú en el año 2019.

Consta con un total de 24 ítems con 4 dimensiones: “Reto del trabajo” (7 ítems), “remuneración” (3 ítems), “supervisión” (7 ítems), “comunicación” (7 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert, presentan múltiples proposiciones con 5 criterios de respuesta: “totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)”

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Satisfacción laboral baja (24 - 55)

Satisfacción laboral media (56 - 88)

Satisfacción laboral alta (89 - 120)

3.7.3. Validación

3.7.3.1. Instrumento 1:

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03: una juez con grado académico de magister y dos juezes licenciadas de enfermería, y con prueba piloto de 15 enfermeras, quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Muy alto” (49).

3.7.3.2. Instrumento 2:

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03: dos juezes con grado académico de doctor y un juez con grado académico de magister, quienes calificaron el instrumento con una valoración “suficiente” (51).

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de instrumento 1

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.974, definiéndolo como confiabilidad excelente (49).

b) Confiabilidad de instrumento 2

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.836, definiéndolo como confiabilidad suficiente (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

a) Plan de procesamiento de datos:

Para el procesamiento de datos de la presente investigación, se considerará previamente los siguientes pasos:

- Una vez que sea aprobado el proyecto por el comité de ética de la unidad de posgrado de la universidad Norbert Wiener, se solicitará el permiso, obtenido éste se procederá a solicitar el permiso mediante una solicitud dirigida al director de la clínica privada, para luego poder coordinar con la jefatura de enfermería.
- Se agendará una cita con la jefatura del departamento de enfermería y nos pueda brindar los roles de los enfermeros de todos los servicios asistenciales y las facilidades para tener el acceso al campo clínico asistencial.
- La aplicación de los instrumentos se efectuará considerando los criterios de inclusión y exclusión planteados.

- Una vez obtenido los datos de los profesionales de enfermería y el permiso se coordinarán con el jefe enfermero de cada servicio para acudir en los diferentes turnos de labores.
- Antes de aplicar los instrumentos se procederá a hacer firmar los consentimientos informados a los participantes seleccionados.
- Para medir la carga laboral, el tiempo promedio para aplicar los instrumentos será de 20 a 25 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- Para medir la satisfacción laboral, el tiempo promedio para aplicar los instrumentos será de 20 a 25 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- Una vez obtenido la información, se trabajará en una tabla matriz en el Microsoft Excel 2016, en el cual luego serán procesadas mediante el paquete estadístico SPSS 27.0, según los valores obtenidos se elaborarán las tablas y/o figuras según correspondan.

b) Análisis de datos:

- Cuando se tengan los datos se procesarán y serán analizados mediante el análisis estadístico. La descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial para comprobar la hipótesis planteada en el estudio mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética y deontología de enfermería (52) los cuales son:

El principio de la justicia: Los profesionales de enfermería serán tratados todos cordialmente con respeto e igualdad. Así también los datos que se obtengan serán confiables y legítimos.

El principio de la autonomía: Se respetará cual sea la decisión de participar voluntariamente en el estudio.

El principio de la beneficencia: Los participantes tendrán conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora en potencial de los enfermeros.

El principio de la no maleficencia: La investigación no afectará a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizará con fines académicos. Se mantendrá en anonimato y confidencialidad toda la información recabada.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2022		2023					2024			
	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	AGO.	SET.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.
Identificación del problema											
Revisión bibliográfica											
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.											
Elaboración de los objetivos (General y específicos)											
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)											
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)											
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)											
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)											
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)											
Elaboración de la población, muestra y muestreo.											
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.											
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)											
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.											
Elaboración de los aspectos éticos.											
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)											
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.											
Elaboración de los anexos.											
Revisión Final de proyecto.											
Aprobación del proyecto.											
Aplicación del trabajo de campo.											
Redacción del informe.											

LEYENDA:

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Típeo	Hoja	500	1.50	750
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360
	Otros				500
	Sub-total				2960
Material	Papel bond	Millar	02	25.00	50
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria USB	1	01	25.00	45
	Otros				100
	Subtotal				282

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2960
2	Recursos materiales	282
	Total presupuesto	3242

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Tituana E, Rojas H, Almache V. Relación entre factores de carga laboral y accidentes ocupacionales del personal de enfermería. Cien. Lat. [Internet]. 2024;8(1). [Consultado el 14 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10458/15376>
2. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. [Tesis para obtener el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Morales F. Largas jornadas y sobrecargas de trabajo provocan 750,000 muertes cada año. [Internet]. 2021. [Consultado el 20 de febrero del 2023]. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Largas-jornadas-y-sobrecargas-de-trabajo-provocan-750000-muertes-cada-ano-20210916-0043.html>
4. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. [archivo pdf]. Mayo de 2024. [Consultado el 14 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6275517/5518875-sat-marzo-2024.pdf?v=1714669344>
5. Ruiz C. Trastorno musculoesqueléticos en el personal de enfermería relacionados con el riesgo ergonómico. N. Punt. [Internet]. 2023;6(65). [Consultado el 14 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.npunto.es/revista/65/trastornos-musculoesqueleticos-en-el-personal-de-enfermeria-relacionados-con-los-riesgos-ergonomicos#:~:text=La%20prevalencia%20de%20los%20TME,calidad%20de%20atenci%C3%B3n%20al%20paciente>
6. Xairó A. Como afecta la carga de trabajo a tus empleados. [Internet]. 2023. [Consultado el 8 de mayo del 2024]. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/carga-de-trabajo/>
7. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su Reglamento y Modificatorias, Ley n.º 29783. Publicado en el diario oficial El Peruano, de 2017. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf
8. Millones M, Alvarado S. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Dom. Cien. [Internet]. 2021;7(6),148-161. [Consultado el 23 de febrero de 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/Downloads/Dialnet-CondicionesDeTrabajoYSatisfaccionLaboralDeLasEnfer-8383776.pdf>
9. Rodríguez K. Carga laboral y satisfacción del personal de salud en un puesto de salud nivel I-2 de la ciudad de Pucallpa, 2023. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123883/Rodriguez_V_KK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Cópio G, Da silva D, Diniz D, Ferreira J, Da silva R, Pereira J. Satisfacción profesional y calidad de vida de enfermeros en un hospital brasileño. *av. enferm.* [internet]. 2021; 39(1),52-62. [Consultado el 25 de febrero de 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v39n1/0121-4500-aven-39-01-52.pdf>
11. Rocha I, Barroso C, Carvalho A. Satisfacción laboral y competencia emocional de las enfermeras en los servicios hospitalarios para pacientes hospitalizados. *Millenium.* [internet]. 2021;2(16),103-110. [Consultado el 23 de febrero de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-30152021000300103&lang=es
12. Mariel S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Rev Infodir.* [Internet]. 2022;(38): e1226. [Consultado el 9 de febrero de 2023]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008&lng=es. Epub 01-Ago-2022.
13. Acosta M, Castro D, Bravo D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Inv. en Enf.* [internet]. 2022; 24(01). [Consultado el 23 de febrero del 2023]. Disponible en: [file:///C:/Users/User/Documents/Downloads/145271089007_visor_jats%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Documents/Downloads/145271089007_visor_jats%20(1).pdf)
14. Castro V, Toxqui M, Álvarez I, Vega A, Dimas B. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Inv. Inn.* 2022;2(2),21-29. [Consultado el 23 de febrero de 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/Downloads/document.pdf>
15. Correa G. et al. Satisfacción y sobrecarga en el desempeño de los profesionales de salud mental. *Esc Anna Nery.* [Internet]. 2021;25(3),1-7. [Consultado el 9 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0309>
16. Montenegro K, Romero K. Carga laboral y su relación con la satisfacción con el personal de salud en el servicio de centro quirúrgico de un hospital policía, 2023. [Tesis para optar el título de segunda especialidad en enfermería en centro quirúrgico]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8197/TESIS%20-%20MONTENEGRO%20-%20ROMERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1sq_uez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Lopez C, Moreno E. Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia. hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen – Essalud, 2019. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3222/TESIS%20Lopez%20Charly%20-%20Moreno%20Ericson.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

19. Medina P. Incidencia de la carga laboral en el reporte de reacciones adversas a medicamentos en trabajadores de Droguería Limeña, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACIONAL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Medina%20P..pdf>
20. Rivera A, Valle E. Síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Interamericana; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/110/TESIS%20FINAL%20RIVERA%20-%20VALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Juarez K. Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACIONAL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Juarez%20K..pdf>
22. Dueñas C. Carga de trabajo y satisfacción con la vida en trabajadores informales de Lima Metropolitana. [Tesis para optar el grado de bachiller en Psicología]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACIONAL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Due%C3%Blas%20C..pdf>
23. Trujillo N, Garagundo L. Carga laboral y trastornos musculoesqueléticos en el profesional de enfermería. Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACIONAL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Trujillo%20N,%20Garagundo%20L..pdf>
24. Montano J. Jean Watson: biografía y teoría del cuidado humano. [Internet]. [Consultado el 01 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/jean-watson/>
25. Regalado M. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud, Lima 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACIONAL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Regalado%20M..pdf>
26. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. San Greg. [internet]. 2021; 1(47), 168-183. [Consultado el 23 de febrero del 2023]. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>

27. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2018. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Calder%20C3%B3n%20F..pdf>
28. Ildefonso R. Carga laboral y estrés en los enfermeros del servicio de emergencia respiratoria en el hospital de Lima ,2021. [Tesis para obtener el grado académico de Especialista en cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Ildefonso%20R..pdf>
29. Calderon D. Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, hospital militar central, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Calderon%20D..pdf>
30. Huamaní J. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020. [Tesis para optar el grado de Maestro en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2021. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Huaman%20C3%AD%20J..pdf>
31. Diaz G, Choque E. Motivación y satisfacción laboral en conductores de transporte de carga pesada. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Diaz%20G,%20Choque%20E..pdf>
32. Asto C. Ergonomía y Satisfacción Laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado de Psicología]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Asto%20C..pdf>
33. Blas J. Carga laboral y satisfacción laboral de Asesores de Negocios en Caja Municipal de Ahorro y Crédito, La Hermelinda Trujillo 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Blas%20J..pdf>
34. Cardoza M. Hidalgo L, Peña J. Torres C. Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. Rev Inv y Cult. [Internet]. 2019;8(1),74-89. [Consultado el 23 de febrero de 2023]. Disponible en:
<file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Cardoza%20M..pdf>

35. Romero J. Teoría de motivación de Frederick Herzberg. [Internet]. [02 de marzo del 2023]. Disponible en: <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-politecnico-nacional/fundamentos-de-administracion/4242-teoria-de-motivacion-de-frederick-herzberg/28694861>
36. Vaca M. Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. INNOVA Research Journal. [Internet]. 2017;2(7),101-108. [Consultado el 15 de marzo de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
37. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un hospital de nivel II – I del distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, departamento Cajamarca. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Cajamarca: Universidad Antonio Guillermo Urrel; 2019. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Toledo R. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital de Chancay, 2022. [Tesis para optar el título de Enfermera Especialista en Gestión de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Toledo%20R..pdf>
39. Solano Y. Influencia de la carga laboral sobre la satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector privado de Lima Metropolitana. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2021. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/satisfccion/Solano%20Y..pdf>
40. Lopez A, Licer M, Romanos J. La comunicación como elemento clave en el personal de enfermería. RSI. [Internet]. 29 de septiembre de 2022. [Consultado el 21 de Marzo de 2024]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-comunicacion-como-elemento-clave-en-el-personal-de-enfermeria/>.
41. Godoy C. Aprende lo básico sobre el método deductivo hipotético en investigación. [Internet]. [Consultado el 27 de enero de 2023]. Disponible en: <https://tesisdeceroa100.com/aprende-lo-basico-sobre-el-metodo-deductivo-hipotetico-en-investigacion/>
42. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1.^a ed. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V;2019. 714 p. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
43. Cerna T. La gestión del capital de trabajo y la liquidez en la empresa aire Tec S.A. [Tesis para optar el título profesional de contador público]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/4289/CERNA%20QUEZADA_PREGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Rajiv J, Chiang A, Cuttler C, Leighton D. Investigación observacional. [Internet]. [Consultado el 01 de febrero de 2023]. Disponible en: [https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicolog%C3%ADa/Libro%3AMtodos_de_investigaci%C3%B3n_en_psicolog%C3%ADa_\(Jhangiani%2C](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicolog%C3%ADa/Libro%3AMtodos_de_investigaci%C3%B3n_en_psicolog%C3%ADa_(Jhangiani%2C)

- Chiang%2C Cuttler y Leighton)/06%3A Investigaci%C3%B3n no experimenta
l/6.06%3A Investigaci%C3%B3n observacional
45. Arteaga G. Investigación correlacional. [Internet]. [Consultado el 27 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.testsiteforme.com/que-es-la-investigacion-correlacional/#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20correlacional%20ayuda%20a%20los%20investigadores%20a%20determinar%20la,toma%20de%20decisiones%20empresariales%20cotidianas>
 46. Arias J. Investigación descriptiva. [Internet]. [Consultado el 01 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-la-investigaci%C3%B3n-descriptiva-investigador-cient%C3%ADfico?trk=pulse-article>
 47. Real Academia Española. Transversal. [Internet]. [Consultado el 01 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://dle.rae.es/transversal>
 48. Prevención Integral. Gestión de la carga laboral. [Internet]. [Consultado el 01 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/05/14/gestion-carga-laboral>
 49. Macedo A. Carga laboral y satisfacción de la enfermera en el servicio de emergencia del hospital Víctor Ramos Guardia- Huaraz, 2021. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2022. Disponible en: <file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/REF.%201/2E%20733.pdf>
 50. Euroinnova International Online Education. Que es la satisfacción laboral. [Internet]. [Consultado el 01 de febrero de 2023]. Disponible en: <https://www.euroinnova.pe/blog/latam/que-es-la-satisfaccion-laboral>
 51. Lazaro N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao – 2019. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: file:///C:/Users/User/Documents/ESPECIALIDAD%20SALUD%20OCUPACION%20AL/EBE%20II/REFERENCIAS/REF.%201/L%C3%A1zaro_MNL.pdf
 52. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de ética y deontología. CEP. 2014;155.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>GENERAL</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024</p> <p>Hipótesis Nula</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024.</p>	<p>VI: CARGA LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: CARGA FÍSICA D2: CARGA MENTAL D3: TRABAJO A TURNOS D4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN</p> <p>VD: SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: RETO DEL TRABAJO D2: REMUNERACIÓN D3: SUPERVISIÓN D4: COMUNICACIÓN</p>	<p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Observacional, descriptivo, correlacional, transversal.</p> <p>Población: 60 profesionales de enfermería del área de hospitalización.</p> <p>Técnica: Encuesta para ambas variables.</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario de carga laboral 2. Cuestionario de satisfacción laboral
<p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga física y satisfacción laboral del profesional de enfermería? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga mental y satisfacción laboral del profesional de enfermería? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión trabajo a turnos y satisfacción laboral del profesional de enfermería? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión factores de la organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería? 	<p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga física y satisfacción laboral del profesional de enfermería. 2. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión carga mental y satisfacción laboral del profesional de enfermería. 3. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión trabajo a turnos y satisfacción laboral del profesional de enfermería. 4. Determinar la relación que existe entre carga laboral según su dimensión factores de la organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería. 	<p>ESPECÍFICOS</p> <p>HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión carga física y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión carga mental y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión trabajo a turnos y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>HE4: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión factores de la organización y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Instrumento de Variable independiente

CUESTIONARIO SOBRE CARGA LABORAL (49)

Datos generales:

Edad: _____

Sexo: F () M ()

Estado civil: _____

Tiempo de servicio: _____

Servicio y/o Área: _____

Instrucciones: Por favor leer con atención las proposiciones que se presentan con 5 criterios de respuesta y marcar con un aspa (X) según su opinión.

Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Carga Física					
1. La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado.					
2. Mantiene la columna en posición recta durante su labor.					
3. La tarea de enfermera le exige desplazamientos rigurosos.					
4. Su labor de enfermera le genera esfuerzo muscular.					
5. Durante su labor enfermera le genera mucho sueño.					
6. El trabajo de enfermera le genera dolor de cabeza.					
7. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos.					
Carga mental					
8. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado.					
9. Siente mucha presión como enfermera de parte de su superior.					

10. Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera.					
11. Su labor como enfermera le genera desgaste mental					
12. La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado.					
13. El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como enfermera.					
Trabajo a turnos					
14. Los trabajadores no participan en la formación de los equipos de rotación y horarios					
15. Se realiza la evaluación de su salud antes o después de la incorporación al trabajo.					
16. El trabajo implica turnos nocturnos					
Factores de la organización					
17. El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos y actividades.					
18. El trabajador conoce la totalidad de los procedimientos a realizar.					
19. El trabajador puede detener los procedimientos a realizar y ausentarse cuando lo necesite.					
20. El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de las incidencias.					

Agradecida por su participación

Instrumento de Variable Dependiente

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (51)

Instrucciones: A continuación, por favor marcar con una X las proposiciones que se presentan con 5 criterios de respuesta según su opinión.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL		ESCALA				
N°	RETO DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidad que demanda su puesto de trabajo					
2	Las tareas encomendadas están de acuerdo con las capacidades y habilidades que Ud. posee					
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y en la familia					
5	Tiene autonomía para desarrollar sus actividades a su manera					
6	El Hospital le ofrece todas las facilidades y libertad para sus actividades					
7	El Hospital le ofrece cursos de actualización para su desarrollo personal					
REMUNERACIÓN						
8	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo					
9	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
10	El Hospital ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña					
SUPERVISIÓN						
11	La supervisora brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta					
12	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
16	Los jefes promueven la capacidad mediante una tarea estimulante					
17	La supervisora suele trabajar en equipo					
COMUNICACION						
18	Existe canales de comunicación entre todas las enfermeras					
19	Se fomenta la participación de todos al momento de la toma de decisiones para mejora de la gestión					
20	Se Tiene la sensación que en el hospital cada quien hace su trabajo					
21	Existe espacios de integración de todo el personal					
22	Ud. primero comunica a sus demás compañeros lo que va a decidir					

23	Mis relaciones sociales en mi centro laboral, permiten que sea más segura en su puesto laboral					
24	Considero que mis intereses personales prevalecen, aun cuando esté trabajando en equipo					

Agradecida por su participación

Anexo 3:

Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Claret Loja Delgado.

Título del proyecto: Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería en una institución privada de salud Lima, 2024.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Participantes: Profesionales de enfermería en una Institución Privada de Salud.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 996026983. Email: clarita-cancer@hotmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:.....

D.N.I.:.....

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2023-11-01 Submitted works	3%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-07 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-11-09 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-10-14 Submitted works	1%
7	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	1%
8	Suárez Castro, Ruth Milena. "Modelo Dinámico Para El Análisis De La C..." Publication	<1%