



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería del centro
quirúrgico de Hospital Nacional- Callao, 2025

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

Presentado por:

Autora: Pinares Ccacha, María

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0381-4781>

Asesor: Mg. Molina Torres, José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

Lima – Perú

2025

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

Yo, María Pinares Ccacha egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional- Callao, 2025.

" Asesorado por el docente DR JOSE GREGORIO MOLINA TORRES por el docente: DNI 003560692

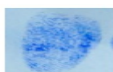
.....ORCID: 0000-0002-3539-7517 tiene un índice de similitud de 13% con código OID:14912466534070 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

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
 María Pinares Ccacha
 DNI 44836164




.....
 Firma
 Dr. José Gregorio Molina Torres
 DNI: ... 003560692.....

Lima, 20 de 06 de 2025

DEDICATORIA:

Mi tesis la dedico con todo mi cariño y amor a mis tías/o Doris Vásquez Aco por su gran sacrificio y esfuerzo, por darme una carrera para mi futuro, y por creer en mi capacidad, aunque en mis momentos difíciles siempre ha estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mis hermanos quienes siempre eran mi fuente de motivación e inspiración

Para poder superarme cada día más y así poder luchar

Para que la vida nos depare un futuro mejor.

Gracias todos.

AGRADECIMIENTO:

Agradecemos a Dios, por darnos salud, bienestar

Físico, espiritual y sobre todo por darnos sabiduría

Para seguir adelante y poder lograr nuestros objetivos.

A nuestros padres por brindarnos su apoyo incondicional,
también a nuestro asesor: DR MOLINA TORRES JOSE
por sus grandes apoyos y sus consejos para este proceso
de proyecto de tesis.

JURADOS

Presidente: Mg. Dr. José Gregorio Molina Torres

Secretario: Mg. Morí castro Jaime Alberto

Vocal: Rosa María Pretell Aguilar

ÍNDICE

DEDICATORIAS	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICES	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamientos de los problemas	1
1.2. Formulaciones de los problemas	3
1.2.1. Problemas generales	3
1.2.2. Problema específico	3
1.3. Objetivo de investigación	4
1.3.1. Objetivos generales	4
1.3.2. Objetivo específico	4
1.4. Justificaciones de investigaciones	5
1.4.1. Teóricas	5
1.4.2. Metodológicas	5
1.4.3. Prácticas	5
1.5. Delimitación de investigaciones	5
1.5.1. Temporales	5
1.5.2. Espaciales	5
1.5.3. Poblaciones o Unidades de análisis	

2.	MARCOS TEÓRICOS	6
2.1.	Antecedente	6
2.2.	Bases Teóricas	9
2.3.	Formulaciones de hipótesis	13
3.	METODOLOGÍAS	15
3.1.	Métodos de investigaciones	15
3.2.	Enfoques de investigaciones	15
3.3.	Tipos de investigaciones	15
3.4.	Diseños de investigaciones	15
3.5.	Poblaciones, muestras y muestreos	16
3.6.	Variable y operacionalizaciones	17
3.7.	Técnica e instrumento de recolecciones de datos	20
3.7.1.	Técnicas	20
3.7.2.	Descripciones del instrumento	20
3.7.3.	Validaciones	21
3.7.4.	Confiabilidades	21
3.8.	Planes de procesamientos y análisis del dato	21
3.9.	Aspecto ético	22
4.	ASPECTO ADMINISTRATIVO	23
4.1.	Cronogramas de actividades	23
4.2.	Presupuestos	24
5.	REFERENCIA	25
	Anexo	30
	Matriz de consistencia	31

Resumen

Objetivos: Determinar carga laboral y su asociación con la calidad de vida laborales de personales enfermeros. **Metodologías:** Los métodos serán hipotéticos–deductivos, enfoques cuantitativos, tipos aplicadas, diseños sin intervención en alcance correlacional, las poblaciones se tomarán todo Personal enfermero, conformados por 90 sujetos, por tener poblaciones pequeñas y manejables se tomarás todas las poblaciones transformando en muestras censales. Para las recolecciones de dato de la variable se utilizará las encuestas e instrumento los cuestionarios, son instrumentos internacionales en validez para el Perú, recolectadas las informaciones, la información será procesado en programas estadísticos SPSS V26, se tienen tabla de frecuencias, tabla y/o gráfico; la hipótesis será contrastada con Pruebas Estadísticas de Correlaciones Rho de Spearman, mediante niveles de significancias de $p < 0.05$.

Palabras claves: cargas laborales; calidad de vida laboral; personal de enfermería

Abstract

Objectives: To determine workload and its association with the quality of life at work of nursing staff. Methodologies: The methods will be hypothetical-deductive, quantitative approaches, applied types, designs without intervention in correlational scope, the populations will be taken from all nursing staff, made up of 90 subjects, by having small and manageable populations, all populations will be taken and transformed into census samples. For data collection of the variable, surveys and questionnaires will be used, they are international instruments valid for Peru, once the information is collected, the information will be processed in SPSS V26 statistical programs, frequency tables, tables and / or graphs are available; the hypothesis will be contrasted with Spearman's Rho Statistical Correlation Tests, using significance levels of $p < 0.05$.

Keywords: Workload; quality of working life; nursing staff

1. LOS PROBLEMAS

1.1. Planteamientos de problemas

La carga en los trabajos en las enfermeras es un problema global, según numerosos estudios, uno de los cuales fue un estudio de Universidad Nueva York publicaron en Journal of Nursing Management, donde esta mencionado del exceso en la hora de los trabajos de los enfermeros tiene un efecto negativo en el desempeño de los roles profesionales, los objetivos del estudio fueron determinar los efectos de excesos de horas en relaciones de trabajo con otros enfermeros y en la cooperación con otros enfermeros; cuantas más horas dedican a la semana, más difícil les resulta realizar las actividades necesarias de manera efectiva (1). En este verán reflejados para calidades de vida.

Por otro lado, el Ministerio de Salud Colombiano dice en los trabajadores de enfermería experimentan síntomas de estrés laboral y fatiga física por diversas razones, pero la más importante es la sobrecarga laboral, debido a que las enfermeras están expuestas a un estrés absorbente que tienen que soportar en momentos extremos, tareas de cuidado según condiciones. En América Latina, las consecuencias pueden incluso afectar a los pacientes, ya que la calidad de las atenciones brindadas por los cuidadores disminuye y usuarios están menos satisfechos de lo esperado (2).

Del mismo modo, los profesionales de enfermería son capaces de comunicarse adecuadamente y demostrar tolerancia, sensibilidad y respeto, pero existen algunos factores que dificultan este rol, a saber, la carga de trabajo, que es deficitaria en la gestión de recursos humanos, el número de pacientes, complejidad moderada y alta. los procedimientos, así como la gestión administrativa forman parte del día a día del trabajo del personal de enfermería, todo lo cual conduce a una carga de trabajo insuficiente, lo que afecta las calidades de vida laboral de la enfermera (3).

También es mejor señalar que la enfermera juega papeles cruciales en equipo de la salud, ya que son los responsables de monitorear la evolución del paciente en relación con el proceso de salud-enfermedad, también se encargan de atender las necesidades emocionales, sociales y necesidades espirituales, todo en fin de dar una atención de calidad. Ello no siempre se debe a las sobrecargas de trabajo. Esto probablemente se deba al volumen de actividades de los pacientes, el personal y los tiempos de trabajos que afectan la actitud, habilidad y competencias del personal. Las relaciones entre los pacientes y las enfermeras/familias es más difícil y ambigua (4).

Al respecto, vale destacar que en Organización Mundial de Salud (OMS) (5) dice que los trabajos enfermeros como base en una actividad interdisciplinaria que tienen como objetivos principales las promociones de la salud y las prevenciones de todo tipo de riesgos, peligros y accidentes. La Organización Panamericana de Salud (OPS) (6) promueven salud del trabajador de toda empresa en servicio, introduciendo las seguridades y salud en trabajos, supervisando las implementaciones en estrategias dirigidas a las prevenciones de accidente, promoviendo trabajos seguros, mejorando la condición de trabajo. En programas de seguridades y salud de trabajos que protejan los bienestar físicos, psicológicos, sociales y espirituales en parte de las calidades de vida, la condición inestable del sistema de salud, sin embargo, superan faltas del recurso humano y material y también requieren una gran cantidad de usuarios externos que amenazan la salud de la Enfermera.

Es de importancia destacar que las calidades de vida profesionales del enfermero son los bienestar personales y profesionales, encontrando equilibrios de las ofertas y demandas en los trabajos y las capacidades de manejar el recurso emocional y organizacional. OIT (7.8), el trabajador de salud, incluidas la enfermera, trabaja en condición de trabajo inseguras, las condiciones inseguras son evidentes y, como parte de la profesión de la salud, exponen a los

trabajadores a riesgo constante de accidentes laborales, muchos de los cuales resultan heridos, los demás mueren y en la enfermera reportaron síntomas de ansiedades, depresiones y burnout.

Así, los desempeños laborales están determinados por serie de factor externo, incluido los valores del beneficio o recompensa que ofrecen en el lugar de trabajo, su percepción de la rentabilidad de su trabajo y factores internos como su motivación para lograr la excelencia o las ambiciones personales, esfuerzos personales para lograr metas personales, donde el desarrollo de sus habilidades y destrezas adquiridas en la práctica se convierte en parte de su imagen personal. (9,10).

Después de planteado lo anterior se hace necesario abordar la temática desde la perspectiva de investigación con la finalidad de poder realizar el recorrido por la problemática y haya la respuesta al fenómeno observado en el hospital donde constantemente se evidencia el malestar por la distribución del trabajo y se visualiza ausentismo, solicitudes de cambio de servicio entre otros elementos claves de la calidad de vida del personal con relación a su trabajo

1.2. Formulaciones de problemas

1.2.1 Problemas generales

¿Cómo las cargas laborales se asocian a las calidades de vidas laborales de personales enfermeros de centros quirúrgicos de Hospital Nacional - Callao 2025?

1.2.2 Problema específico

- ¿Cómo las cargas laborales según dimensión físicas se asocian a las calidades de vidas laborales de personales enfermeros?
- ¿Cómo las cargas laborales según dimensión mental se asocian a las calidades de vidas laborales de personales enfermeros?

1.3. Objetivo de investigaciones

1.3.1. Objetivos generales

Determinar las cargas laborales y su asociación con las calidades de vidas laborales de personales enfermeros

1.3.2. Objetivos específicos

-Describir como la carga laboral según dimensión física se asocia a las calidades de vidas laborales de personales enfermeros

-Identificar como la carga laboral según dimensión mental se asocia las calidades de vidas laborales de personales enfermeros

1.4. Justificaciones de investigaciones

1.4.1 Teóricas

El estudio constituye una contribución teórica significativa, dado que se examinarán las diversas bases de datos científicas y teóricas para evidenciar la necesidad de modificar la versión de la distribución de la carga laboral y se podrán administrar estrategias que favorezcan la mejora de estos problemas en diversos centros de salud, con un enfoque particular en el quirófano. Asimismo, se examinarán las diversas teorías administrativas que enfatizan la relevancia del bienestar laboral. Desde el punto de vista de la enfermería, es pertinente establecer una base teórica basada en la Teoría de Hilderr Peplau, la cual postula la habilidad para comprender el propio comportamiento para asistir a los demás en la identificación de problemas que experimentan y aplicar los principios de las relaciones humanas a las dificultades que emergen en todos los niveles de la experiencia.

1.4.2. Metodológicas

El proyecto posee relevancia desde la perspectiva metodológica, dado que los hallazgos podrían servir como un modelo para optimizar la calidad de vida del personal de enfermería. El marco teórico y metodológico podría servir como base para la formulación de protocolos y estrategias que aborden esta problemática prevalente en los centros de salud del país. Además, servirá como marco para futuras investigaciones. Los instrumentos empleados serán cuestionarios estandarizados a nivel internacional y validados en Perú. Los instrumentos de investigación empleados serán cuestionarios estandarizados internacionalmente y validados en Perú.

1.4.3 Práctica

En los puntos de vista práctico, esto son de importancia, ya que los temas se cubrirán a nivel mundial, internacional y nacional para brindar una imagen más amplia de la situación, al igual que la parte teórica ayudará a dar forma a los problemas para las enfermeras. y las soluciones propuestas, que pueden verse reflejadas en las calidades de las atenciones de enfermería o el desempeño de sus trabajos, para las áreas gerenciales o administrativas de enfermería, dependiendo de los resultados, será una inversión a la que puedan referirse y formular su trabajo en base a las recomendaciones del teórico Distribución de programas y actividades

1.5. Delimitacion de investigaciones

1.5.1 Temporales: las investigaciones serán de enero a junio 2025

1.5.2 Espaciales: Centros quirúrgico de Hospital Nacional - Callao Perú.

1.5.3 Poblaciones o unidades de análisis: Personal enfermero de Centros quirúrgicos

2. MARCOS TEÓRICOS

2.1. Antecedente

Internacional

Castro y Chantong (11) 2020, en Ecuador realizaron un estudio y su objetivo fue “determinar la carga laboral y la calidad de vida de los profesionales de enfermería del área quirúrgica” fueron estudios descriptivos con enfoques cuantitativos, correlacionales, muestras de 95 profesionales. métodos usando 2 cuestionario que mide la variable se observa que la calidad de vida fue percibida como subóptima por una proporción significativa del personal de enfermería; una serie de razones contribuyeron a este incidente, entre ellas: cargas de trabajos excesivas, sin incentivos (no remunerados), aspecto ergonómico en lugar de trabajo y dinámica administrativa insuficiente. Concluyó que los determinantes de presencia de sobrecargas de trabajo fueron la falta de implementación de análisis de escenarios para validar las actividades que cada enfermero era responsable dentro de su área de trabajo.

Trevilato et-al (12) 2025, en Brasil su objetivo fue “evaluar la carga de trabajo percibida por los enfermeros asistenciales de centro quirúrgico y el tiempo utilizado en las actividades realizadas, así como comprender las actividades que influyen su percepción”. Se llevó a cabo un estudio combinado de métodos explicativos y secuenciales, comenzando con una fase cuantitativa que incluyó encuestas a 34 enfermeros de cinco hospitales y la observación del tiempo dedicado a diversas actividades en hospitales con diferentes percepciones de carga laboral, durante un total de 129 horas. Posteriormente, se realizaron entrevistas semiestructuradas con 12 enfermeros. Los datos cuantitativos fueron analizados tanto descriptiva como inferencialmente, mientras que los datos cualitativos se sometieron a análisis de contenido y luego se integraron secuencialmente. Los resultados destacaron una predominancia del sexo femenino (88,23%) y una edad media de $39 \pm 8,18$ años entre los

enfermeros. Se encontró una correlación moderada ($r=0,502$) y significativas ($p=0,002$) de edad con percepción de cargas laborales. Las actividades administrativas fueron identificadas como las más influyentes en la percepción de carga laboral, especialmente en la dimensión de demanda mental. Se concluyó que las áreas administrativas y las interacciones personales son cruciales en la percepción de carga laboral, mientras que la atención directa al paciente se destacó como una fuente de satisfacción y propósito en el trabajo

Mármol y Cruz (13) 2020, España con objetivo “identificar los factores que afectan a la calidad de vida profesional”, se realizó estudios transversal descriptivos cuantitativos, con muestra de 151 enfermeras en la ciudad de Teruel, la mitad del cual trabajan en atenciones primarias y las otras mitades en atenciones especializadas, que utilizaron el CVP -35 cuestionario, basadas en 35 ítems tipos Likert, validados en España, con alfa de Cronbach en 0,82, por lo que algunas preguntas muestran diferencias estadísticamente significativas según el nivel asistencial en la especialidad. Las actividades de los especialistas por turnos finalmente concluyeron que los especialistas que trabajaban en hospitales y por turnos se sentían menos apoyados por la dirección del centro, reportaban mayores cargas de trabajo y estaban menos motivados.

Nacional

Suclupe y Tirado (14) 2021, tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional en enfermeras de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Lambayeque”. Se realizaron estudios de enfoques cuantitativos, con un diseño descriptivos de tipo transversales. Las muestras estuvieron compuestas de 30 enfermeros del área de Centros Quirúrgicos de Clínica San Miguel Arcángel. Para recolección de datos aplicó encuestas utilizando cuestionarios denominado Calidades de Vida Profesionales (CVP-35), conformados por 35 ítems evaluados mediante en escalas tipos Likert

de 1 al 10, en valor se interpretan así: (1-2) nada, (3-5) algo, (6-8) bastante y (9-10) mucho. Según los resultados el 63.3% del personal de enfermería manifestó tener una calidad de vida profesional considerada “alta”. Al analizar las distintas dimensiones del cuestionario, se observó que la mayoría calificó con una “calidad media” las cargas de trabajos (57%), con apoyos directivos (47%) con motivaciones intrínsecas (54%). Se concluyeron proporción significativa en enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica perciben una alta calidad de vida profesional.

Venturo (15) 2020 en Chincha Perú su objetivo fue: “Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020”. Estudio descriptivo, cualitativo, cuantitativo. Muestra de 51 enfermeras que respondieron cuestionarios con la variable característica e instrumentos tipo escalas con 16 preguntas en las variables cargas de trabajos con 15 preguntas en calidades de vidas. Se observó que el 57% de los enfermeros estaban sobrecargados y el 41% no. Asimismo, la carga física fue del 51%, la carga mental fue del 52% y la carga laboral entre los factores organizacionales fue del 47%. Así mismo, el 53% tenían calidades de vida normal, el 27% tenían buenas calidades de vida y el 25% malas calidades de vida. En cuanto a la fisiología, el 50% tenía calidad de vida normal, el 45% aspectos psicológicos y el 51% aspectos sociales. Según la correlación de Spearman, además de ser significativa ($p=0,01$), encontraron valor 0,673, lo que confirman las relaciones entre variables.

Ramírez (16) 2020, en Lima Perú tuvo como objetivo “Determinar la influencia de la sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019”. El estudio de campo fue cuantitativo y descriptivo e involucró a 80 enfermeros de los servicios médicos y quirúrgicos de hospitales públicos. Se utilizó métodos de recolecciones de datos una encuesta, mientras que como técnica

se utilizó una encuesta de sobrecarga laboral y calidades de vida. De acuerdo con el resultado, la sobrecargas en trabajo y calidades en vida laborales de la enfermera hospitalizado son algo confiables entre 701 variables de sobrecarga de trabajo, se clasificaron con buenos niveles de confiabilidad y las variables calidad de vida laboral también recibió confiabilidad. de 807. Por lo tanto, es claro que la variable sobrecargas de trabajo tiene un promedio del 91% de encuestados de áreas, y calidades de vida laborales es diferente, 87% dominante en hospitales generales ubicados en hospitales públicos Lima 2019.

2.2 Base Teórica

2.2.1. Cargas Laborales

Las cargas en trabajos o cargas en trabajos se definen como las demandas mentales y físicas que reciben los empleados en el servicio. En la actividad laboral, la tarea física y mental coexisten en proporción variable según las tareas. La enfermería es un tema reconocido a nivel mundial cuya importancia en la práctica clínica va en aumento. Según un estudio realizado sobre este tema, la enfermera necesita más trabajo por varias razones. Además, algunos estudios, los servicios profesionales como primeros auxilios, centros quirúrgicos, salas de maternidad y cuidados intensivos están sobrecargados. En el trabajo, están físicamente cansados porque las horas son demasiado largas, lo que generan fatigas físicas y mentales, lo que reduce las capacidades de trabajos y calidades del trabajo (17).

Al respecto, cabe señalar que a pesar de que la carga de trabajo es parte del trabajo diario del personal, y en particular la atención de centros quirúrgicos, evidenciaron quejas en problemas físicos y daños psicológicos relacionados. Por supuesto, relacionados con el trabajo, teniendo en cuenta los diversos peligros de entornos laborales. En la literatura del tema, el problema mencionado son fatigas físicas y mentales, insomnios y disminuciones del apetito, necesidades de ansiolíticos y demás medicamentos, pérdidas de pesos inducidas por fármacos

o peso corporal aparentes, expresiones emocionales, tristezas, dolores de cabeza, articulaciones. dolores, etc. (18).

Cabe mencionar que el análisis de la carga de trabajo revela diferencias en aspectos del proceso de trabajo, que pueden trastornar la dinámica física y psíquica de los trabajadores, destacando las peculiaridades de los objetos de trabajos, técnica y herramienta utilizada, forma organizativa, distribución del trabajo y gestión del trabajo (19).

Para controlar o lograr las cargas de trabajo de enfermería saludables se deben tener en cuenta el factor que contribuye al bienestar del personal, entre los que se encuentran los estilos de afrontamiento que utilizan los individuos en diferentes situaciones, las relaciones con otros usuarios y familiares, los equipos interdisciplinarios, las condiciones económicas y de trabajo, las formas cómo se organiza y gestiona el trabajo, y las formas en que cada persona vive el conflicto (20).

Sin embargo, se debe hacer una distinción entre la carga de cuidados y la carga de trabajo. La primera es que, en lugar de ofrecer un concepto puro de una realidad en funcionamiento, ofrece visiones limitadas y fragmentada. Los conceptos de carga de trabajo incluyen aspecto físico, mentales y emocionales en actividades. Se trata en cargas, se observan la connotación en calidades porque, brindar unas intervenciones o atención, basados de completo acierto científico: “El paciente tiene derecho al mejor tratamiento basado en la evidencia” (21).

2.2.2. Dimensiones de las cargas laborales

2.2.2.1. Cargas Físicas.

El esfuerzo físico se entiende como un conjunto de actividades que crean demandas físicas en el trabajador durante una larga jornada de trabajo, cuando se produce el consumo de energía, lo que se denomina metabolismo del trabajo. El estrés en esta situación física está

relacionado con estos esfuerzos, tales como mantener una posición durante mucho tiempo, movimientos repetitivos o cargas superiores a las capacidades físicas del trabajador, etc. (22).

En la misma idea, se puede mencionar que la carga del cuerpo en el centro quirúrgico cubre el duplicado de los ejercicios. Durante mucho tiempo, los pacientes fluyen a otras camillas o unidades. Estos ejercicios tienen las necesidades de los músculos humanos. Ya sea, o en los esfuerzos de entrenamiento, así como para mantener la contracción muscular durante un cierto período de tiempo, lo cual es una actitud. Considere que estos movimientos crean gasto de energía y aceleran o requieren funciones cardiovasculares, especialmente la respiración (23).

En el mismo contexto, se mencionó que formas inadecuadas de asistencia física en el cuidado de enfermería aumentan la posibilidad de trastornos musculoesqueléticos como esguinces, que son los dolores ocupacionales más comunes causados por posiciones de trabajo peligrosas. Afectan directamente a la zona lumbar. El ejemplo es cuando por error se agacha en levantar objetos más de 25 kg, se recomienda que todo trabajador no supere esta carga (24).

2.2.2.2. Carga mental.

Es un conjunto de tensiones creadas por exigencias laborales donde la exigencia de deber y función supera el recurso psicológico, tanto mentales como intelectuales (25). Estos procesos requieren que los empleados desarrollen procesos intelectuales necesarios para cumplir los requisitos.

Las enfermeras analizan las informaciones que tienen sobre su función en organizar su actividad de manera eficiente y brindar una atención de calidad. Sin embargo, para que esto sea posible, las exigencias de las actividades y tareas laborales deben coincidir con la capacidad

del personal y la relación enfermera-paciente (26). El proceso de carga mental se refleja en un cierto período de tiempo, especialmente en una reacción oportuna de profesionales (27)

2.2.3. Calidades de Vidas Laborales

El trabajo y calidades de vidas pueden ser definido en motivación laboral. Contacto y debe mantenerse los equilibrios del trabajo y la vida personal; satisfacciones con el trabajo; impacto organizacional y productividad; condiciones sociales y económicas; salud física, psicológica y social; relación; Autonomía y toma de decisiones; Desarrollo completo de empleados; Cambiar estrategias para lograr la optimización organizacional; Métodos de gestión de recursos humanos; Relación y entorno laboral; Empleados como recursos, no costos comerciales/de producción. (28).

2.2.4. Dimensiones de calidades de vidas laborales

2.2.4.1. Apoyos directivos

Esta dimensión refleja a los líderes y su comportamiento hacia los trabajadores bien desarrollados. Sus acciones pueden verse afectadas de manera positiva y negativa para el pozo de los trabajadores y los productos de su desempeño y de alguna manera (29.30)

2.2.4.2. Carga de trabajo

Es carga de trabajo, distribución de actividades y asistencia laboral de sus colegas e instrucciones y es responsable de distribuir actividades en la vida cotidiana y cotidiana (31)

2.2.4.3. Motivación intrínseca

Este elemento incluye las opiniones de todas las personas sobre su trabajo, lo que lo hizo avanzar y lograr el objetivo del trabajo propuesto y el profesional personales tendrán impactos positivos del trabajo y calidades de vidas (32). En este pensamiento, se pueden ser mencionado que la calidad de la vida profesional se puede definir como procesos dinámicos y continuos. Entre ellos, las actividades laborales son una organización objetiva y subjetiva. El desarrollo más común. (33,34).

De ello se puede concluir que los conceptos de calidad del trabajo o vida laboral son multidimensionales, y la dimensión que los componen se pueden dividir en dos bloques grandes: dimensiones relacionadas con el clima laboral y dimensiones relacionadas con el clima laboral. Los relacionados con las experiencias psicológicas de los empleados. (35). Actualmente se trabaja para optimizar la calidad de vida laboral, para proteger y promover las satisfacciones laborales por remuneraciones, las estabildades laborales y oportunidad de crecimientos personales, para asegurar el bienestar subjetivo, que está relacionado con las características sociales y personales. Todos honorarios. relacionados con el área de trabajo, independientemente de que el empleado preste servicios en una institución pública o privada. (36)

Por otro lado, Casas et al. (37,38) que calidades de vida laborales incluye aspecto relacionado en trabajos, en horarios, las remuneraciones, los ambientes de trabajo, el beneficio y asignación recibidos, la oportunidad de carrera, las relaciones interpersonales, etc., puede relacionarse con las satisfacciones laborales, las motivaciones con desempeño. Kabezas (39), la calidad de vida laborales está relacionada en equilibrio de la demanda laboral y las capacidades percibidas en afrontar y así lograr un óptimo desarrollo a lo largo de la vida en el ámbito profesional, familiar y personal.

2.2.5. Teorías de Enfermería

Estas variables pueden basarse en la teoría de Hildegard Peplau, quien utiliza un enfoque inductivo en su teoría más destacada de las relaciones humanas basada en observación aplicada del trabajo clínico y sus entornos. Se basa en la atención psicodinámica para implementar su teoría. Para ello, entiende que nuestras acciones son importantes para ayudar al resto y por ello aplica el principio de la conexión humana. En la obra “Interrelaciones en enfermería” enfatiza las influencias de las personalidades y asegura que los objetivos de los cuidados de enfermería deben por lo tanto estar dirigidos hacia el desarrollo de la madurez de la personalidad en ambos lados (40), lo que puede estar relacionado con la división de la personalidad esta. caso centro de cirugía Sobre carga de trabajo del personal y calidad de vidas laborales.

2.3. Formulaciones de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis generales

H₁ Existen relaciones estadísticamente significativas de cargas laborales y calidades de vida laborales del personal enfermero del centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025

H₀ No existen relaciones estadísticamente significativas de cargas laborales y calidades de vida laborales del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁- Existen relaciones estadísticamente significativas de cargas laborales según dimensión físicas y calidades de vidas laborales de personales de enfermeros de centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025

H₁- Existen relaciones estadísticamente significativas de cargas laborales según dimensión

mentales y calidades de vida laborales del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025.

3. METODOLOGÍAS

3.1. Métodos de investigaciones

El siguiente proyecto a investigar usa métodos hipotéticos-deductivos este aborda el contexto de investigáis de lo general a lo específico, según Karl Popper, utiliza la razón principal de cada investigador para iniciar la investigación, se menciona que el investigador formula la hipótesis las contrasta y del resultado formula las conclusiones que deben establecer el hecho (41).

3.2. Enfoques de investigaciones

El estudio es enfoques cuantitativos de paradigmas positivistas este enfoque realiza recolección de datos en el campus y luego analiza la información con procesos estadísticos, para así tener una visión clara de la variable (42).

3.3. Tipos de investigaciones

Las investigaciones son aplicadas; estos tipos de estudio tienen como objetivos investigar variables de contextos reales para obtener solución de problema práctico (43).

3.4. Diseños de las investigaciones

Este estudio es de diseños no experimentales, aquí los investigadores no manipulan la variable, la utilizan en estrategia de solucionar los problemas presentados, de cortes transversales, las informaciones se recolectan en un punto en tiempo y área, además es de

niveles correlacionales porque busca determinar las relaciones de dos variables en los estudios (44).

3.5. Poblaciones, muestras y muestreos

Las poblaciones se refiere a números totales de universos, colecciones o elementos explorados o ejecutados (45). Este proyecto tomará todo la población de centro quirúrgico conformada por 90 profesionales de enfermería y como es una población pequeña y manejable la muestra será censal, y para reducir el sesgo de la información se plantearan criteriosa de inclusión y exclusión

Criterio de inclusiones:

- Personales enfermeros de más de 2 meses en los servicios del centro quirúrgico.
- Personales enfermeros capacitado
- Enfermeras con voluntad accedan sus participaciones del estudio tras firmar unos consentimientos informados.

Criterios de exclusión:

- Personal enfermero que haya permanecido menos de 2 meses en el centro quirúrgico.
- Personal enfermero sin conocimientos especiales
- Familiares que no estén de acuerdo en participar voluntariamente en el estudio o firmar un formulario de consentimientos informados.

Variable	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escalas de mediciones	Escalas valorativas (nivel y rango)
Variable 2 Calidades de Vida Laborales	Es las percepciones que tienen los trabajadores laborales de condición objetiva (seguridades, higienes, salarios, etc.) en condición subjetiva (formas que viven los trabajadores) (27).	La percepción subjetiva de su estado laboral y los elementos que contribuyen o perjudican su bienestar laboral.	Cargas de trabajos	La carga laboral. Circulación a través de las tareas Distribución de tareas y responsabilidades Conflictos con gerentes y supervisores Encargos y Responsabilidades Periodo destinado a la recreación. Motivación y estímulo Motivacional. Satisfacción con el salario percibido Asistencia de los colegas	Ordinal	Calidad de vida laboral alta: 106 -140 Calidad de vida laboral medio: 71 – 105 Calidad de vida laboral baja: 35 – 70
		Apoyo directivo	Motivaciones por trabajos Apoyos familiares Capacidades de resolver problema Creatividades Reconocimientos profesionales	Motivación intrínseca		

3-7. Técnica e instrumento de recolecciones de datos

3.7.1 Técnicas

Las técnicas de recolecciones de datos que se utilizarán para las dos variables serán las encuestas.

3.7.2. Descripciones de instrumento

En las mediciones de Cargas laborales se consultó a Hellín et al. (46) este refiere que se han realizado varios ajustes a las escalas internacionales de medición de la carga de trabajo, uno de los cuales fue la base de un cuestionario desarrollado y validado en un estudio peruano de 2015 realizado por la investigadora Miliar Lilia Santilla Rozelle para medir Extensión (47). Para este estudio se tomó de Chuquichampi (48) 2022. La herramienta consta de 36 ítems divididos 27 ítems que evaluar el esfuerzo mental y 9 ítem que evalúa el esfuerzo físico en escalas tipos Likert de 1 nunca, 2 una vez, 3 siempre, 4 casi siempre sí.

Para las variables calidad de vida laboral, este cuestionario se puede utilizar para recopilar datos de manera eficiente y rápida. Hay un total de 35 puntos y los valores medidos son los siguientes: 1,2 nada; 3,4,5 algo; 6, 7, 8 Bastante; 9,10 Mucho. Para evaluarlo se medirá de la siguiente manera: - Calidades de vida laborales alta: 106 - 140 - Calidades de vida laborales media: 71 - 105 - Calidades de vida laborales bajas: 35 - 70, tomados de Sadaén (49)

3.7.3. Validación

La validación de ambas herramientas por parte de cinco jueces expertos profesionales utilizando la estadística de correlación de Pearson arrojó un valor de 0,77, que es un valor apropiado para el uso de la herramienta. $<0,05$: aceptable; por lo tanto, el grado de concordancia es importante para todos los ítems (48,49).

3.7.4. Confiabilidades

Utilizando las confiabilidades alfa de Cronbach, la fiabilidad en dos instrumentos es igual con un valor de 0.69 para el primer instrumento y 0.77 para el segundo instrumento (48,49).

3.8. Planes de procesamientos y análisis del dato

Después de aplicar de la herramienta, se elabora bases de dato codificadas con respuesta del participante, la cual será procesada por el programa SPSS.25.0, dividiendo las variables por dimensión, y los resultados se presentarán en forma tabular y numérica. Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad, se realizan las pruebas estadísticas y análisis inferenciales pertinentes sobre los datos estudiados para probar las hipótesis propuestas.

3.9. Aspecto ético

Se tiene en cuenta aspecto protector de unidades de muestras de investigaciones y principio bioético de autonomías, no maleficencias, buena fe y justicia, así como se utiliza consentimientos informados en informaciones previamente proporcionadas a las unidades de investigaciones, y de las otras manos, comportamiento se aplicará a lo largo del estudio Desarrollo ético, cumplimiento de derechos de autor, cita completa de todo el contenido de acuerdo con las normas de la universidad y el mismo comité de ética.

4. ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1. Cronogramas de actividad

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago
Redacciones del título								
Esquemas del proyectos de investigaciones								
Elemento de proyectos								
Objetivo de investigaciones								
Justificaciones e importancia								
DESARROLLOS								
revisión bibliográficas								
Elaboración del marcos teóricos								
Elaboraciones de instrumento								
Pruebas de instrumentos								
Recolecciones de datos								
Procesamiento sde datos								
Análisis de datos								
Preparaciones de avances de investigaciones								
CIERRES								
Redacciones del borrador trabajos finales								
Revisión y corrección del borrador de trabajo finales								
Transcripciones y entregas de trabajos finales								
defensas del trabajo final								

Actividades realizadas

Actividades pendientes

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
SUB TOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00		
TOTAL	S/. 2,460.00		

5. REFERENCIAS

1. Diario Enfermero. La sobrecarga de horas laborales de las enfermeras, un problema para el trabajo en equipo. Obtenido de Diario Enfermero: Internet. 2018. <https://diarioenfermero.es/la-sobrecarga-horas-laborales-las-enfermeras-problema-trabajo-equipo/>
2. Arias-Barrera K. Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2018 [citado 18 Ago 2022]; 34 (1) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/842>
3. Hernández-Morquecho K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2019; 24(3): p. 217-22. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2016/eim163k.pdf>.
4. Saltos M, Pérez C, Suárez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería. 2018; 34(2): p. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
5. Organización Mundial de la Salud. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. Organización Mundial de la Salud. 2017. WHA60, Ed.
6. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. OPS. 2019. (Tesis de titulación). (Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
7. Organización Internacional Del Trabajo. Factores ambientales en el lugar de trabajo. 2016. Ginebra, Suiza.

8. Rueda, Marleen. Proyecto: Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social”. Lima: OIT, 2017. 101 p. (Documento de Trabajo, 207) ISBN 978-92-2-319895-4 (impreso); 978-92-2-319896-1 (web pdf)
9. Chiavenato, Idalberto. Administración De Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Organizaciones. 9a ed.--. México D.F., México: McGraw - Hill, 2011.
10. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. 10a ed.--. México D.F., México: McGraw - Hill, 2014.
11. Castro C, F; Y Chantong C, K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. Trabajo de grado. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Trevilato D, Martins F, Oliveira J, Caregnato R, Saurin T, Magalhães A. Workload in the Surgical Center: perceptions, activities and time spent by nurses. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2025;33: e4512 [cited mayo 22, 2025]. Available from: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7549.4512>
13. Mármol, M; y Cruz, R. Factores relacionados con la calidad de vida profesional de un grupo de enfermeras de Teruel. Enfermería integral: Revista científica del Colegio Oficial de Enfermería de Valencia, (121), 59-62. Recuperada el 4 de enero de 2020
14. Suclupe L, N; Tirado R, M. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. Trabajo de grado. Universidad San Martín de Porres. 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Venturo R, M. Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería, servicio de cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020. trabajo de grado. universidad autónoma de ICA. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1141/3/Miguel%20%c3%81ngel%20Venturo%20Ruiz.pdf>
-
16. Ramírez C, J. Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019. Trabajo de grado. 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41608/Ram%c3%adrez_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Fagerström L, Kinnunen M, Saarela J. Nursing workload, patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland. *BMJ Open*. 2018; 8(e016367): p. Disponible en: doi:10.1136/bmjopen-2017-016367
18. Consejo Internacional de Enfermeras. International Council of Nurses (ICN) Web site. [Online]; 2020. Acceso 14 de Juniode 2021. Disponible en: <https://www.icn.ch/es>.
19. Pires D, Machado R, Soratto J, Scherer M, Gonçalves A, Trindade L. Cargas de trabajo de enfermería en la salud de la familia: implicaciones para el acceso universal. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2016; 24(e2682.): p. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0992.2682.48>
20. Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*. 2016; 13(3): p. 178-186. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>.
21. Ferrari L, Filippi G, Sicardi E. Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II. Segunda ed. Editores P, editor. Buenos Aires: EUDEBA; 2016.

22. Moreno, M. Evaluación de la carga de trabajo de enfermería en UCI. 2019 CHIA-COLOMBIA, Vol 2, 173-186.
23. Pires, D. Revisión de la producción teórica latinoamericana sobre cargas de trabajo. 2013. Enfermería Global vol12 n°29.
24. Trindades, L., Gonzales, R., Beck, C., y Lautert, L. Cargas de Trabajo entre los agentes comunitarios de Saude. 2016. Enfermería Global, vol.12 (29).
25. Rueda, A. Administración y gestión de servicios de enfermería. 2018. Difusión de cuidados de enfermería, 978-984.
26. INSST. NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – Barcelona, España. 2018. (Internet). (Citado 2022, octubre 1). Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048
27. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017. (tesis de segundas especialidad) (Citado 2022, octubre 1). Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>
28. Universidad de Valencia. Organización y Carga de Trabajo. España. 2018. (Internet). (Citado 2022, octubre 1). Recuperado de: https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26_organizacin_y_carga_de_trabajo.html.
29. Hernández Vicente I, Lumbreras Guzman M, Mendez Hernandez P, Rojas Lima E, Cervantes Rodriguez MyJFC. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral

en Hospitales Públicos de Tlaxcala, Salud Pública. [Online].; 2017 [cited 2022 october 2. Available from: <http://dx.doi.org/10.2114917758>.

30. Aguelles, Fajardo Qy. Rentabilidad y Calidad de Vida Laboral. Revista Internacional Administración y Finanzas. [Online].; 2017 [cited 2022 octubre 2. Available from: [users/core%2013/Downloads/SSRNid2916926%20\(1\).pdf](https://users.core%2013/Downloads/SSRNid2916926%20(1).pdf)

31. Urzúa A. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Terapia Psicológica. 2012; 30(1). 51

32. WHO. ¿Qué calidad de vida? Foro mundial de la salud. 1996; 17(4): p. 385-387. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>

33. Córdova M. Calidad de vida laboral de los egresados y predicamento del empleador. Rev.enferm.vanguard. 2016; 2(2): p. 154-160 disponible en: <http://www.unica.edu.pe/al>.

34. Urbina M. Satisfacción laboral y calidad de vida profesional de las enfermeras Hospital Regional Docente de Trujillo. Tesis doctoral. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2018.

35. Alvarado P, LLactahuaccha L. Influencia del régimen laboral en el nivel de satisfacción de las enfermeras que trabajan en Hospitales de EsSalud– Chiclayo. Tesis para optar el título de licenciada en enfermería. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2016.

36. Rodríguez J, Neipp M. Manual de Psicología Social de la Salud Madrid: Síntesis; 2018.

37. Albanesi S. Percepción de Calidad de Vida profesional en Trabajadores de la salud. Rev. Alternativas en Psicología. 2019 febrero-Julio; 17(28): p. 8-19. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/alpsi/v17n28/n28a01.pdf>.

38. Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. Revista de Administración Sanitaria. 2018; VI(23): p. 143-160.

39. Cabezas C. La calidad de vida de los profesionales. Revista Formación Médica Continuada. 2000; 7: p. 53-68.
40. Bibliografía y aportaciones de Hildegard Peplau a la Enfermería Psiquiátrica <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com.es/2012/06/hildegard-peplau.html>
41. Toscano, Fredy. Metodología de la Investigación. U. Externado de Colombia, 2018.
42. Hernández-Sampieri, Roberto, and Christian Paulina Mendoza Torres. Metodología de la investigación. Vol. 4. México ed. F DF: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
- 43, Plaza, P., C. Bermeo, and M. Moreira. "Metodología de la Investigación." Universidad Tecnica Estatal de Quevedo 2019.
44. Mendoza Vines, Ángela Ovilda, and Joffre Marcelo Ramírez Franco. "Aprendiendo metodología de la investigación." 2020.
45. Murillo F. Los Modelos Multinivel como herramienta para la investigación educativa. Rev internac de invest educ. 2008; 1((1)17-34).
46. Hellín M, López M, Seva A, Ferrer M, Maciá M. Adecuación de escalas para medir cargas de trabajo mediante metodología de calidad. Revista Brasileira de Enfermagem. 2015; 70(1): p. 33-
47. Santillán M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería del UNTRMA, 2014. Tesis de licenciatura. Chachapoyas: Universidad Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas", Escuela Académico Profesional de Enfermería. Repositorio Institucional.
48. Chuquichampi M, C. Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021". Tesis de Titulacion. Universidad Privada Norbert wiener. [Internet]. 2022 Disponible en:

http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061_44302275_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

49. Quesada M, A R. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020. Tesis de grado de Maestría. Universidad Peruana Unión. [Internet]. 2020 Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3513/Aymin_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Estrés Laboral y calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2025.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo la carga laboral se asocia a la calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional - ¿Callao,2025?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cómo la carga laboral según dimensión física se asocia a la calidad de vida laboral del personal de enfermería? - ¿Cómo la carga laboral según dimensión carga mental se asocia a la calidad de vida laboral del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo General Determinar la carga laboral y su asociación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería</p> <p>Objetivos específicos -Describir como la carga laboral según dimensión física se asocia a la calidad de vida laboral del personal de enfermería -Identificar como la carga laboral según dimensión mental se asocia a la calidad de vida laboral del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis general H₁ Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025 H₀ No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025</p> <p>Hipótesis específicas H₁- Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral según dimensión física y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025 H₁- Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral según dimensión mental y la calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional - Callao,2025</p>	<p>Variable 1: Carga laboral</p> <p>Dimensiones: Carga Mental Carga Física</p> <p>Variable 2: Calidad de Vida Laboral</p> <p>Dimensiones: Carga de trabajo Apoyo directivo Motivación intrínseca</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño Hipotético deductivo de diseño no experimental</p> <p>la población para este proyecto se tomará todo el Personal de Enfermería, conformado por 90 elementos, por ser una población pequeña y manejable se tomará toda la población transformándose en muestra censal</p>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS
Instrumento I

Cuestionario de Carga Laboral (CCL)

Datos generales: Edad:

Sexo: M: F:

Un saludo le agradezco pueda responder las siguientes 36 preguntas, recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, marcar con una X en la alternativa de su preferencia Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)

Nº	DIMENSIÓN: CARGA MENTAL	1	2	3
01	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
02	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
03	¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			
04	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
05	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
06	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
07	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
08	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
09	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
10	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
13	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tu trabajo?			
14	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
16	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			

17	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
19	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo? Indicador: Relaciones dependientes de trabajo			
22	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
25	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
	DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA			
	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
	¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

35	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud .										
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería del centro quirúrgico de Hospital Nacional- Callao,2025

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio: Determinar la carga laboral y su asociación con la calidad de vida laboral del personal de enfermería

Participantes: Enfermeros.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ubicada en el correo electrónico:
.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 0% 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 2023-04-07 Submitted works	4%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
3	Universidad Wiener on 2022-10-07 Submitted works	2%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-05-15 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-12-04 Submitted works	<1%