



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral relacionado con calidad de atención de enfermería en la
central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

Para optar el Título de
Especialista de Gestión en Central de Esterilización

Presentado por:

Autora: Ccollana Lima, Flor de Margarita

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

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, Flor de Margarita Ccollana Lima egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad de Gestión en Central de Esterilización**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“SOBRECARGA LABORAL RELACIONADO CON CALIDAD DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA EN LA CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE AREQUIPA 2025”**

Asesorado por el docente: Mg. Jaime Alberto Mori Castro
 DNI 07537045 ORCID..... <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>.....
 tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código OID: 14912:463586061 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.



Flor de Margarita Ccollana Lima
 DNI: 45930776


MORI CASTRO JAIME ALBERTO
 DNI: 07537045

Jaime Alberto Mori Castro
 DNI: 07537045

Lima, 03 de Junio de 2025

DEDICATORIAS:

Este trabajo se lo dedico a Mis padres por su apoyo incondicional y su amor, a Mis hijos por ser mi motivación día a día.

AGRADECIMIENTOS:

A los docentes de la Universidad Norbert Wiener quienes me dieron conocimientos como bonita experiencia que fue mi especialidad.

ASESOR DE TESIS: MG. MORI CASTRO Jaime Alberto

JURADOS

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar
Vocal : Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

ÍNDICE

1.	PROBLEMAS	11
1.1.	Planteamiento de problemas	11
1.2.	Formulación de los problemas	14
1.2.1.	Problemas generales	14
1.2.2.	Problema específico	14
1.3.	Objetivo de la investigación	14
1.3.1.	Objetivos generales	14
1.3.2.	Objetivo específico	14
1.4.	Justificaciones de la investigación	15
1.4.1.	Teóricas	15
1.4.2.	Metodológicas	15
1.4.3.	Prácticas	15
1.5.	Delimitación de la investigación	16
1.5.1.	Temporales	16
1.5.2.	Espaciales	16
1.5.3.	Recursos	16
2.	MARCO TEÓRICOS	17
2.1.	Antecedente	17
2.2.	Bases Teóricas	19
2.3.	Formulaciones de hipótesis	25
3.	METODOLOGÍAS	27
3.1.	Métodos de la investigación	27
3.2.	Enfoques de la investigación	27
3.3.	Tipos de investigación	27
3.4.	Diseños de la investigación	27
3.5.	Poblaciones, muestras y muestreos	28
3.6.	Variable y operacionalizaciones	30
3.7.	Técnica e instrumento de recolección de datos	33
3.7.1.	Técnicas	33
3.7.2.	Descripciones de los instrumentos	33
3.7.3.	Validaciones	34

3.7.4. Confiabilidades	35
3.8. Planes de procesamientos y análisis de datos	35
3.9. Aspecto ético	36
4. ASPECTO ADMINISTRATIVO	38
4.1. Cronogramas de actividades	38
4.2. Presupuestos	39
5. REFERENCIA	40
Anexos	52
Matriz de consistencias	53

Resumen

Objetivo: Analizar las relaciones de las sobrecargas laborales con calidades de atenciones del enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025. **Diseño Metodológico:** Enfoques: Cuantitativos. Tipo de investigaciones: Aplicados. Diseños no experimentales. Transversales, descriptivos, correlacionales. Las poblaciones representan los números totales antes la ocurrencia de los fenómenos a estudiar, el cual se analizará y se cuantificarán sumando los números de grupos, según la característica estudiada donde representa esas poblaciones en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa contará con 81 enfermeras, se obtendrán usando técnicas de muestreos probabilísticos, según criterio de inclusiones y exclusiones. **Técnica:** Tras la recolección de datos, se procedió a su codificación para posteriormente incorporarlas en la base de datos del software estadístico SPSS versión 23. Las variables cualitativas se representan mediante frecuencia y porcentaje, mientras que las cuantitativas se representan mediante el promedio.

Palabras claves: Sobrecargas laborales, calidades de atenciones, enfermeros.

Abstract

Objective: To analyze the relationships between work overload and the quality of nursing care in the sterilization center of a public hospital in Arequipa 2025. Methodological Design: Approaches: Quantitative. Type of research: Applied. Non-experimental designs. Cross-sectional, descriptive, correlational. The populations represent the total numbers before the occurrence of the phenomena to be studied, which will be analyzed and quantified by adding the numbers of groups, according to the characteristic studied where these populations are represented in the sterilization center of a public hospital in Arequipa will have 81 nurses, will be obtained using probability sampling techniques, according to inclusion and exclusion criteria. Technique: After data collection, they were coded to subsequently incorporate them into the database of the statistical software SPSS version 23. Qualitative variables are represented by frequency and percentage, while quantitative variables are represented by the average.

Keywords: Work overload, quality of care, nursing professional.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamientos de problemas

Según la (OPS) Organización Panamericana de Salud, las densidades de personal enfermero (auxiliares de enfermería, técnico, asistente) varía de países, Canadá y Estados Unidos reportan unos 111 enfermeros por cada 10.000 habitantes, en Honduras, República Dominicana y Haití tienen menores de 4. El número de enfermeros por médico no es razonable. En 27 países analizados tienen menos de dos enfermeras por médico, y 15 tienen menos de una enfermera por médico (1).

Este problema se debe a bajas satisfacciones laborales del enfermero y pueden llevar a que el enfermero abandone su profesión, tendencias que se inició antes de que comenzaran las pandemias. Además, los despidos de enfermeras son importantes en todo el país: el 63% de los hospitales informan tasas de vacantes de enfermeras superiores al 7,9% según el informe de 2021 de NSI Nursing Solutions (3).

En Estados Unidos unas 50.000 enfermeras han dejado el trabajo, el 32% citó el agotamiento y que fueron menores en región occidental (17%) y mayores en sureste (31%). Los que trabajan unas 40 horas en las semanas con probabilidad de agotamientos como motivos de las renunciaciones que el cuidador que trabajan menores a 20 horas semanales. Los encuestados que abandonaron hicieron por agotamiento por ambiente de trabajo estresante (68% y 59%, respectivamente) y personal inadecuado (63% y 61%, respectivamente) (4).

En Colombia, la enfermera no tiene relación laboral con instituciones de salud, pero sí con el intermediario, y están sobrecargados de trabajos, carecen en seguridades del trabajo con accesos limitados a capacitaciones, empeoran los bienestar sociales. Ello es deterioro de servicios de enfermería y satisfacción de pacientes, los servicios médicos son más limitada

y los problemas de salud pública se han vuelto más acuciantes, lo que ha tenido graves consecuencias para la sociedad en calidad de atención a los residentes (5).

En Polonia los enfermeros tienen exigencias laborales, puntuación 3,5, la autonomía laboral y apoyo social nivel medio 3,01. La satisfacción del usuario está ligada a los excesos de trabajos y, que comprendan las calidades de vida del enfermero. En España, la calidad de vida en enfermeras es media de 3,97/10. En Ecuador, está vinculado al trabajo en equipo. El 87% con demandas mentales, 75% con demandas físicas y, 65% admiten estar sobrecargados de trabajo, indica un nivel de carga de trabajo moderado. En Colombia, los factores fueron 73% de turnos de más de 12 horas y enfermeras que atendían a más de 10 pacientes (6).

En Perú, Yalta encontró que el 34% del personal de atención de emergencia estaba sobrecargado de trabajo y el 37% estaba parcialmente sobrecargado. García y Leandre encontraron que el 45% de los participantes tenían exceso de trabajo y el 40% tenían exceso de trabajo. Hay pocos informes sobre efectos del trabajo de horas extras, los colegas atienden 40 usuarios por mes, a pesar de que las normas exigen ocho usuarios. En los hospitales se necesita de 150 y 200 enfermeras.

Maginha, dice que la pandemia de 2020 puso de manifiesto la grave situación sanitaria que vive nuestro país. El sistema de salud ha estado en situación precaria, sin un laboratorio, sin material, sin ventilador, el médico mal pagado, sin seguros y sin un equipo de bioseguridad. El Perú fue el primer país en introducir cuarentenas obligatorias y restricciones sociales. En agosto de 2020, se consideraba que los países con las tasas de mortalidad más altas estaban entre los más afectados por la epidemia (8).

Teniendo en cuenta todos estos datos, Calderón demostro que la alta carga de trabajo entre los trabajadores de la salud es una fuente de estrés y riesgos psicosociales que pueden afectar negativamente su salud y su trabajo (9).

Carranza afirman que las reacciones psicológicas ante situaciones estresantes, sobrecarga de trabajo (por ejemplo, provocada por una pandemia) se asocian con sentimientos de miedo, enojo, tristeza, resumidos en preocupaciones por la propagación del virus que afecta a los trabajadores (10).

En de un hospital público de Arequipa 2025, se ve que el personal enfermero a ves está un poco indiferente con los pacientes. Algunos dicen que las enfermeras no tratan bien. A veces no son conscientes del procedimiento a realizar. Las enfermeras dicen que en ocasiones no informaban a los usuarios por las prisas. Las actividades físicas que realizan las enfermeras en traslado de pacientes requieren movilización física, hay problemas como la necesidad de permanecer de pie durante varias horas y escasez de personal. Es importante estudiar cómo cargas de trabajos afectan los desempeños del profesional enfermero.

1.2. Formulaciones del problema

1.2.1. Problemas generales

¿Cuáles son las relaciones de sobrecargas laborales con calidades de atenciones del profesional enfermero de un hospital público de Arequipa 2025?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cuáles son las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones cargas físicas con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025?
- ¿Cuáles son las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones cargas mentales con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025?

- ¿Cuáles son las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones trabajos a turno con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025?
- ¿Cuáles son las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones factor de las organizaciones con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar las relaciones de sobrecargas laborales con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones cargas físicas con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025
- Determinar las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones cargas mentales con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025
- Determinar las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones trabajos a turno con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

- Determinar las relaciones de sobrecargas laborales en dimensiones factor de las organizaciones con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

1.4. Justificaciones de investigación

1.4.1. Teóricas

Se llevará a cabo un análisis de las teorías debatidas con el objetivo de elucidar la naturaleza de las variables asociadas con la sobrecarga y el rendimiento laboral, con el propósito de aplicar el conocimiento adquirido para cubrir ciertos vacíos en el campo. Contribuirá a la validación de los resultados obtenidos y facilitará la comprensión de las interrelaciones entre estas variables y su impacto en la labor y servicios que las enfermeras brindan a los individuos. Se utilizarán otros estudios relacionados con las variables del estudio, lo que permite analizarlos teóricamente y compararlos utilizando datos recopilados y obtener nueva evidencia científica en el estudio relacionado con un fenómeno. Es importante que los sistemas de salud y las enfermeras que se ven afectadas por los residentes o participantes comprendan el problema para poder tomar medidas tempranas para evitarlo, nuestros cuidadores primarios, el personal de enfermería.

1.4.2. Metodológicas

El estudio dispondrá de instrumentos validados y confiables que pueden ser aplicados a muestras de estudio para generar resultados procesables que serán útiles en otras investigaciones vinculadas a las variables del estudio, así como en áreas como la salud, la enfermedad y el medio ambiente. A nivel metodológico, seguiremos el método científico y utilizaremos herramientas probadas que puedan usarse en estudios similares. Esta

investigación ayudará a aquellas instituciones que tienen una realidad similar a implementar las mejoras sugeridas que incidirán en la mejora de la atención.

1.4.3. Prácticas

El propósito de la investigación es discernir las interrelaciones entre las variables analizadas con el fin de comprender la magnitud del problema y discernir si la optimización de la situación de sobrecarga laboral puede mejorar el rendimiento de las enfermeras, y vincularlo con las medidas sugeridas para mejorar la situación, en beneficio tanto de las enfermeras del servicio como de la sociedad. En términos prácticos, esto facilitará a los gestores la comprensión de las necesidades de su personal, permitiéndoles implementar estrategias para mitigar el impacto de la sobrecarga laboral en la calidad de vida del personal de atención y, consecuentemente, en calidades de servicios prestados.

1.5. Delimitación de investigación

1.5.1. Temporales

Este trabajo a investigar se realizarán durante los meses de diciembre del 2024 a abril del 2025.

1.5.2. Espaciales

El proyecto de tesis, se realizará en Arequipa en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

1.5.3. Poblaciones o unidad de análisis

Profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Supare y Kanyal. (11) en el 2024, en India, con el objetivo “Analizar la implementación y el impacto de un nuevo modelo de gestión de la carga de trabajo y medidas mejoradas de control de calidad en un entorno de CSSD”. Estudio, mixtos, cuantitativos de datos de cargas de trabajos, observacionales. Muestra de 200 entrevistas. Metodo, las medidas mejoradas de control de calidad incluyen la implementación de tecnologías de esterilización avanzadas, rigurosos protocolos de inspección e iniciativas de formación continua del personal, usadas mediante instrumentos de medición como los cuestionarios. Resultados, el estudio dar información sobre la eficacia del modelo de gestión de la carga de trabajo para optimizar la asignación de recursos y mejorar la productividad del personal. Evalua impacto de las medidas de control de calidad mejoradas en la fiabilidad y seguridad de los procesos de esterilización de instrumental. Conclusión, la implementación exitosa de un modelo eficaz de gestión de la carga de trabajo y de medidas de control de calidad mejoradas en los centros de esterilización de instrumental es crucial para mantener la seguridad del paciente y garantizar el funcionamiento eficiente de los centros de salud.

Maghsoud y col., (12) en el 2022, en Iran con el objetivo “Analizar el papel mediador del racionamiento implícito de la atención de enfermería, la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en la relación entre la carga de trabajo y la calidad de la atención de enfermería”. Estudio, cualitativo cuantitativo, exploratorio, descriptivo, Muestra de 300 enfermeros. Métodos: Las enfermeras completaron seis cuestionarios autoadministrados. Los datos se analizaron con el programa SPSS versión 16. Resultados: Salvo la relación directa y mutua

entre la carga de trabajo y la calidad de la atención de enfermería ($P \geq 0,05$), la relación entre las demás variables fue estadísticamente significativa ($P < 0,05$). El modelo hipotético se ajustó a los datos empíricos y confirmó el papel mediador del racionamiento implícito de la atención de enfermería, la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en la relación entre la carga de trabajo y la calidad de la atención de enfermería (TLI, CFI $> 0,9$ y RMSEA $< 0,08$ y $\chi^2 / gl < 3$). Conclusión: La carga de trabajo afecta la calidad de la atención de enfermería prestada al influir en el racionamiento implícito de la misma, la satisfacción laboral y el agotamiento emocional. Los/las enfermeros/as gestores/as deben reconocer la importancia de la calidad de la atención de enfermería y sus factores relacionados.

Huang y col, (13) en el 2025, en China, con el objetivo “Analizar la situación actual y las demandas de capacitación en este ámbito. Estudio, Estudio, correlacionales, transversales, no experimentales. Muestra de 122 enfermeras. Métodos, mediante cuestionario de diseño propio para investigar la situación actual y las demandas de la formación de CSSD sobre interrupciones de enfermería. Resultados, identificaron diferencias estadísticamente significativas ($P < 0,05$) en las tasas de enfermeras del CSSD que recibieron formación sobre interrupciones de enfermería entre las enfermeras de diferentes géneros, edad, logros educativos, antigüedad y puestos de trabajo. La tasa de enfermeros que recibieron formación sobre interrupciones de enfermería fue superior a la de enfermeras. La tasa de enfermeras más jóvenes que recibieron la formación fue superior a la de enfermeras de mayor edad. Conclusiones, el personal de enfermería de CSSD tiene una alta demanda de capacitación sobre interrupciones de enfermería, pero la capacitación actual es insuficiente. Los gerentes de enfermería deben prestar atención a la capacitación de personal de enfermería con diferentes características.

Wang y col., (14), en el 2024, en China, mediante el objetivo “Analizar el impacto de la gestión de enfermería optimizada que involucra al Departamento Central de Suministros Estériles (CSSD) y el Departamento de Gastroenterología en los procesos de esterilización, el bienestar de las enfermeras y la satisfacción del paciente”. Estudios correlacionales, descriptivos, transversales. Muestras a 220 entrevistados. Métodos, el instrumento fueron las métricas de esterilización, evaluaron indicadores como el rendimiento de la esterilización de instrumentos, el estrés laboral y el agotamiento de las enfermeras del CSSD, y la satisfacción del paciente con los procesos de limpieza, desinfección y esterilización. Resultados, tras implementar una gestión optimizada, se observaron mejoras significativas en la tasa de limpieza calificada del instrumental, una reducción de los daños en el instrumental, una mejor calidad del empaque y una menor incidencia de infecciones nosocomiales ($p < 0,05$ en todos los casos). El personal de enfermería del CSSD experimentó una menor presión laboral y agotamiento, mientras que tanto la satisfacción de los pacientes con los procesos de esterilización como la satisfacción laboral del personal de enfermería aumentaron significativamente ($p < 0,05$ en todos los casos). Conclusión, optimizar la gestión de enfermería en el CSSD y mejora los resultados de esterilización, reduce el estrés laboral y el agotamiento de enfermeras del CSSD y mejora la satisfacción de pacientes y enfermeras con los procesos de limpieza, desinfección y esterilización de los dispositivos médicos.

Xavier y col., (15) en el 2022, en Brasil, con objetivo “Determinar comorbilidades y personas funcionalmente readaptadas entre profesional enfermero asignados a un DSE, conocer la percepción de profesionales sobre los riesgos ergonómicos y el grado de dificultad para realizar actividades en un DSE”. Estudio, cuantitativos, correlacionales, transversales. Muestra de 312 enfermeras. Método, usaron como instrumento las encuestas. Resultados: el 59% nunca han trabajado en CSSD. La comorbilidad más prevalente en el presente estudio fue la rinosinusitis crónica, observada en más de la mitad de la muestra, aunque es interesante

notar la alta frecuencia de participantes con trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo (WMSD) y lesiones por esfuerzo repetitivo (LER). Existe una relación entre el trabajo previo en un CSSD y capacidad de identificar pinzas quirúrgicas por reconocimiento visual ($p = 0.031$). Existe relación del tiempo que el participante ha trabajado en el hospital y la habilidad respecto a la información contenida en las carpetas de la conferencia para preparar los procedimientos quirúrgicos en bandeja ($\tau_b = -0.34$, $p = 0.001$). Conclusión, un tercio de los profesionales de enfermería que trabajan en un CSSD están rehabilitados, con una alta prevalencia de TDM y LER. El compromiso de los directivos con una política interna de salud dirigida a los trabajadores es necesario para la promoción de la salud.

A nivel nacional:

Amesquita y col., (16) en el 2023, con el objetivo “Determinar la relación de niveles de estrés con desempeños laborales del personal enfermero central de esterilizaciones Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo”. Estudio, de enfoques cuantitativos, diseños descriptivos y correlacionales. Muestra de 40 enfermeros. Metodo, usaron cuestionarios de 22 preguntas, para las tensiones y 30 preguntas para rendimientos ocupacionales. Resultado, que mediante de Rho de Superman, validaron hipótesis alternativas, donde hubo evaluaciones altas de dos variables en $P = 0.00$, es decir que hay evaluaciones inversas 0.789 siendo significativa. Conclusiones, hay compensaciones de la dimensión con rendimientos ocupacionales, con significancia de niveles de $p < 0.00$.

Mamani (17) en el 2022, con el objetivo “Analizar la sobrecarga laboral del personal enfermero está relacionado con calidad de atención que percibe el paciente del servicio de oncología en hospital del Cusco”. Estudio, cuantitativo, correlacional, básico. Muestra de 60 enfermeros. Método, fue muestreos probabilísticos usando como instrumento las encuestas. Resultados, hay media sobrecarga laboral en 38%, en dimensión carga física, en dimensión

carga mental, fue 48% en medio nivel, en factor organización es medio nivel en 41%. Las calidades de atenciones son regulares 35%, capacidades de respuestas regulares 37%, en empatía fue regular en 38%, en fiabilidad fue 41%. Hay relación significativa de sobrecarga laboral con calidad de atención ($p=0,005 \leq 0,05$; $Rho=0,442$)

Tarrillo (18) en el 2023, con el objetivo “Analizar las relaciones de sobrecargas laborales con calidad de atención del profesional de la salud de Emergencia del Hospital General de Jaén”. Estudios, descriptivos, correlacionales, cuantitativos, transversales. Muestras 280 entrevistados. Métodos, uso la encuesta: cuestionarios. Resultados, 57% con sobrecargas laborales altos y medio niveles, en calidad de atención el 88% tiene también alto y medio nivel. En sobrecarga laboral física y carga mental el 61% y 81% alto nivel, en trabajo a turno y factores de organización bajo nivel 71%. Calidad de atención, dimensión humanística el 47% tienen medio, en tecnológica en 76% alto nivel, en dimensión entorno el 82% alto nivel.

Bustamante (20) en 2021, con el objetivo “Analizar sobrecargas de trabajos con desempeño laboral del profesional enfermero Servicios Emergencia”. Investigaciones tipo correlacional y cuantitativos. Colección de 87 participantes en la encuesta. Metodología, utilización de encuestas como herramienta de investigación. Resultados, 77% en nivel medio de sobrecarga laboral y el 67% exhiben un desempeño laboral satisfactorio. Regularmente. En términos de dimensiones, el 51% en dimensiones de Carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización de servicios, 44% son dimensiones de Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad laboral, fiabilidad y discreción en relaciones interpersonales y cumplimiento de las normativas. La sobrecarga laboral del personal de enfermería resulta en un exceso de horas de trabajo, tareas administrativas adicionales a las tareas de asistencia y una cantidad de personal insuficiente para la atención de usuarios.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Primeras variables: Sobrecarga laboral

Definiciones.

Sobrecarga de trabajo, solicitudes en actividades del personal de enfermería relacionadas con alta calidad de servicios y cuidados a los usuarios, se asocia con esfuerzo mental, físico y emocional, siendo la enfermera incapaz de cumplir por falta de tiempo. La carga de trabajo es parte mental y física del trabajo de una persona. Es demasiado trabajo, problemas para hacerlo en cantidad de tiempo. La sobrecarga de trabajo reduce probabilidad de la persona pueda hacer frente a las exigencias del trabajo. Esta sobrecarga se relaciona con el burnout, relacionado con la dimensión del agotamiento emocional. Es conjunto de demandas físicas y psicológicas que enfrentan los trabajadores durante la jornada laboral (21).

Sólo el trabajo físico se consideraba exceso de trabajo, pero ahora el trabajo mental provoca fatiga y, por tanto, se tiene en cuenta. Las sobrecargas de trabajos son exigencias funcionales, física y psicológica se imponen al empleado en jornadas laborales. En el empleo y las actividades convive el trabajo psicofísico, cuya proporción varía según la tarea. Cuando la demanda de es mayor, la actividad debe avanzar más rápido. Se habla del control sobre el trabajo y cómo trabajamos, desarrollamos nuestras habilidades y podemos tomar decisiones en el ámbito laboral. Esto puede ser un factor de riesgo cuando el apoyo social es bajo y, por tanto, el estrés aumenta cuando hay apoyo disponible en el trabajo (22).

La carga de trabajo son actividades realizadas de la persona asignado una tarea. La actividad se vincula con unidades mínimas de trabajo. La carga de trabajo es exigencia ocupacional del personal enfermero en relación con calidad de atención dada a pacientes, según esfuerzo físico, mental y emocional del enfermero, a veces tienen que ampliar la jornada laboral por

falta de tiempo. Son exigencias psicofisiológicas que se imponen en la jornada laboral. La carga de trabajo del personal asistencial se define como exigencias que soporta en la jornada laboral. La capacidad física para realizar un trabajo se modifica por componentes como la formación, el género, la edad, la condición física, la carga mental, la ingesta de alimentos, el trabajo por turnos y/o nocturno, o el entorno adverso (23).

Dimensión de sobrecargas laborales del profesional enfermero

Dimensiones primera: Cargas físicas

Las cargas físicas se consideran en términos de esfuerzos físicos, las cargas y posición de trabajo se definen como un objeto en movimiento, ejemplo: trasladar usuarios de camillas a sillas de rueda. El movimiento se realiza por acciones muscular y son dinámicos o estáticos. Son estáticos, los músculos se trabajan y contraen con el tiempo. El esfuerzo físico provoca gasto energético y aumenta la frecuencia respiratoria. Por complejas posturas de trabajo, el amplio rango de movimiento y la pesada carga de trabajo, se requieren actividades. Al hablar de trabajo, es esfuerzo físico, que expone un sujeto en la jornada laboral. La actividad física son las que se realizan cuando los músculos son activos, estáticas o dinámicas. Un músculo es dinámico si se contrae en momento específico, como se está de pie en postura específica, como un soldado que vigila que está estacionaria en un tiempo y posición específicos (25).

Dimensión segunda: Carga mental

La realización de tareas requiere esfuerzo en procesos intelectuales, y las enfermeras investigan e interpretan la información de cada tarea con el fin de realizar óptima y correcta sus actividades y dar servicio de calidad a los pacientes, las enfermeras no deben hacer tareas que requieran demasiado esfuerzo. Hoy en día se reconoce que los estreses mentales son riesgos sociales y psicológicos emergentes, no existen definiciones consensuadas. Hay tipos

de carga de trabajos mentales: primero cargas de trabajos, influenciadas en demandas laborales y los recursos cognitivos; El segundo es un requisito que incide en demandas externas donde las personas tienen que afrontar sus capacidades teniendo en cuenta factores emocionales, sociales y cognitivos. La carga mental es compleja en demandas que enfrentan en el trabajo, es la intensidad del esfuerzo intelectual o actividad mental para realizar el trabajo (26).

Dimensión tercera: Trabajo a turnos

Los trabajadores que ocupan el mismo lugar de trabajo, deben trabajar en varios horarios por un período de tiempo. Su impacto incluye en evaluación de riesgo, con fines de prevención, y mide su impacto negativo en el empleado. Los nocturnos, puede tener efectos negativos porque las personas tienen un ritmo circadiano y el cuerpo se prepara para trabajar en el día. Esto altera el equilibrio biológico y psicológico de trabajadores, afectando la vida social. Los trabajadores por turno y que trabajan de noche experimentan fatiga por horario y calendario de trabajos. Cuando las personas están cansadas, no se concentran, provocar mayor tasa de accidentes. Esta situación supone un riesgo para el público y empleados. El nivel de estrés asociado con el trabajo por turnos empeora condiciones de salud como enfermedades cardíacas (27).

Dimensión cuarta: El factor de organizaciones

Son procesos de producir productos y servicio por integración de tecnologías, recursos humanos y materiales para aplicar procedimientos de trabajo justo, garanticen niveles de salud y seguridad, satisfagan las necesidades ambientales y apunten a lograr mayores niveles de eficiencia y productividad de empleados. Muchos trabajos implican procesos repetitivos y consumen tiempo y no significan nada para trabajadores que los realizan porque nunca se les informa de los detalles del proceso. La empresa necesita promover autonomías del

empleado y darles oportunidades de marcar sus propios ritmos de trabajos, en acceder a información en resolución de conflictos, que ayuda saber cuál es ritmo de trabajo. La falta de interés tiene consecuencias negativas en empleados. Los conceptos de organización del trabajo incluyen elemento de realidades laborales: El primer nivel son normas de condiciones. Las empresas actúan como red de industrias que emplean trabajadores (28).

2.2.2. Segundas variables: Calidades de atenciones

Las calidades son cantidades en comportamientos que se espera del empleado y es motivo para contratar. Realizar actividades relacionadas con logro de objetivos de organización. La contribución de actividades humanas al logro del objetivo. Las calidades de atenciones se refieren al trabajo eficaz en los miembros de organización según acuerdo con reglas predeterminadas para lograr sus objetivos normales. Se refiere al empleado que desempeñan funciones en la empresa para lograr objetivos. Como se ve en su trabajo, sus objetivos se dividen en grupos de trabajo y niveles de carrera. El desempeño de profesionales de enfermería se relaciona con su rango, lleva a permanecer en determinadas áreas del sector enfermería (29).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dice que calidad es variable que evaluar el desempeño organizacional. Salas conceptualiza el desempeño profesional de la salud como "el comportamiento o acciones reales de los profesionales de la salud o técnico y relaciones interpersonales que se forman en el proceso de atención de salud con componente ambiental 'significativamente influyente'". El concepto de calidad de atención se relaciona con calidad del servicio, el trabajo y relaciones personales. Según OMS, incluye "biodisponibilidad, capacidad de respuesta y competencia clínica, con atención al cumplimiento de estándares de atención basados en evidencia científica" (30).

La calidad es "acciones que realizan los empleados en realizar sus tareas y responsabilidades, lo que incluye eventos técnicos, preparación, eficiencia, experiencia en procedimientos, habilidades y relaciones interpersonales saludables". La definición se expresa en demandas diarios, según habilidad, conocimientos teóricos, realización práctica, motivación y actitud, que varían según el rol y la carga de trabajo. El desempeño de enfermería es "piedra angular" y define como: Repiten competencias externas del personal, con sistema de competencias, ejecución de deberes y funciones con disciplina, fortalezas técnicas, liderazgo, habilidades y el impacto del entorno, educar y gestionar la adaptación del paciente y recuperación (31).

Dimensiones de calidad de atención enfermero

Dimensiones primera: Competencias profesionales

La habilidad profesional es la capacidad del empleado en aplicar conocimiento y habilidad de práctica en lugares de trabajos. Son los que fueron valorados. Basados en la competencia, la organización debe asignar a los empleados funciones, responsabilidades y pautas específicas que estén facultados para realizar. Al cumplir las condiciones, la elección tiene éxito y las empresas resultarán premiadas. La competencia es un proceso dinámico y longitudinal que las personas utilizan conocimientos, habilidades y conocimientos generales relevantes para su carrera en contexto temporal. Las enfermeras utilizan habilidades y conocimientos, juicio crítico para dar atención óptima y alta calidad a quienes cuidan (32).

Las habilidades profesionales son diversas funciones relacionadas con imagen profesional, contienen una gran cantidad de logros, resultados y diversas direcciones de actividad, el poseedor de estos logros es requerido para determinada industria o profesión, que significa habilidades profesionales. Una conexión directa con la habilidad y capacidad que poseen las personas son esenciales para el desarrollo profesional. Las competencias son producto del proceso de cualificación, que hace posible la cualificación (33).

Dimensión segunda: Motivación profesional

Cuando se trata de motivación, los impulsos son desencadenados por estímulos externos o internos. Lo que motivan a las personas son desiguales para todas, según necesidad, creencia y valor que afectan la satisfacción laboral. El proceso de motivación inicia en ver necesidades, quejas y problemas de una persona. La motivación laboral determina el trabajo de una persona en la sociedad, permite interactuar y así alcanzar la autosatisfacción, es capaz de enfrentar desafíos y aplicar sus habilidades para demostrar su sabiduría. Ayuda a ganar nombre en el grupo de trabajo y competir por puestos, la organización es consciente de capacidades inherentes a empleados y su importancia para la empresa, recordando que el trabajo es la imagen del empleado e importante participar activa y eficazmente (34).

Efectos de la evaluación del desempeño en el sector salud

La evaluación del profesional de salud contribuye al desarrollo de recursos humanos, de inclusión y óptima gestión del hospital, el factor humano ayuda al logro de objetivos. Su función incentiva el "cuidado del ser" y requiere de actitudes y competencias que "apoyen el ser y hacer. Las estrategias para una imagen profesional en la competencia, la humanidad, el altruismo, el compromiso, la crítica y la originalidad resuenan en la práctica diaria de los hospitales. El sistema de desempeño y motivaciones con superación personal se transforma en prototipo para la optimización de competencias técnicas profesionales, para el desarrollo de salud y calidad de servicios institucionales y la satisfacción de sus necesidades (35).

Modelos explicativos del desempeño laboral

Un modelo relacionado con el desempeño laboral es de Campbell, modelo desarrollado que tienen en las naturalezas multifacéticas de desempeños laborales y separan elementos. Primero, el modelo hace algunas distinciones básicas entre aspectos de evaluación del

trabajo que están bajo el control del empleado (por ejemplo, comportamientos con el desempeño laboral) y aspectos de evaluación del trabajo que no están bajo el control del empleado, consecuencias del desempeño laboral, relativo, costos (productividad) y valor que agencias asignan a diferentes aspectos de organización (36).

La teoría supone que cualquier trabajo está relacionado con varios componentes, cuyos factores determinantes están formados por diversas combinaciones de conocimientos, habilidades y elementos motivacionales del empleado. Factores que interactúan entre sí para afectar posteriormente el rendimiento. Identifican factor de desempeños laborales, también cualidades en consistencias de esfuerzos, disciplinas personales, liderazgos, las eficacias de tarea y otros tipos de habilidades. Determinantes individuales en desempeño laboral, conocimiento declarativo de habilidades y motivación y antecedentes (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis generales

Hi: Existen relaciones estadísticamente significativas de sobrecargas laborales con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

H0: No hay relación de sobrecargas laborales con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existen relaciones estadísticamente significativas de sobrecargas laborales en dimensiones cargas físicas con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

H2: Existen relaciones estadísticamente significativas de sobrecargas laborales en dimensiones cargas mentales con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

H3: Existen relaciones estadísticamente significativas de sobrecargas laborales en dimensiones trabajos a turnos con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

H4: Existen relaciones estadísticamente significativas de sobrecargas laborales en dimensiones factores de las organizaciones con calidades de atenciones del profesional enfermero en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025

3. METODOLOGÍAS

3.1. Métodos de las investigaciones

Los métodos usados en este trabajo será el método hipotéticos-deductivos, los métodos de investigaciones que inicia con teorías del funcionamiento de las funciones de las cosas y luego desarrolla hipótesis comprobables. Es razonamiento deductivo según suposiciones e ideas en tener afirmación específica. El método ayuda a solucionar problemas probando nuestras hipótesis y con herramientas científicas para lograr nuestros objetivos. Intenta aceptar o negar la hipótesis propuesta comparándola con los hechos de la realidad. El nivel de investigación se relaciona de manera descriptiva, ya que tiene como objetivo comprender las principales características de las variables y determinar el grado de su asociación (38).

3.2. Enfoques de las investigaciones

El trabajo a investigar usará el método cuantitativo, el cual se definen como recopilar datos y probar las hipótesis basadas en medidas numéricas y del análisis estadístico que identifica patrón del comportamiento probando teorías. Facilitará el análisis de variables en este trabajo. Se basa en medir variables utilizando valores estadísticos y ordinales para determinar patrones de comportamiento de las variables (39).

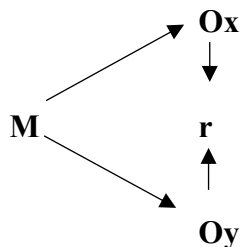
3.3. Tipos de investigaciones

La investigación es básica, tiene como objetivo aportar teoría e información del cambio de conducta, así ampliar el conocimiento en el campo de la ciencia y está diseñada para incrementar el conocimiento teórico y correlacional, que es un método no experimental. Comprender y estimar relaciones estadísticas entre ellos sin influencia de variables externas. La investigación ayudará a determinar el grado de asociación entre dos variables (40).

3.4. Diseños de las investigaciones

El diseño es descriptivo, correlativo o cuantitativo, transversal y no experimental. Descriptivo porque usará para recopilar, analizar y presentar los datos tomados. Correlación, se tendrá una correlación de dos variables. Transversal, es medición de variables con la otra en un estudio donde se usará instrumentos en momentos específicos después del consentimiento informado. No experimental dado que se realizará sin modificar las variables (41).

Dicho diseño es:



Dónde:

M = Muestras.

Ox = Sobrecarga laboral

Oy = Calidad de atención

R = Relaciones de las variables

3.5. Poblaciones, muestras y muestreos

Las poblaciones representan números totales antes de que ocurra los fenómenos a estudiar, donde se analizan, se cuantifican y se suman al grupo, según la característica estudiada que representan a dicha población en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025 contará con 81 enfermeras.

Criterios de inclusión:

- Licenciados enfermeros de cuidados directos
- Licenciados enfermeros que tengan más de dos años en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025
- Licenciados enfermeros que desean participar en el trabajo a investigar
- Licenciados enfermeros que tengan el deseo de firmar el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- Licenciados enfermeros que no tengan el deseo de ser parte del trabajo a tener que investigar.
- Licenciados enfermeros que tengan trabajando menos de dos años en el hospital donde se realizara el trabajo
- Licenciados enfermeros que no deseen formar parte del estudio
- Licenciados enfermeros que tengan trabajen haciendo funciones administrativas en el hospital

Muestra:

Las muestras se tomarás a través de probabilidades aleatorias simples, debido a la suposición de que cada individuo tenga la misma posibilidad de poder de ser seleccionado.

Muestreo:

Este trabajo de investigación va a usar muestreos aleatorios, debido a que se trabajaran con 81 enfermeros, y por ser un grupo que es limitado, se trabajaran con todos los sujetos para tener resultados confiables.

3.6. Variable y operacionalización

Variables de estudio

V1 = Sobrecarga laboral

V2 = Calidad de atención

3.6.1. Operacionalización de variables

Variable	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escalas de mediciones	Escalas valorativas (Nivel y rango)
V1: Sobrecarga laboral	Es la multiplicidad de tareas, actividades o tareas realizadas por el personal de enfermería durante la jornada laboral que involucran estrés físico y mental, trabajo por turnos y organización de servicios (42).	Se refiere al exceso de tareas a las que está expuesto el empleado, las cuales a menudo lo exigen tanto física como mentalmente. Esto se evaluará mediante un cuestionario de 68 preguntas.	Cargas físicas	Posturas Desplazamientos Esfuerzos musculares	Ordinal	Alta sobrecarga de 45 a 68 puntos Media sobrecarga de 23 a 44 puntos Baja sobrecarga de 1 a 22 puntos
			Cargas mentales	Atenciones Pausa Ritmos de trabajos Tratamientos informaciones Experiencias		
			Trabajos a turno	Turno Calendarios Estabilidades Refrigerios adecuados Evaluaciones de la salud Respetos de los ciclos del sueño Protecciones - seguridades Limitación		
			El factor de las organizaciones	Tarea Preparaciones Iniciativas Informe Toma de decisión Relación interpersonal		
V2: Calidad de atención	El objetivo de brindar atención de calidad al paciente es aumentar la probabilidad de lograr los resultados de salud deseados y alinear el conocimiento con datos basados en evidencia (43).	Está vinculado con habilidad profesional demostradas por el equipo de enfermería y la motivación que se genere en este ámbito, lo cual se evaluará mediante cuestionarios de 30 preguntas.	Competencias profesionales	Capacidades cognitivas Capacidades afectivas Capacidades psicomotoras	Ordinal	Mala calidad de 1 a 10 puntos. Moderada calidad de 11 a 20 puntos Buena calidad de 21 a 30 puntos
			Motivaciones profesionales	Motivaciones intrínsecas Motivaciones extrínsecas		

3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Como técnica de toma de datos se usará encuestas, el cual se utiliza principalmente en investigaciones sociales porque tienen una forma estructurada y organizada que permite una recolección de datos más práctica y eficiente (44).

3.7.2. Descripciones de instrumento

Variable: Sobrecarga laboral

Para las variables de carga de trabajo se utilizarán cuestionarios de Nieto, que constan de 68 preguntas estructuradas según la dimensión definida: cargas físicas (16 unidades), carga mental (15 unidades), trabajo por turnos (13 unidades) proyecto). Se utilizó una escala de calificación ordinal dicotómica de sí (1 punto) y no (0 punto) (45).

Variable: Calidad de atención

En calidad de atención se usará el cuestionario de Sopla como autor consta de 30 preguntas estructurados según dimensiones definidas: competencia profesional (16 ítems) motivación profesional (14 ítems). Utilizando una escala de calificación ordinal tipo Likert con “Sí” (3 puntos), “A veces” (2 puntos) y “No” (1 punto), la escala es “Altamente motivado” con respecto a las dimensiones de competencia profesional y motivación profesional. (3 puntos), “moderadamente motivado” (2 puntos) y nada motivado (1 punto) (46).

3.7.3. Validación

Para la variable carga de trabajo se utilizará el cuestionario del autor Nieto (46), testado mediante 6 juicios de expertos, y se utilizará el test de V Aiken para alcanzar un 97% de

consistencia y validez. Para el caso de las variables de desempeño profesional se utilizará el cuestionario del autor Soplá (45) y el criterio de tres expertos fue reconocido y aprobado por un 98%. La validación se realizó mediante revisión por pares y la documentación se puede encontrar en la sección adjunta de este estudio.

3.7.4. Confiabilidad

En el caso de la variable sobrecarga laboral se utilizará el cuestionario de la autora Nieto (46) la confiabilidad que se obtuvo fue un coeficiente Alfa de Cronbach alto de 0,885. En el caso de la variable desempeño profesional se utilizará el cuestionario del autor Soplá (45) la confiabilidad que se obtuvo fue un coeficiente Alfa de Cronbach alto de 0,890

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para tener información en nuestra investigación en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025, se pedirá permiso para iniciar el trabajo en dicho hospital. Luego, los licenciados serán asignados al azar, se les explicarán los términos del estudio antes del inicio, se les tomara parte durante en el transcurso de la investigación y se les pedirá que participen, pidiendo que firmen el documento del consentimiento informado. Las herramientas se dividirán por categorías. Al responder preguntas se asignarán códigos y los datos obtenidos serán ingresados en bases de datos en hoja Excel 2010 y luego se enviarán al programa SPSS 26.0 para ser procesados. Se harán tablas explicando objetivo de estudio. Se utilizarán análisis de tabulaciones cruzadas bivariadas y correlaciones Spearman que prueba hipótesis. Se escribirán discusiones basada según antecedente teórico del estudio.

3.9. Aspecto ético

Se realizarán en este trabajo de investigación de forma ética se analizarán todos los resultados para ser planteadas en futuras investigaciones.

Principio de autonomía

Es necesario honrar la autonomía, la habilidad del individuo para tomar sus propias resoluciones. La máxima manifestación de este principio es el consentimiento informado y constituye un derecho de los cuidadores. Cada participante será instruido sobre los fundamentos del trabajo de investigación y se le proporcionará su consentimiento informado, respetando su libertad para tomar decisiones y participar.

Principio de beneficencia

Este principio es relevante en las políticas de enfermería que detallan las ventajas de la labor de investigación para los pacientes. Para salvaguardar el bienestar de nuestros miembros, evitamos perjudicar a los pacientes de los servicios de osteotomía en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025.

Principio de no maleficencia

Este principio está referido a que el entrevistado no debe resultar perjudicado. Se informará a los participantes que el trabajo de investigación no causará daño, sufrimiento o discapacidad a la salud.

Principio de justicia

Este principio implica ser equitativo con todos los participantes en la encuesta y apreciar un cuidado equitativo. Este principio se aplica en el estudio y todos los entrevistados son tratados de manera equitativa, sin distinciones y ejercen sus derechos.

4. Aspectos Administrativos

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO: 2024															
	Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Preparación del proyecto	x	x	x	x	x	x										
Breve revisión para su posterior aprobación del trabajo						x	x	x								
Registrar al proyecto								x								
Toma de datos								x	x	x						
Presentación de Resultados										x						
Discusiones											x					
Conclusión y recomendación												x	x			
Revisiones preliminares del trabajo														x	x	
Sustentación de la tesis																x

4.2. Presupuesto

Rubros	Detalles	Montos (Soles)	Totales (Soles)
Recurso humano	Asesores estadísticos	700,00	1000,00
	Correctores de estilos	300,00	
Bien	Computadora	4700,00	4800,00
	USB	100,00	
Servicios	Internet x 4 meses	500,00	1000,00
	Línea celular x 4 meses	500,00	
Total, S/.			6800,00

4. REFERENCIAS

1. De Bortoli C., Munar E., Umpiérrez M., Peduzzi M., Leija H. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev. Panam Salud Pública. 2020; 44 (64) 2. {Internet}. (Citado 29 de noviembre de 2024). Disponible desde: doi: <https://doi.org/26633/RPSP.2020.64>
2. Lahite Y., Céspedes V., Maslen M. El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. Rev. inf. cient. Guantánamo.2020; 99(5) 5. {Internet}. (Citado 3 d noviembre de 2024). Disponible desde: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494
3. Eslendy I. Factores laborales estresantes en el profesional de Enfermería y su influencia en la percepción de calidad de atención a los pacientes del servicio de hospitalización clínica del Hospital General IESS Quito Sur, Quito, abril 2019-marzo 2019. Quito: Universidad Central de Ecuador Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/18518>
4. Achury L. Relación entre carga laboral y calidad del cuidado en pacientes críticos de 3 ciudades - Colombia 2021. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10554/58278>
5. Achury L. Relación entre carga laboral y calidad del cuidado en pacientes críticos de 3 ciudades - Colombia 2021. Bogota: Pontificia Universidad Javeriana Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58278/CARGA%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DEL%20CUIDADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6. Jiménez C., Rodríguez H., Rodríguez A. Relación entre la carga laboral de enfermería y la calidad del cuidado en pacientes críticos cardiovasculares de Villavicencio, Neiva Y Bogotá entre abril y agosto del año 2021 {Internet}. (Citado 02 de diciembre del 2024). Disponible desde: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/58278>
7. Calderón C. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del hospital referencial de Ferreñafe. [Tesis]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan; 2018. [Internet]. (citado 04 de noviembre de 2024). Disponible en : <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20carga%20laboral%20o%20de,largo%20de%20su%20jornada%20laboral>
8. Carrasco C., Castillo S., Salas S., Reyes A. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19. Rev. SciELO.2020 14(68); 14 {internet}. (citado el 29 de noviembre de 2024). Disponible desde: <http://doi.org/10.1590/scielopreprints.1468>
9. Palomino N., Rivera B., Tocto V. Calidad de atención de enfermería y satisfacción del paciente en el área de emergencia del Hospital Cayetano Heredia. [tesis]. Lima: UPCH; 2018. {internet}. 2018 (citado 04 de noviembre de 2024). Disponible desde: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/6361/Calidad_PalominoNavarro_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Vega S. El rol esencial de la enfermería en la pandemia del COVID-19 y en los sistemas de salud. Perú. {Internet}. 2020. (citado el 02 de diciembre de 2024). Disponible desde: <http://www.usat.edu.pe/articulos/el-rol-esencial-de-la-enfermeria-en-la-pandemia-delcovid-19-y-en-los-sistemas-de-salud/>

11. Supare P., Kanyal D. Assess The Workload Management Model and Enhanced Quality Control in The Central Sterile Supply Department: A Study Protocol. [version 1; peer review: 2 approved with reservations]. F1000Research 2024, 13:444 <https://doi.org/10.12688/f1000research.148937.1>
12. Maghsoud F., Rezaei M., Asgarian F., Rassouli M. Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. BMC Nurs. 2022 Oct 8;21(1):273. doi: 10.1186/s12912-022-01055-1. PMID: 36209155; PMCID: PMC9548180.
13. Huang J., Yi L., Wu K. Situaciones y demandas de la capacitación del departamento central de suministros estériles sobre interrupciones de enfermería. BMC Health Serv Res 25 , 38 (2025). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12190-7>
14. Wang D., Xu C., Wang Y., Zhou Q., Chen X., Li J., Gong T. Optimized nursing management in the Central Sterile Supply Department and Gastroenterology Department: a retrospective controlled study. Am J Transl Res. 2024 Dec 15;16(12):7480-7490. doi: 10.62347/YHLLF1410. PMID: 39822488; PMCID: PMC11733365.
15. Xavier R., Vigário P., Faria A., Dusek P., Lopes A. The Perception of Nursing Professionals Working in a Central Sterile Supplies Department regarding Health Conditions, Workload, Ergonomic Risks, and Functional Readaptation. Adv Prev Med. 2022 Apr 13;2022:1023728. doi: 10.1155/2022/1023728. PMID: 35465103; PMCID: PMC9020992.

16. Amesquita B., Huaroc M., Villaverde Y. Nivel de estrés y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de central de esterilización del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo – 2023. En internet <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8495> accedido el 20 de mayo del 2025
17. Venturo M. “Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería, Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020”. En internet <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1141/3/Miguel%20%20C3%81ngel%20Venturo%20Ruiz.pdf> accedido el 27 de noviembre de 2023
18. Tarrillo J. Sobrecarga laboral y calidad de atención del profesional de salud en el área de Emergencia del Hospital General de Jaén 2023. En internet <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5988/Tesis%20Jackeline%20Tarrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> accedido el 27 de noviembre de 2023
19. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia 2021. En internet <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462> accedido el 27 de noviembre de 2023
20. Ruiperez D. Consejo nacional de enfermería de España. La sobrecarga de trabajo y la formación de las enfermeras afectan a la supervivencia del paciente {internet}. 2021. (citado el 05 de noviembre de 2024). Disponible desde: <https://www.consejogeneralenfermeria.org/sala-de-prensa/noticias/item/2587-lasobrecarga-de-trabajo-y-la-formaci%C3%B3n-de-las-enfermeras-afectan-a-lasupervivencia-del-paciente>

21. Redacción médica. Sobrecarga de trabajo enfermero: "Peligra su salud y la de los pacientes" {internet}. 2018. (citado el 05 de diciembre de 2024). Disponible desde: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/enfermeria/sobrecarga-de-trabajoenfermero-peligra-su-salud-y-la-de-los-pacientes--3322>
22. Saltos R., Pérez C., Suárez M., Linares G. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Rev. Cubana de Enfermería. [Internet]. 2018; 34(2): 20. (Citado el 08 de noviembre de 2024). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
23. Canales V., Valenzuela S., Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Rev. Science Direct. 2016; 13 (3) 178- 18 {internet}. (citado el 10 de noviembre de 2024). Disponible desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300215>
24. Mejía S., Murga L. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. [Tesis]. Trujillo: UNT; 2019. [Internet]. 2019. (citado 29 de noviembre de 2024). Disponible desde: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20sobrecarga%20laboral%20se%20puede,ve%20inca paz%20de%20satisfacer%20todas>
25. Hospital Cayetano Heredia. Oficina de estadística e informática. Perú. [Internet]. 2020. (citado el 02 de noviembre de 2024). Disponible desde: <http://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/oficina-de-estadistica-e-informatica/>

26. Documento técnico: plan de mejora para la atención de la sobredemanda en el departamento de emergencia y cuidados críticos del Hospital Cayetano Heredia. [Internet]. 2019. (citado el 29 de noviembre de 2024). Disponible desde: http://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/wpcontent/uploads/resoluciones/2019/rd/RD_457-2019-HCH-DG.pdf
27. Jiménez C., Rodríguez H., Rodríguez M. Relación entre la carga laboral de enfermería y la calidad del cuidado en pacientes críticos cardiovasculares. [Tesis]. Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana; 2021. [Internet]. (Citado el 23 noviembre de 2024). Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58278/CARGA%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DEL%20CUIDADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Amed S., Villareal G., Alvis T. Calidad del cuidado de Enfermería brindado por profesionales en una ciudad colombiana. Revista Ciencia y Cuidado 2019; 16(2):108– 19. [Internet]. [Citado 20 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1615>
29. Ruydiaz G., Saldarriaga G., Fernández S. Satisfacción del usuario: un reto a la calidad del cuidado. Rev. Cienc. Salud Virtual 2018; 10(1):49-61. [Internet]. [citado 23 de noviembre de 2024] Disponible en: <https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/969>
30. Luengo M., Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Med. segur. trab. 2016; 62(245): 368-380. [Internet]. (Citado el 20 de noviembre de 2024). Disponible desde:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008

31. Zúñiga C. Sobre carga laboral y calidad del cuidado en profesionales de enfermería que laboran en los servicios de medicina del hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis]. Lima: UNAC; 2021. [Internet]. (Citado el 20 de noviembre de 2024). Disponible en: [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5609/TESIS%20MAESTRO ZU%c3%91IGA%20CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/5609/TESIS%20MAESTRO%20ZU%c3%91IGA%20CHAVEZ-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
32. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis]. Lima: UCV, 2017. [Internet]. (citado el 14 de noviembre de 2024). Disponible desde: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
33. Canchari O. Calidad del cuidado que brinda la enfermera en el servicio de emergencia desde la perspectiva del usuario Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Puente Piedra. [Tesis]. Lima: UCV, 2017. [Internet]. (Citado el 14 de noviembre de 2024). Disponible desde: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5979>
34. Aquije C. Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. [Tesis]. Lima: UIGV, 2016. [Internet]. (citado el 25 de noviembre de 2024). Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/935>
35. Karasek R. Teoría variable carga laboral Modelo demanda – control – apoyo social. Rev. Scribd 2008, Volumen IV. N° 2. [Internet]. (citado el 24 de noviembre de 2024). Disponible en: <https://es.scribd.com/document/376069047/Robert-Karasek-y-ToresTheorell>

36. García K., Leandres S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-ESSALUD, Arequipa-2017. [Tesis] Perú: UNSA, 2018. [Internet]. (citado el 16 de noviembre de 2024). Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>
37. Hernández R. Metodología de la investigación Cuarta edición Mc Granw Rawhillin Interamericana Editores.2006. [Sitio en internet]. [consultado el 10 de julio de 2024] Disponible:
<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPLERI.pdf>
38. Universidad de Colima. Investigación cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. 2023 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: <https://recursos.ucol.mx/tesis/investigacion.php>
39. Gallardo E. Metodología de la Investigación [Internet]. Vol. 1, Universidad Continental. 2017 [citado 28 de junio de 2023]. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
40. Cohen N., Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2019 [citado 21 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
41. Chiang V., Gómez F. Sigóña M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Rev. Scielo. 2013; 21 (2): 11- 128. [Internet]. (citado el 22 de noviembre de 2024). Disponible en:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&nrm=iso.ISSN1315-0138.

42. Hernández K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc [Internet]. 2016 [citado 27 de noviembre de 2024]; 24(3):217-22. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2016/eim163k.pdf>
43. Guerrero R., Meneses L., De La Cruz R. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima-Callao. Rev enferm Herediana. 2016; 9(2):127-136. [Internet]. 2015. (citado el 26 de noviembre de 2024). Disponible en: <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol9/9.pdf>
44. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018; 2019.
45. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apostol” Utcubamba, Amazonas – 2017. Universidad Nacional Toribó Rodríguez De Mendoza Amazonas [Tesis de Maestría] [citado de 15 de diciembre de 2024] Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de atención del profesional de enfermería en la central de esterilización de un hospital público de Arequipa 2025?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: •¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025? •¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025? •¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025? •¿Cuál es la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar la relación de la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS •Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025 •Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025 •Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025 •Determinar la relación de la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Hi: Existe relación estadísticamente significativa de la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025 H0: No hay relación de la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H1: Existe relación estadísticamente significativa de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025 H2: Existe relación estadísticamente significativa de la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025 H3: Existe relación estadísticamente significativa de la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025 H4: Existe relación estadísticamente significativa de la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025</p>	<p>V1 = Sobrecarga laboral V2 = Calidad de atención</p>	<p>Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicado Diseño de investigación: No experimental. De corte: Transversal. Nivel de investigación: Descriptivo correlacional. Población: La población representa el número total antes de que ocurra el fenómeno en estudio, donde se analiza, se cuantifica y se suma N al grupo, teniendo en cuenta las características que representan a dicha población de un hospital público de Arequipa 2025 contará con 81 enfermeras.</p>

Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Variable 1: Sobrecarga laboral

N	Items	Si	No
	Carga física		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta		
	Carga mental		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial		

19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Trabajo a turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
	Factores de la organización		

45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		

66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación		

Variable 2: Calidad de atención

N	Items	Nunca	A veces	Siempre
	Competencia profesional			
1	Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
2	Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en la unidad clínica			
3	Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
4	Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en la unidad clínica			
5	Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
6	La evaluación periódica de aprendizaje del paciente, favorece i desempeño en la unidad clínica			
7	Utilizar los recursos existentes para la investigación, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
8	Participar en el proceso de evaluación de investigación, favorece 49 mi desempeño en la unidad clínica			
9	Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en la unidad clínica			
10	Desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
11	Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilita mi desempeño en la unidad clínica.			

12	Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
13	Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
14	Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en la unidad clínica			
15	Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente, favorece mi desempeño en la unidad clínica.			
16	Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes, favorece mi desempeño en la unidad clínica			
	Motivación profesional			
17	La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir			
18	La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir			
19	La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir.			
20	La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir			
21	La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional e forma eficiente me hace sentir			
22	El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir			
23	El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir.			
24	Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado, me hacen sentir			
25	Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por trabajo realizado, me hacen sentir			

26	El apoyo que recibo del 51 coordinador de enfermería me hace sentir.			
27	La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir			
28	Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir			
29	Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir.			
30	Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir			

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación

Título del proyecto: Sobrecarga laboral y su relación con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025.

Nombre de la investigadora principal: COLLANA LIMA Flor de Margarita

Propósito del estudio: Analizar la relación de la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de atención del profesional de enfermería de un hospital público de Arequipa 2025

Beneficios por participar: Los resultados pueden ser de interés para su actividad profesional.

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

Costo por participar: Cero.

Confidencialidad: Datos manejados con estricta reserva.

Renuncia: En el momento que lo estime conveniente.

Consultas posteriores: Puede hacerlo al correo rociolivaresvergara@gmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Comunicación directa con el presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

Participación voluntaria:

Puede retirarse en cualquier momento.

Declaración de consentimiento

Acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	

Fecha: / /

.....

Firma del participante

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	2%
3	docs.google.com Internet	2%
4	Universidad Wiener on 2025-04-16 Submitted works	2%
5	Universidad Wiener on 2024-01-14 Submitted works	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%