



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“CARGA LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE CHANCAY,
2022”**

**PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ENFERMERA
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

AUTORA:

TOLEDO LUCHO, ROCÍO DEL PILAR

ASESORA:

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Para mis grandes amores Clarisse mi ángel que va siempre a mi lado y me cuida desde donde esta y mi Joao mi compañerito quien está a mi lado siempre que son mi mayor motivo de seguir adelante gracias por su infinito amor a pesar de mis horas de ausencia y comprenden siempre mi trabajo y mis ganas de seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Al Hospital de Chancay Dr. Hidalgo Atoche López por permitirme desarrollarme profesionalmente y poder desarrollar mi trabajo.

A la universidad, por haberme albergado y permitirme formarme en ella.

Para mis grandes maestros por impartirme sus conocimientos y experiencias hacia mi persona de esa manera enriquecerme y formarme en esta especialidad.

A mi familia por su apoyo siempre.

A mis colegas amigas que nunca me dejaron y fueron un gran apoyo en esta nueva aventura.

ASESORA:

MG. ROSA MARÍA, PRETELL AGUILAR

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lisbeth

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

INDICE

1. EL PROBLEMA.....	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general.....	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la Investigación:	15
1.3.1 Objetivo general:	15
1.3.2 Objetivos específicos:	15
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.4.1 Teórica	16
1.4.2 Metodológica.....	16
1.4.3 Práctica	16
1.5 Delimitación de la investigación.....	17
1.5.1 Temporal.....	17
1.5.2 Espacial.....	17
1.5.3 Recursos	17
2. MARCO TEÓRICO.....	1
2.1 Antecedentes.....	1
2.2 Bases teóricas	3
2.3 Formulación de hipótesis.....	11
2.3.1 Hipótesis general:.....	11
2.3.2 Hipótesis específicas.....	12
3. METODOLOGÍA.....	12

3.1	Método de la investigación	12
3.2	Enfoque de la investigación	12
3.3	Tipo de la investigación	13
3.4	Diseño de la investigación	13
3.5	Población, muestra y muestreo	13
3.6	Variables y Operacionalización.....	14
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.7.1	Técnica.....	17
3.7.2	Descripción de instrumentos	17
3.7.3	Validación.....	18
3.7.4	Confiabilidad	19
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	19
3.9	Aspectos éticos.....	20
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	22
4.1	Cronograma de actividades	22
4.2	Presupuesto.....	23
5.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	24
	ANEXOS.....	34
	Anexo 1: Matriz de Consistencia	35
	Anexo 2: Instrumentos de investigación	36
	Anexo 3: Consentimiento informado.....	41

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre carga laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería” del Hospital de Chancay, 2022. Población y muestra: Conformada por 91 enfermeras del área de hospitalización, se aplicará el muestreo probabilístico por conveniencia, con tipo de tesis aplicada, método deductivo, observacional, descriptivo y transversal, de diseño correlacional. El método que se utilizará será una encuesta y los Instrumentos: Para medir la variable “Carga Laboral” fue elaborado por De Arco en el 2005 y adaptado por Campos en el año 2018, y la Satisfacción Laboral de Font-Roja modificado en el 2017 por Lizárraga y Panez. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará utilizando métodos estadísticos. Se presentará el estudio a través de tablas y gráficos mostrando los resultados y conclusiones a las que se llegó utilizando el Rho de Spearman para poder comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabra claves: “Carga laboral”, “Satisfacción Laboral “, “Profesional de enfermería”.

ABSTRACT

Objective: "Determine the relationship between workload and job satisfaction of the nursing professional" of the Chancay Hospital, 2022.

Population and sample: Made up of 91 nurses from the hospitalization area, probabilistic convenience sampling will be applied, with type of applied thesis, deductive, observational, descriptive and transversal method, of correlational design. The method that will be used will be a survey and the Instruments: To measure the variable "Work Load" it was elaborated by De Arco in 2005 and adapted by Campos in 2018, and the Job Satisfaction of Font-Roja modified in 2017 by Lizarraga and Panez. Data processing and analysis: It will be carried out using statistical methods. The study will be presented through tables and graphs showing the results and conclusions reached using Spearman's Rho in order to verify the hypothesis proposed in the study.

keywords: "Workload", "Job Satisfaction", "Nursing Professional".

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Enfermería es la base del sistema sanitario y representa el mayor número del personal de salud que existe en el mundo quienes están en primera línea de atención hacia diversas epidemias y pandemias, la más reciente contra el COVID-19 demostrando sus competencias profesionales, valores y ética profesional para mejorar la salud de todos.

La “Organización Mundial de la Salud” (OMS) refiere que existe gran deficiencia en el entorno de trabajo del personal de salud, más específico en enfermería existiendo principalmente una brecha por cubrir y así brindar atención adecuada y oportuna al usuario hospitalizado y como consecuencia la alta demanda de pacientes trae el desgaste e insatisfacción del enfermero por la alta carga laboral que afecta de forma negativa en las tareas y servicios que brindan al usuario (1).

A nivel internacional relacionado a la sobrecarga de trabajo en los profesionales enfermeros afecta de manera negativa su trabajo y esto guarda relación con los cuidados que brinda y así también afecta su desempeño laboral dentro del ambiente de trabajo en donde laboran (2).

La “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), declaró que el enfermero en su gran labor que ejecuta presenta riesgos al trabajar en las áreas

hospitalarias con sobrecarga de pacientes a largas jornadas de trabajo, falta de recursos humanos, deficiencias en la infraestructura entre otros que repercuten en su salud física y mental (3). A su vez día a día fallecen profesionales a causa de accidentes en el trabajo o patologías existentes relacionados a la carga laboral más de 2.78 millones por año y 374 millones relacionados al trabajo. Se evidenció que en el mundo existen deficiencias en el entorno laboral de salud exclusivamente en el campo de enfermería por la carencia de personal profesional para cubrir las diversas áreas de los servicios de salud (4).

Estudios a nivel internacional manifiestan que la satisfacción del enfermero se encuentra íntimamente ligada al lugar de trabajo y el clima laboral lo cual en gran parte del mundo más del 50% de los enfermeros se encuentran insatisfechos con su trabajo por las condiciones laborales, el entorno de trabajo, bajos salarios que ocasionan ausentismos en el trabajo. Trabajar no solo son actividades de producción sino también consiste en convivir con los demás trabajar para otros de forma unificada siendo enfermería una labor basada en el cuidado humanizado (5).

Las excesivas horas de trabajo en los profesionales de la salud causaron 745000 muertes por accidente cerebro vascular y cardiopatía isquémica una cifra mayor a reportadas en años anteriores (6).

De igual manera en Brasil en un estudio los profesionales de enfermería refieren en su gran mayoría del 80% que la sobrecarga laboral fue enorme y salen del trabajo demasiado cansados, las largas horas de trabajo por lo cual no se

encuentran satisfechos en su trabajo en el 60% por la baja remuneración y un entorno laboral inadecuado (7).

En el contexto de la enfermería la sobrecarga laboral tiene relación con el crecimiento excesivo de atención y el enfermero no es capaz de responder a las necesidades ocasionando muchas veces alargar sus horarios de trabajo llevándolos hacia fracasos laborales ocasionando sentimientos de frustración profesional incrementando así problemas con su salud (8).

Los profesionales enfermeros trabajan en diversas áreas extramurales o de campo como en áreas de dentro del hospital desempeñando las áreas fundamentales de enfermería asistencial, administrativa, educativa, investigación y la de gestión. Teniendo en todas ellas su razón de ser el cuidado de la salud en sus diversos niveles de atención realizándolo con fundamento científico, valores y principios éticos. Ubicándose así dentro de las cinco profesiones con mayor carga laboral y estrés alterando de manera significativa su entorno laboral y así deteriora el servicio que brinda (9).

En el Perú se evidenció en una investigación que el 53.4% de los enfermeros presentaron una satisfacción de nivel medio en los servicios críticos donde laboran y que a ello se daba la presencia de estresores laborales afectando la salud de los enfermeros (10).

Dentro de la realidad de estudio que es el Hospital de Chancay, cuenta con un total de 91 Licenciados de enfermería en su gran mayoría especialistas en las diferentes áreas asistenciales y servicios de hospitalización que ofrecen atención al público en general de diferentes grupos etarios que son atendidos en diferentes servicios. Algunos de los principales problemas del hospital es la diferencia entre las ofertas y demandas por deficiencia de recurso humano que se ha acentuado más durante la atención durante la pandemia del Covid – 19 ya que en algunos servicios una sola enfermera debe atender área Covid y no Covid o servicios integrados por varias especialidades, generando una alta sobrecarga de trabajo de los licenciados de enfermería causando una gran insatisfacción. Por ello nace la necesidad de realizar la investigación relacionada a la carga y satisfacción laborales del profesional de enfermería y enunciamos el siguiente problema de investigación.

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 del Hospital de Chancay, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según dimensión física y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según dimensión psicológica y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión comportamental y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según su dimensión afrontamiento y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022?

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:

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

Identificar la relación que existe entre carga laboral según dimensión psicológica y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Identificar la relación que existe entre carga laboral según dimensión comportamental y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Identificar la relación que existe entre carga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En nuestro estudio se utilizará la teoría de Jean Watson que pone en evidencia la importancia del cuidado humanizado, además que la profesión de enfermería sirve al usuario que recibe los cuidados por parte del enfermero logrando la satisfacción del profesional como una de sus grandes expectativas, así mismo se basó en el refuerzo científico del análisis del estudio para establecer la coherencia de dos variables del estudio de la carga y satisfacción.

1.4.2 Metodológica

El método por utilizar son los cuestionarios validados por otros autores en diferentes realidades de estudio cumpliendo con la veracidad que pretenderá medir en dicha población obteniendo resultados confiables sirviendo como base para otras investigaciones.

1.4.3 Práctica

Los resultados permitirá diseñar estrategias y acciones preventivas como dotar de recursos humanos ,mejorar el entorno laboral y otros por el departamento de enfermería y otras unidades articuladas, orientadas a minimizar la carga laboral

del profesional de enfermería mejorando su bienestar físico, mental y de esta manera mejorará la satisfacción de los profesionales de enfermería para brindar mejores índices de productividad, eficiencia y calidad en los diferentes áreas de salud cumpliendo con las expectativas de satisfacción de todos los usuarios .

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal

La investigación se realizará de julio del 2021 hasta mayo del año 2022.

1.5.2 Espacial

Se efectivizará en el Hospital de Chancay Dr. Hidalgo Atoche López, ubicado en la provincia de Huaral, distrito de Chancay perteneciente a la región Lima Provincias, previa coordinación y documentación presentados a la unidad de capacitación del hospital para la realización del estudio.

1.5.3 Recursos

Recursos Humanos: Asesor / estadístico / digitador.

Recursos materiales: Laptop / USB / hojas / fotocopias / materiales de escritorio.

Recursos técnicos: Internet / energía eléctrica.

Recursos financieros: Recursos propios.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Pachapuma (11) en el 2021 realizo en Arequipa un estudio con el objetivo “Determinar la relación de carga laboral y satisfacción de las enfermeras (os) del servicio de emergencia” fue descriptivo, correlacional y transversal trabajo con 31 enfermeras y los resultados se recolectaron aplicando un cuestionario y una escala de satisfacción y se concluyó que hay una relación entre la carga laboral y satisfacción laboral.

Asimismo, Calderón (12) en el 2018, en Lambayeque, realizo un estudio identificando como objetivo “Determinar la influencia del nivel de carga laboral en la satisfacción de los usuarios”, fue descriptivo, correlacional con un total de muestra de 31 enfermeros y 277 usuarios teniendo los siguientes resultados que el 41.9% presento carga laboral en nivel medio y el 41.9% bajo de satisfacción concluyendo que la carga laboral de enfermeros está asociada a la satisfacción de los usuarios viéndose reflejado en una forma negativa.

En ese sentido, Velásquez (13) en el 2021 en Lima realizó su tesis con el objetivo de “Determinar la relación de la carga laboral y la satisfacción laboral “en un instituto Nacional de salud, Lima 2021, metodología aplicada, descriptiva, correlacional, no experimental, se utilizará dos cuestionarios para medir las

variables; la población es de 60 enfermeros, se concluye la relación significativa e inversamente proporcional entre las dos variables de estudio.

Por otro lado, García et al. (14) en el 2017, en Arequipa, realizaron su estudio con el objetivo de “Establecer la relación que existe entre la carga laboral y la satisfacción de enfermeras de los servicios de emergencias”, estudio de tipo cuantitativo, correlacional y descriptivo con un total de 85 enfermeros obteniendo los resultados que el 44.7% presento una carga excesiva y un 40% carga grande y el 86% de los enfermeros presentaron satisfacción laboral de manera regular , su conclusión no hay relación significativa mediante el chi cuadrado con un p valor mayor de 0.05 entre dichas variables.

Antecedentes Internacionales

Martínez, S y Gonzáles J, (15) en Argentina realizo un estudio con el objetivo de “Analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción laboral” del Enfermero en el turno tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tesis descriptiva, transversal constituida por 97 enfermeras aplicando dos cuestionarios su conclusión: El enfermero mostró una menor percepción de demandas psicológicas y de control sobre su trabajo que los auxiliares de enfermería.

Lamilla (16) 2019, realizo en Guayaquil un estudio con el objetivo “Analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del

Hospital Juan Tanca Marengo estudio descriptivo y analítico la muestra conformada por 167, se utilizó una entrevista y un cuestionario y los resultados fueron que un 33 % tiene una insatisfacción alta relacionada a la alta carga laboral riesgo de enfermarse y falta de reconocimiento en el trabajo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Carga laboral

La realización de todo trabajo involucra actividades tanto motoras como intelectuales. En ese sentido la carga laboral esta determina, por las necesidades o demandas físicas y mentales a las que se va a ver expuesto el trabajador durante se jornada laboral. se entiende como sobrecarga al exceso de tareas o demanda de habilidades, destrezas y conocimientos, donde tanto en términos de calidad y cantidad se produce un estrés significativo, que puede asociarse a un desgaste psicológico, que a la vez aumenta los niveles de cansancio tanto físico como mental de los profesionales. La sobrecarga cuantitativa comprende un exceso en la cantidad de actividades que se deben realizar durante la jornada laboral, mientras que la cualitativa hace referencia al exceso de demandas en las competencias, habilidades y conocimientos del trabajador

Definiciones conceptuales de carga laboral.

Para el “Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España” son situaciones físicas como mentales basado en un conjunto en la cual el trabajador se encuentra sometido a largas horas de trabajo por turnos excesivos terminando

el trabajo con cansancio, fatiga, que generan daño a su salud del profesional y del paciente afectando la calidad del cuidado humano (17).

Pérez nos dice que la cantidad de actividades e intervenciones es considerada el esfuerzo físico, mental y afectiva del profesional de enfermería que es afectado por la demanda de pacientes con la incapacidad de satisfacer las actividades que brinda los pacientes prologando alguna de ellas por falta de tiempo durante el turno (18).

Teoría del Cuidado Humano por Jean Watson

Se basa en el arte de servir al prójimo es parte del quehacer del enfermero sosteniendo la demanda de los servicios genera carga laboral así mismo ha enfatizado la relación reciproca que existe entre el profesional y el paciente para recibir cuidados y lograr satisfacción del paciente y del enfermero como expectativa propia de la esencia de su trabajo a base de esfuerzo y dedicación llegando a vivir experiencias con emociones vividas dentro de los servicios de salud (19).

Teoría de Patricia Benner en relación con el “Cuidado y las competencias de enfermería en el área clínica”

Enunció que los profesionales de enfermería tienen la esencia de brindar bienestar y salud a todos los pacientes con una acción principal que es el arte de cuidar definida esta labor como parte de nuestra vida cotidiana que consiste en

acompañar a los usuarios en sus experiencias que vive cada ser humano por ello enfermería planifica la acción de cuidar a las personas con todos los conocimientos adquiridos por la experiencia y la teoría convirtiéndolas en expertas en el campo clínico con juicio propio y ético de comportamiento (20).

Dimensiones de Carga Laboral

Dimensión física: es considerado modificaciones que se dan en el organismo del ser humano generando cansancio de acuerdo a la edad y el sexo de forma distinta donde el femenino siente mayor agotamiento emocional que no solo afrontan en su trabajo sino también en su hogar en cambio el hombre demuestra la carga laboral con expresión conductual en cuanto a la edad se expresa en forma de maduración para lograr el equilibrio entre los estilos de vida y el comportamiento dada por la carga laboral afectando este equilibrio del profesional en ambos sexos (21).

La carga física también fue conceptualizada como una agrupación de requisitos corporales que expresan las personas durante la jornada laboral relacionado a las posturas en fuerza, manipulación de cargas o desplazamientos durante el trabajo así mismo se basa en el esfuerzo muscular que podría sobrepasar las capacidades físicas de las personas poniendo en riesgo su salud (22).

Por otro lado, la carga física se considera cansancio físico en la cual puede medirse a través de los síntomas de anomalías físicas reflejados en el agotamiento evaluándose a través de manifestaciones como cefaleas, dolores de espalda, cansancio visual que afectan sus actividades que implican esfuerzo físico en las tareas asignadas dentro de la organización (23).

Dimensión psicológica: Conjunto de requerimientos cognitivos, intelectuales donde el trabajador se encuentra sometido durante su jornada laboral siendo necesario para desarrollar su trabajo y condicionada por interacciones en el trabajo que establece exigencias, duración del turno, número de días de descanso todo ello trayendo problemas de sueño, pérdida de apetito, depresión, ansiedad, inseguridades y dificultades para concentrarse el trabajador de salud (24).

De acuerdo con Sebastián y Del Hoyo (25), considera que la fatiga mental se da por realizar tareas donde el trabajador hace esfuerzo intelectual prolongado excediendo sus capacidades que podría afectar negativamente en la toma de sus decisiones dando lugar a la aparición de lapsus o bloqueos que ocasionaran una disminución del rendimiento laboral.

Dimensión comportamental: Es considerado circunstancias que se generan en las actividades diarias que desarrolla el trabajador demostrando conductas de respuesta que pueden ser asertivos o reactivos ante algún proceso de respuesta de interacción y se evidenciara en las personas que tienen la facilidad de

reaccionar para los conflictos, les gusta la discusión generando incomodidad entre su entorno laboral y su salud (26).

Dimensión de afrontamiento: Son capacidades ante las diversas adversidades de la vida que hacen frente durante su jornada de trabajo, siendo importante la valoración de las personas en el ámbito de trabajo en donde ocasiona estímulos de tensión y formas de intensidad laboral y factores relacionados a la carga laboral, existe alto estrés que trasmite situaciones negativas al entorno laboral causando conductas de mala atención, también se considera que el ámbito familiar es esencial por las responsabilidades que se tienen dentro del hogar que se lograran evidenciar en el entorno laboral con capacidades de afrontamiento (27).

2.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema que se estudia con frecuencia en la literatura laboral y organizacional. Esto se debe principalmente al hecho de que muchos expertos creen que las tendencias de satisfacción laboral pueden afectar el comportamiento del mercado laboral e influir en la productividad laboral, el esfuerzo laboral, el ausentismo de los empleados y la rotación del personal. Además, la satisfacción laboral se considera un fuerte predictor del bienestar individual general, así como un buen predictor de las intenciones o decisiones de los empleados de dejar un trabajo (28).

Definiciones conceptuales

Cabe indicar que satisfacción laboral no solo depende del salario sino del significado que tiene el profesional de enfermería para dar a sus tareas laborales el trabajo, esto puede darse a factores como lo valores personales, la responsabilidad, el grado de aspiración, el sentido del éxito profesional que lograra una elevada aptitud profesional reduciendo el riesgo de ausentismos y dándole un gran valor a los quehaceres laborales (29).

La satisfacción laboral suele ser la sensación de bienestar del profesional al poder realizar sus labores cotidianas también logrando la felicidad dentro del lugar de trabajo, y demostrando mayor esfuerzo en su desempeño laboral con compromiso de motivación y organización con mayor productividad reflejado en la buena interacción laboral, responsabilidad y trabajo en equipo (30).

Teoría de Herzberg

Esta teoría propuesta por el psicólogo Herzberg conocida como la “teoría de motivación – higiene o teoría de los dos factores”, donde concluyo dentro de los ambientes de trabajo existe motivación dividido en dos grupos de factores asociados a sentimientos de negatividad o insatisfacción que los profesionales afirmaban al lograr experimentar dentro de estas áreas laborales.

En los factores de higiene se previene aquellos peligros a la salud de los trabajadores que abarcaron aspectos de supervisar, relación interpersonal, las condiciones de trabajo, las remuneraciones, seguridad, entre otros dentro de

áreas laborales por lo cual se señala que si se dan de forma incorrecta existirá insatisfacción del profesional necesitando de fuertes motivaciones para lograr su satisfacción completa donde estos factores motivacionales incluyen el reconocimiento de su desempeño laboral, ascensos del puesto de trabajo que completaran su satisfacción dentro del entorno laboral (31).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Ambiente de trabajo: Son definidos aquellos medios que facilitan las labores cotidianas con indicadores de eficiencias y desempeño, también se siente el confort en el área de trabajo por las condiciones consideradas como parte de la ventilación, limpieza, iluminación entre otros dentro de los ambientes siendo los trabajadores quienes se preocupen por la comodidad de sus servicios de salud y realicen bien su trabajo (32).

Según Cieza (33), la satisfacción con buenas condiciones de trabajo se considera a la asignación del ambiente laboral con condiciones físicas que beneficia a realizar sus labores, en la cual ese ambiente físico sea confortable con las comodidades para el buen desempeño laboral del trabajador donde la infraestructura o los materiales son los facilitadores para brindar cuidados con una mejor limpieza, higiene, ventilación de los ambientes para que los enfermeros cubran sus necesidades de los usuarios.

Remuneraciones y/o incentivos: 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 (34).

De acuerdo con Neyra (35), define que el sueldo es la remuneración fija que recibe todo personal de salud al brindar sus servicios incluyendo las diversas bonificaciones y los bonos de productividad, de igual manera los beneficios laborales se han considerado como las compensaciones adicionales a los salarios que recibe cada trabajador dentro de ambiente laboral por brindar los cuidados a los pacientes.

Relaciones interpersonales: Suele ser la conexión del trabajador de salud con las instituciones, así como los enfermeros con los pacientes logrando las buenas relaciones interpersonales con confianza y credibilidad que se demostraran con empatía y responsabilidad con comunicación relevante al entendimiento, respeto y la ayuda de superar las diferentes debilidades y amenazas con mayor énfasis de superación en las fortalezas y oportunidades (36).

Las relaciones laborales e interpersonales en el personal de enfermería se traducen a un aspecto positivo creando vínculos buenos de satisfacción evitando los conflictos laborales dentro de la organización de trabajo con respecto a la

forma correcta y adecuada de la distribución trabajador que forma parte del sistema de salud (37).

Se refiere cuando los trabajadores desarrollan sus capacidades dentro de un equipo de trabajo ofreciendo actividades con libertad para mejorar su rendimiento profesional permitiendo que se convierta en un gran desafío mental (38).

El personal debe de ser competente en el trabajo con responsabilidades de mejoramiento y crecimiento profesional con capacitaciones y actualizaciones de mantener competencias dentro del ámbito laboral con valores éticos y principios que ayuden a la toma de decisiones evitando la mala práctica de cuidados al paciente (39).

2.3 Formulación de hipótesis.

2.3.1 Hipótesis general:

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022.

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

- HE 1** Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión física y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay 2022.
- HE 2** Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión psicológica y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022.
- HE 3** Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión comportamental y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022.
- HE 4** Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según su dimensión afrontamiento y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Para verificar y contrastar las hipótesis y así llegar a conclusiones que se confrontan con los hechos reales para plantear soluciones a los problemas tanto teóricos como prácticos utilizare el método deductivo (40).

3.2 Enfoque de la investigación

Utilizare el enfoque cuantitativo porque comprende métodos donde se alcanzan metas y procedimientos para la formulación y comprobación de hipótesis así

mismo las respuestas específicas de la población seleccionada se midieron mediante cuadros estadísticos, porcentajes (41).

3.3 Tipo de la investigación

Es aplicada ya que tiene el fin de resolver los problemas mediante la aplicación de acciones concretas o conocimientos basado en el desarrollo de teorías (42).

3.4 Diseño de la investigación

Tendrá las características de analizar y describir los datos obtenidos para ser comprobados mediante pruebas estadísticas por eso será descriptiva y observacional y según los datos se recojan dentro de un periodo de tiempo y determinado para ser analizados será de corte transversal (43).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población: 91 profesionales enfermeros de los diferentes servicios de hospitalización del Hospital de Chancay.

Muestra: No habrá muestra se trabajará con el total de la población, los 91 enfermeros que laboran en las áreas hospitalización del Hospital de Chancay.

Muestreo: Será el muestreo no probabilístico, por conveniencia, considerándose para ello a la población censal o de análisis, la cual será de 91.

Criterios de inclusión

- Enfermeros de áreas asistenciales del hospital de Chancay.

- Enfermeros que participen de manera voluntaria y que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeros de áreas administrativas del hospital de Chancay.
- Enfermeros que no acepten firmar el consentimiento informado y se encuentren de vacaciones, licencia y descanso médico.

3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1: Carga laboral

Definición conceptual

Es un grupo de esfuerzos físicos, mentales, y afectivos en lo que expone el profesional de enfermería durante su turno o jornada laboral causando consecuencias negativas como un bajo rendimiento laboral y signos de cansancio que repercuten en la salud del profesional que afecta cualidades de cuidados que atienden a los usuarios (44).

Definición operacional

Son aquellas exigencias físicas y mentales en donde el profesional de enfermería se ve expuesto durante su jornada laboral en el Hospital de Chancay y que serán medidos a través de la aplicación de un instrumento que midan las dimensiones de carga física, mental, afrontamiento y comportamental.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Es un grupo de aspectos positivos que desarrolla el enfermero en el servicio de trabajo de las funciones que desempeña diariamente y a su entorno mediante el trabajo en equipo o interacción que realiza con sus compañeros de trabajo (45).

Definición operacional

Grado de conformidad del enfermero en el trabajo que desempeña en las áreas del nosocomio del hospital de Chancay y serán medidos mediante un instrumento que identifique las dimensiones de condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, política administrativa, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad.

Operacionalización de variables

Variable: Carga Laboral

Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Escala de medición	Escala Valorativa (Niveles)
"Dimensión física"	Postura	12 ítems	Ordinal	ALTO 136-185 Puntos
	Ambiente Descanso Atención Presión	1,2 ,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12		
"Dimensión mental"	Relajo Concentración Desgaste Intolerancia Entorno	8 Ítems 13,14,15,16, 17,18,19,20		MEDIO 86-135 Puntos

"Afrontamiento"	Error Diligente	8 Ítems	BAJO 37-85. Puntos
	Experiencia		
	Continua	21,22,23,24,	
	Agresividad	25,26,27,28.	
	Conflicto		
"Comportamental"	Aislamiento		9 Ítems
	Desgano		
	Adaptación		
	Capacitación		
	Demanda		
	Manejable	29,30,31,32,	
Organización	33,34,35,36,		
Elogios	37		
Valores			

Variable: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Escala de medición	Escala Valorativa (Niveles)
"Ambiente de trabajo"	Recursos	6 Ítems 1,2,3,4,5,6	ORDINAL	ALTO 52 - 95 Puntos
	Organizado			
	Habilidad			
	Rendimiento			
"Remuneraciones y/o incentivos"	Remuneración	5 Ítems 7,8,9,10,11	ORDINAL	MEDIO 17 - 51 Puntos
	Reconocimiento			

"Relaciones interpersonales"	Condiciones Colaboración	8 Ítems 12,13,14,15,16,17,18,19	BAJO 1 - 16. Puntos
---------------------------------	-----------------------------	------------------------------------	---------------------------

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La encuesta es la técnica que se aplicara para ambas variables de estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos

a) Instrumento para medir la variable de carga laboral

Se medirá la variable carga laboral en los enfermeros del Hospital de Chancay será el que fue elaborado por De Arco en el 2005 y adaptado por Campos (46) en el año 2018 en su investigación titulada "carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital san juan de Lurigancho. Es un cuestionario con respuestas múltiples y con una puntuación de siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) y nunca (1) constituido por un total de 37 preguntas divididos en 4 dimensiones clasificados en: "física" (12 ítems), "psicológica" (8 ítems), "comportamental" (8 ítems) y de "afrentamiento" (9 ítems). Se utilizará las siguientes escalas de valoración: Carga laboral alta (136-185), carga laboral media (86-135) y carga laboral baja (37-85).

b) Instrumento para medir la satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

Para evaluar la variable satisfacción del enfermero del Hospital de Chancay será el que está basado en el instrumento de Satisfacción Laboral de Font-Roja modificado por Lizárraga y Panez (47), utilizado en su trabajo titulado “Motivación en la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital de Apoyo de Junín 2017.” permite detectar si la satisfacción laboral es alta, media o baja.

Es un cuestionario de tipo escala Likert con respuestas múltiples y cuyos puntajes asignados para cada respuesta son los siguientes: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), Desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1) constituido por un total de 19 preguntas divididos en 3 dimensiones clasificados en ambiente de trabajo (6 ítems), Remuneraciones y/o Incentivos (5 ítems), y relaciones interpersonales (8 ítems).

Se utilizará las siguientes escalas de valoración para satisfacción del profesional de enfermería con sus respectivos puntajes: satisfacción alta: de 52 -95, media de 17- 51 y baja de 1 -16.

3.7.3 Validación

Este cuestionario evalúa la primera variable de carga laboral adaptado por la investigadora Campos fue validado por 6 jueces expertos en relación con el tema mediante una prueba binomial obteniendo un valor de 0. 016 menor que 0.05 teniendo un grado de concordancia significativo indicando que el instrumento ha sido validado de acuerdo con la opinión de jueces de expertos (46).

El cuestionario de satisfacción del profesional de enfermería también fue validado por 4 jueces de expertos con una prueba binomial con un valor de 0.019 menor que 0.05 con un alto grado de concordancia significativa siendo un instrumento válido según los jueces de expertos (47).

3.7.4 Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento de carga laboral se realizó una prueba piloto a 15 encuestados cumpliendo con los mismos criterios de inclusión y exclusión lo cual se usó el alfa de Cronbach con un valor de 0.829 indicando una confiabilidad alta del instrumento (46).

La confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral se realizó un piloto a 15 encuestados cumpliendo con los mismos criterios lo cual se usó el alfa de Cronbach con un valor de 0.845 indicando una confiabilidad alta del instrumento (47).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.

- El instrumento adaptado mediante una herramienta virtual con Google formulario en la cual se enviará al correo electrónico de cada enfermero o Aplicativo Whats App el link respectivo que da acceso al cuestionario electrónico, para su marcado y reenvió correspondiente.

- Para recolectar los datos se realizará según la disposición del personal a encuestar con un promedio de 30 minutos de aplicación de ambos instrumentos.
- Para los datos analizados se efectivizará mediante la estadística descriptiva inferencial a través de la recolección de datos, y las pruebas estadísticas a fin de determinar la relación entre las variables en la cual se tabulará mediante el programa de Microsoft Excel versión 10 y serán codificadas con SPSS versión 27 de acuerdo con los objetivos.

3.9 Aspectos éticos

Se deben de considerar aspectos importantes relacionados los principios bioéticos:

Principio de Justicia

En el estudio se desarrollará desde el punto de vista equitativo, con igualdad para todos los participantes que forman parte de la investigación sin ninguna clase de discriminación.

Principio de Autonomía

El propósito de la investigación que sea libres de tomar la decisión de participar o no mediante la firma del consentimiento informado basándonos en el respeto.

Principio de Beneficencia

Al conocer los resultados a través de la recolección de información se beneficiarán los profesionales enfermeros para mejorar la carga laboral de los servicios y su satisfacción laboral como parte de la profesión, así mismo se entregarán los

resultados al área de recurso humano del hospital para que realicen intervenciones orientadas a las deficiencias del profesional.

Principio de no maleficencia

El estudio no causa ningún daño a la persona ni afectará la integridad física ni mental a los miembros que participen el cual se mantendrán la confidencialidad y la reserva de los datos. Toda esta información se le hará conocer a cada miembro participante.

4.2 Presupuesto

MATERIALES	2021						2022					TOTAL S/.	
	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M		
Equipos													
1 PC personal	2,800												2,800
1 impresora	1,000												1,000
Memoria externa portátil / USB	40												40
Útiles de Escritorio													
Bolígrafos	10				10	10			10				40
Hojas Bond A4	50								50				100
Material bibliográfico													
Libros u otros documentos	100								100		30		230
OTROS													
Movilidad	70	30	30	20	50	50	10	20	20	20	20		340
Alimentos	20	20	20	20	40	40	10	10	20	20	20		240
Servicio de Telefonía Móvil	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40		440
Internet	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		550
Recursos Humanos													
Digitador												300	300
Imprevistos	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		550
TOTAL	4,230	190	190	180	240	240	160	170	340	180	510		6630

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Ginebra: OMS; 2020. [Revisado 2019, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Swiger P, Vance D, Patrician P. Un análisis conceptual de la carga de enfermería 2016; 64(3): 244-254. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26944266/>
3. Quintana, M., Valenzuela, S. y Paravic, T. Enfermería desde la perspectiva del Trabajo Decente. Rev. Enfer [internet] 2016; 13(33): 302-309. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v13n33/ensayo1.pdf>
4. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el trabajo [Internet]. América: OIT; 2020 [Revisado 2019, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-atwork/langes/index.htm>
5. Contreras, V., Reynaldos, K. y Cardona, L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev. cubana [internet] 2016; 31(1): 116-478. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
6. Organización Mundial de la Salud. Ginebra: OMS; 2021. [Revisado 2021, consultado 2022 Abr 29]. Disponible en:

<https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>.

7. Pires, D., Ramos, R., Soratto, J., Anjos, M., Resque, A. y Lima, L. Cargas de trabajo de enfermería en la salud de la familia: implicaciones para el acceso universal. Rev. Latin enferm [internet] 2016; 24(1): 26-82. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/FnLzXDCBdWRpPSvrN4mMBCz/?format=pdf&lang=es>
8. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud. 2018; 20(2): 171-182. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>.
9. Congreso de la República. Ley N° 27669: Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Lima: 2017. Disponible en: https://ww1.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000004007_pdf.pdf
10. Campos, G., Nolberto, V. y Coras, D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev. Enferm. Heredian. [internet] 2018; 11(1): 11-17. Disponible en: <file:///C:/Users/mayri/Downloads/3520-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9880-2-10-20210618.pdf>
11. Pachapuma, M. Carga laboral y satisfacción laboral de enfermeras (os) del servicio de emergencia Hospital Honorio Delgado Arequipa-2019 [Tesis para optar grado académico de Maestra en Ciencias: Administración y Gerencia de

organizaciones de salud]Universidad San Agustín de Arequipa, 2021. Disponible en:

[Users/09/Documents/UPpaiqmn.pdf](#)

12. Calderón, F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del hospital referencial de Ferreñafe. [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería]. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán; 2018.

Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%20%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo ;2022 Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. García, K. y Leandres, S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo – Essalud. [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Arequipa:

Universidad Nacional San Agustín; 2017. Disponible en:

<https://1library.co/document/y8gr7g5z-satisfaccion-enfermeras-servicio-emergencia-hospital-nacional-escobedo-arequipa.html>

15. Martínez, S y González, J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en el turno tarde en un hospital público de la ciudad Autónoma de Buenos Aires [Tesis para optar el título de Licenciados en Enfermería] Buenos Aires Universidad Maimónides Argentina 2022 .Disponible en .
<http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226/1454>.
16. Lamilla, G. Factores que influyen en la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Juan Tanca Marengo "SOLCA2 [tesis para optar el grado de Magister en los servicios de salud] Guayaquil Universidad Católica de Santiago de Guayaquil ;2018. Disponible en:
<file:///C:/Users/09/Documents/ANT%20INTERNACIONAL.pdf>
17. Royo, S. Noticias desde el Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. Rev. Prev. Riesgos Labor [Internet]. 2015; 18(4): 49-78. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000400010
18. Pérez, A. El síndrome de burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Rev. Vivat [Internet]. 2010; 1(112): 42-80. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
19. Raile, M. y Marriner, A. Modelos y Teorías de Enfermería 9° ed. [Internet]. Barcelona: school of nursing; 2018 [Revisado 2020, consultado 2021 Abril 30]. Disponible en:
<https://edimeinter.com//novedad/modelos-teorias-enfermeria-9a-edicion-2018>.

20. Escobar, B. y Jara, P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Rev. Scielo [internet] 2019; 28(54): 183-202. Disponible en <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v28n54/a09v28n54.pdf>
21. Aznar, P. Riesgos ergonómicos de carga física en el personal sanitario. Rev. Medic [Internet] 2021; 4(4): 4-64. Disponible en <https://revistamedica.com/riesgosergonomicoscargafisica/#:~:text=La%20carga%20f%C3%ADsica%20laboral%20est%C3%A1,la%20incidencia%20de%20estos%20problemas.>
22. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud. Esfuerzo físico y postural. España: sistas; 2015 [Revisado 2015, consultado 2022 Abr 30]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/esfuerzo-fisico-y-postural>
23. Díaz, F., López, K. y Robles, F. Análisis de cargas de trabajo y sus propuestas de solución para un centro de atención médica del primer nivel del sector salud de el Salvador. [Tesis para optar el título de ingeniería industrial]. Salvador: Universidad de El Salvador; 2018. Disponible en: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/19006/1/An%C3%A1lisis%20de%20cargas%20de%20trabajo%20y%20sus%20propuestas%20de%20soluci%C3%B3n%20para%20un%20Centro%20de%20Atenci%C3%B3n%20M%C3%A9dica%20del%20primer%20nivel%20del%20sector%20salud%20de%20El%20Salvador.pdf>

24. Almudever, L. y Pérez, I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Rev. Ene [internet] 2019; 13(1): 222-232. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1315.pdf>
25. Sebastián, O. y Del Hoyo, A. Carga mental de trabajo [internet]. Madrid: Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo; 2016 [revisado 2011- 2012; consultado 2021 Abr 14]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55f1914779be4f2c893c2ffe37#:~:text=CONCEPTO%20DE%20CARGA%20MENTAL,Como%20ya%20hemos&text=Conjunto%20de%20requerimientos%20mentales%2C%20cognitivos,necesario%20para%20desarrollar%20el%20trabajo.>
26. Sotelo, I. Carga laboral y rendimiento académico de los internos de enfermería [internet] Lima [revisado 2021 – 2022; consultado en Abr 25] Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3384/TESIS_SO_TELO%20RUIZ%2C%20IBONE.pdf?sequence=2&isAllowed=y
27. García, E. La carga global de trabajo y sus dimensiones. [Revisado 2015, consultado 2022 Abr 30]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/449927223/LA-CARGA-GLOBAL-DE-TRABAJO-Y-SUS-DIMENSIONES>
28. Shuyani, V. Job Satisfaction: Meaning, Definition, Importance, Factors, Effects and Theories. Essays, Research Papers and Articles on Business

- Management. [Revisado 2019, consultado 2002 Jun 12] Disponible en: <https://www.businessmanagementideas.com/human-resourcemanagement-2/job-satisfaction/job-satisfaction-meaning-definition-importancefactors-effects-and-theories/19709>
29. Norabuena, R, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesional de la salud. Rev. Horiz. Med [internet] 2019; 19(4): 22-65. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2019000400006&script=sci_arttext&tlng=en
30. Morales, Y. y Contreras, C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María). Rev. Horiz. Med [internet] 2020; 20(2): 1-8. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727558X2020000200009&script=sci_arttext
31. Manso, J. El legado de Frederick Irving Herzberg. [Internet]. México: Limusa grupo Noriega; 2004 [Revisado 2021, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
32. Hernández, M., Nava, G., Pérez, M., Hernández, G., Matus, R. y Balseiro, C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Rev. Enfer Univ [internet] 2012; 9(1): 9-15. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>
33. Cieza, M. satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador. [Tesis

- para optar el título de segunda especialidad en enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza %20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/Cieza_%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Carrillo, C., et al. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Rev. Enfer global [internet] 2015; 14(40): 266-275. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v14n40/administracion2.pdf>
35. Neira, G. y Salinas, F. Satisfacción laboral de la enfermera (o) profesional en el servicio de emergencia de un Hospital Nacional. [Tesis para optar el título de segunda especialidad en enfermería en emergencia y desastres]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2017. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Hernández, W. e Hinojos, E. relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev. Aladefe [Internet]. 2019; 4(9): 7-40. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
37. Amorós, E. Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. [Internet]. Lambayaque: USAT; 2019 [Revisado 2019, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en:

[https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas](https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_del_Desarrollo_de_Ventajas_Competitivas)

38. Pinto, L. y Portugal, E. Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacción laboral de las enfermeras, centro quirúrgico. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Arequipa; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. Disponible en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1804/ENpisal.pdf>
39. Morales, E. Nivel de satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Essalud. [Tesis para optar el grado de título de especialista en enfermería en centro quirúrgico]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=3
40. Frías, P. Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación. [Tesis para optar el grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional]. Santiago: Universidad de Chile; 2015. Disponible en: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
41. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación. Lima, Perú: San Marcos E. I. R. L., editor; 2002.
42. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación 6° ed. [Internet]. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria

- Mexicana; 2017 [Revisado 2019, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
43. Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. 4° ed. [Internet]. México: Limusa grupo Noriega; 2004 [Revisado 2019, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en:
https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
44. Bernal, C. Metodología de la investigación. 2° ed. [Internet]. México: Pearson Educación; 2006 [Revisado 2021, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en:
<https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion>
45. Corv, A. Carga laboral. [Internet]. Perú: scribd; 2017 [Revisado 2021, consultado 2022 Abr 14]. Disponible en:
<https://es.scribd.com/document/105132764/CARGA-LABORAL>
46. Orgambidez, A. y Borrego, Y. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. Rev. Enferm. Glob. [Internet] 2017; 16(48): 16-95. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000400208
47. Campos, B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan De Lurigancho. [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería]. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega; 2019. Disponible en

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/TESIS_CA_MPOS_BRIDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

48. Lizárraga y Panez, M. Motivación en la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital de Apoyo de Junín 2017. [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería]. Junín: Universidad del Centro del Perú; 2017. Disponible en: <file:///C:/Users/09/Desktop/satisfaccion%20laboral.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022?</p> <p>ESPECÍFICO 1. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según dimensión física y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según dimensión psicológica y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según dimensión comportamental y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022? 4. ¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral según dimensión afrontamiento y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, Lima - Provincias, 2022?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>ESPECÍFICO 1. Identificar la relación que existe entre carga laboral según dimensión física y satisfacción laboral del profesional de enfermería. 2. Identificar la relación que existe entre carga laboral según dimensión psicológica y satisfacción laboral del profesional de enfermería 3. Identificar la relación que existe entre carga laboral según dimensión comportamental y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. 4. Identificar la relación que existe entre carga laboral según dimensión afrontamiento y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>GENERAL H1: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022.</p> <p>ESPECÍFICO HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según dimensión física y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022. HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según dimensión psicológica y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022. HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según dimensión comportamental y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022. HE4: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral según dimensión afrontamiento y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022.</p>	<p>VI: Carga laboral (IE)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Dimensión física. D2: Dimensión Psicológica. D3: Dimensión comportamental. D4: Dimensión de afrontamiento</p> <p>VD: Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Ambiente de trabajo D2: Remuneraciones y/o incentivos D3: Relaciones interpersonal es.</p>	<p>Tipo de investigación. Nivel aplicado. Método y diseño de investigación. Método: Deductivo, observacional, descriptivo trasversal. Diseño: Correlacional. Población y muestra: 91 enfermeras del área de hospitalización. La muestra será todo el personal asistencial El muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <p>Instrumentos: La variable: "carga laboral", se medirá con el cuestionario modificado por Campos en el (2018). Para medir la variable: "satisfacción laboral", será el cuestionario modificado por Lizárraga y Panez (2017). Como técnica de recolección de datos será la encuesta y como instrumentos se aplicarán dos cuestionarios con preguntas y varias alternativas, dirigidos a las enfermeras del Hospital de Chancay y SBS.</p>

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario de carga laboral (46)

Estimado colega, marca con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su forma de estar en el día a día. El Cuestionario de Carga laboral nos permite recopilar información de la carga laboral, No hay respuesta correcta o incorrecta, solo es su forma de percibir. Por favor no deje preguntas sin responder.

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Preguntas	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSION 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.	“Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros”					
4.	“La tarea de enfermera le exige desplazamientos rigurosos”					
5.	“El desplazamiento en tiempo inferior al 25% de la jornada laboral”					
6.	“Su labor de enfermera le genera esfuerzo muscular”					
7.	“Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña”					
8.	“Durante su labor enfermera le genera mucho sueño”					
9.	“Luego de terminar su jornada como enfermera se siente cansada con ganas de dormir”					

10.	“El trabajo de enfermera le genera dolor de cabeza”					
11.	“Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos”					
12.	“El peso de los pacientes que se manipulan es inferior a 25 kg”					
DIMENSION PSICOLOGICA						
13.	“El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado”					
14.	“Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa enfermeras”					
15.	“Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento”					
16.	“Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera”					
17.	“Su labor como enfermera le genera desgaste mental”					
18.	“La cantidad de documentos que se genera por cada paciente es demasiado”					
19.	“El procesar la información es sencilla, se evita la memorización”					
20.	“El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como enfermera”					
DIMENSION COMPORAMENTAL						
21.	“Puede cometer algún error recibe mucha crítica”					
22.	“El trabajo que me encomiendan hago de manera correcta”					
23.	“Como enfermera percibe que le falta experiencia práctica”					
24.	“Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones”					
25.	“Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad”					
26.	“Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o					

	discutir”					
27.	“Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás”					
28.	“Durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones”					
DIMENSION DE AFRONTAMIENTO						
29.	“En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo”					
30.	“Recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas”					
31.	“El ritmo de trabajo es demandante”					
32.	“Entiende las indicaciones con facilidad”					
33.	“La rutina de trabajo es manejable”					
34.	“Percibe que es mejor organizarse en el trabajo”					
35.	“Recibe elogios por cumplir su jornada laboral”					
36.	“Busca información sobre lo que desconoce”					
37.	“Considera que es importante observar los valores y confidencialidad”					

Cuestionario de satisfacción laboral (47)

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que se asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

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

N°	Preguntas	5	4	3	2	1
AMBIENTE DE TRABAJO						
1.	“La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores”					
2.	“La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un Desempeño en su puesto de trabajo”					
3.	“El hospital le facilita los equipos de protección individual necesarios para su trabajo “					
4.	“Se siente satisfecho en sus centro laboral “					
5.	“Los trabajadores son bien tratados, independientes del cargo que ocupan “					
6.	“Su centro laboral le permite expresar opiniones con franqueza, sin temor a represalias”					
REMUNERACIONES Y/O INCENTIVOS						
7.	“El sueldo que percibe está acorde con la labor que realiza dentro de su lugar de trabajo”					
8.	“Los beneficios económicos que recibe en su trabajo cubren sus necesidades básicas”					

9.	“Recibe bonificaciones por días festivos como el día de la madre, del padre o del enfermero”					
10.	“Los directores y jefes le reconocen por un trabajo bien hecho”					
11.	“Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitaciones dentro y fuera de su institución”					
RELACIONES INTERPERSONALES						
12.	“El trabajo en su servicio está bien organizado”					
13.	“Los directores y jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y mejoras”					
14.	“Su jefe le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones”					
15.	“Sus jefes inmediatos le proporcionan información oportuna y adecuada de su desempeño y resultados alcanzados”					
16.	“Su centro laboral le brinda información necesaria y oportuna sobre asuntos que afectan a la institución”					
17.	“Tiene conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la institución”					
18.	“Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a seguir trabajando armoniosamente”					
19.	“Sus compañeros son solidarios con usted cuando está en apuros”					

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto y estima personal me presento a Ud. saludándolo cordialmente, y al mismo tiempo informarle que estoy realizando este estudio con la finalidad de “determinar la relación que existe entre carga laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería “

Como profesional de enfermería, usted ha sido elegido(a) como participante, donde sus experiencias y conocimientos son fundamentales en el desarrollo del proyecto de estudio, le solicito que manifieste sus respuestas con franqueza y sinceridad en el llenado del cuestionario.

Se les garantiza que es una encuesta ANÓNIMA que permanecerá en estricta confidencia. Si desea se le hará conocedor por parte del investigador sobre los resultados, habiendo finalizado el estudio.

Al firmar, usted indica que ha comprendido la importancia del proyecto y decide voluntariamente participar, el cual significa el gran valor del avance y el progreso de nuestra carrera profesional.

Atentamente:

LIC. TOLEDO LUCHO ROCÍO DEL PILAR

Firma del profesional de Enfermería:

Participante.

