Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de una clínica privada de Lima Perú 2026

Para optar el Título Profesional de

Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Quispe Leyva, Rosa Jiromi

Código ORCID: https://orcid.org/0009-0006-6435-239X

Asesora: Mg. Almonacid Ramírez, Elizabeth Hilda

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7013-7593

Lima – Perú

2026

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, …Rosa Jiromi Quispe Leyva… egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de una clínica privada de Lima Perú 2026" validado por la coordinadora de investigación del programa Académico de Enfermería Mg. Sofia Del Carpio Flórez con DNI: 08442934 con ORCID, https://orcid.org/0000-0001-9105-2102 tiene un índice de similitud de **19 (diecinueve) %** con código OID: 14912:626067161 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



…… ……

Firma de autor 1 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado: Nombres y apellidos del Egresado

Rosa Jiromi Quispe Leyva

DNI: 70886853 DNI: ……



……

Firma del Asesor

Mg. Sofia Del Carpio Flórez

DNI N° 08442934

Lima, 18 de Setiembre de 2026

DEDICATORIA

Dedico la presente Tesis a mi familia más cercana, mi mamita, mis padres y hermana, quienes me brindaron todo su apoyo durante mi preparación profesional y la realización de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre brindarme las fuerzas para culminar esta maravillosa etapa de mi vida. A mi asesora de Tesis, Mg. Elizabeth Almonacid, por brindarme su guía y apoyo durante la realización de esta investigación. A la universidad Norbert Wiener, por todas las enseñanzas que me brindaron para mi desarrollo profesional y personal. A mi familia, por su presencia y apoyo incondicional.

JURADO

PRESIDENTE: MG. BARRIOS CABELLO LUCIMAR JOSEFINA

SECRETARIO: MG. VITE CACERES ZOILA VERONICA

VOCAL: MG. HIDALGO FALCON MARIA MERCEDES

ÍNDICE

Dedicatoria iii

Agradecimientos iv

Jurado v

Índice general vi

Indice de tablas viii

Resumen ix

Abstract x

Introducción xi

CAPÍTULO I EL PROBLEMA 1

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema 3

1.2.1. Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. Objetivos de la investigación 3

1.3.1. Objetivo general 3

1.3.2. Objetivos específicos 4

1.4. Justificación de la investigación 4

1.4.1. Teórica 4

1.4.2. Metodológica 4

1.4.3. Práctica 5

1.5. Limitaciones de la investigación 5

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO 7

2.1. Antecedentes 7

2.2. Bases Teóricas 9

2.3. Formulación de hipótesis 20

CAPÍTULO III METODOLOGÍA 21

3.1. Método de la investigación 21

3.2. Enfoque de la investigación 21

3.3. Tipo de investigación 21

3.4. Diseño de la investigación 21

3.5. Población, muestra y muestreo 21
3.6. Variables y operacionalización 23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 25
3.7.1. Técnica 25
3.7.2. Descripción de instrumentos 25
3.7.3. Validación 25
3.7.4. Confiabilidad 26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos 26
3.9. Aspectos éticos 27
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 28
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados 28
4.1.2. Prueba de hipótesis 33
4.1.3. Discusión de resultados 40
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 41
5.1 Conclusiones 43
5.2 Recomendaciones 44
REFERENCIAS 45
ANEXOS 54
Anexo 1: Matriz de consistencia
Anexo 2: Instrumentos
Anexo 3: Validez del instrumento
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética
Anexo 6: Formato de consentimiento informado
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de carga laboral y calidad de vida laboral 28

Tabla 2. Dimensión carga física y calidad de vida laboral 29

Tabla 3. Dimensión carga mental y calidad de vida laboral 30

Tabla 4. Dimensión trabajo a turnos y calidad de vida laboral 31

Tabla 5. Dimensión factores de la organización y calidad de vida laboral 32

Tabla 6. Prueba de normalidad 33

Tabla 7. Niveles del coeficiente de correlación de Spearman 34

Tabla 8. Correlación entre carga laboral y calidad de vida laboral 35

Tabla 9. Correlación entre carga física y calidad de vida laboral 36

Tabla 10. Correlación entre carga mental y calidad de vida laboral 37

Tabla 11. Correlación entre trabajo a turnos y calidad de vida laboral 38

Tabla 12. Correlación entre factores de la organización y calidad de vida laboral 39

RESUMEN

Objetivo general: "Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada". **Metodología**: El estudio se desarrolló bajo el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo y alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 90 profesionales de enfermería de la institución objeto de estudio. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando instrumentos validados y confiables en el Perú para medir las variables carga laboral y calidad de vida. Los datos fueron procesados y codificados en Excel, realizándose posteriormente el análisis descriptivo e inferencial. Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de 0,05. Los resultados se presentaron en tablas de distribución de frecuencias y tablas de doble entrada. Durante todo el proceso se garantizaron los principios éticos de la investigación. **Resultados:** Se evidenció una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida (rho = −0,415; p = 0,000). En cuanto a las dimensiones, la carga física mostró una correlación negativa baja (rho = −0,301; p = 0,004); la carga mental presentó una correlación negativa moderada (rho = −0,431; p = 0,000); el trabajo a turnos evidenció una correlación negativa baja a moderada (rho = −0,337; p = 0,001); y los factores organizacionales registraron la correlación negativa más elevada (rho = −0,444; p = 0,000), siendo esta la dimensión con mayor asociación inversa con la calidad de vida.

Palabras claves: Carga laboral; calidad de vida; personal de enfermería

ABSTRACT

General objective: "To determine how workload relates to the quality of life of nursing staff at a private clinic." **Methodology:** The study was conducted under the positivist paradigm, with a quantitative approach, a non-experimental design, and a descriptive and correlational scope. The sample consisted of 90 nursing professionals from the institution under study. The data collection technique was a survey, using instruments validated and reliable in Peru to measure the variables of workload and quality of life. The data were processed and coded in Excel, and descriptive and inferential analyses were subsequently performed. Spearman's rho test was used to test the hypotheses, considering a significance level of 0.05. The results were presented in frequency distribution tables and two-way tables. Throughout the entire process, the ethical principles of research were guaranteed. **Results:** A moderate and statistically significant negative correlation was found between workload and quality of life (rho = −0.415; p = 0.000). Regarding the dimensions, physical workload showed a low negative correlation (rho = −0.301; p = 0.004); mental workload showed a moderate negative correlation (rho = −0.431; p = 0.000); shift work showed a low to moderate negative correlation (rho = −0.337; p = 0.001); and organizational factors registered the highest negative correlation (rho = −0.444; p = 0.000), this being the dimension with the strongest inverse association with quality of life.

Keywords: Workload; quality of life; nursing staff

Introducción

El fortalecimiento de los sistemas de salud constituye uno de los principales desafíos contemporáneos, particularmente en contextos donde la demanda de atención sanitaria se incrementa de manera sostenida. En este escenario, el personal de enfermería desempeña un rol fundamental en la prestación de cuidados integrales, continuos y humanizados, siendo considerado un pilar esencial en la calidad de los servicios de salud. No obstante, las crecientes exigencias asistenciales, administrativas y organizacionales han generado un aumento progresivo de la carga laboral, situación que puede impactar directamente en el bienestar y la calidad de vida de estos profesionales. La calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que integra aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales, los cuales se ven influenciados por las condiciones de trabajo, la distribución de tareas, el clima organizacional, el reconocimiento profesional y el equilibrio entre la vida personal y laboral. En el ámbito de enfermería, la exposición constante a demandas físicas, presión emocional, toma de decisiones críticas y trabajo en turnos rotativos convierte a este grupo profesional en una población vulnerable al desgaste ocupacional.

Diversas investigaciones han evidenciado que la carga laboral influye significativamente en la calidad de vida del personal de salud, ya que el exceso de tareas, las demandas mentales elevadas y las limitaciones organizacionales pueden generar estrés, agotamiento físico y emocional, disminución de la satisfacción laboral e incluso afectación del desempeño profesional. La carga laboral se manifiesta a través de distintas dimensiones, entre ellas la carga física, la carga mental, el trabajo a turnos y los factores organizacionales, las cuales interactúan de manera conjunta y pueden potenciar sus efectos sobre el bienestar del trabajador. Sin embargo, la presencia de demandas laborales no siempre implica necesariamente una baja calidad de vida, ya que su

impacto depende del equilibrio entre las exigencias del puesto y los recursos disponibles. Cuando las demandas superan los recursos personales y organizacionales, se produce un desequilibrio que puede traducirse en deterioro del bienestar físico y emocional. En este sentido, resulta fundamental analizar de manera integral la relación entre la carga laboral y la calidad de vida laboral, considerando sus distintas dimensiones y el contexto institucional en el que se desarrollan las actividades asistenciales.

En el contexto peruano, pese a la importancia del rol de enfermería en el sistema sanitario, aún existen limitaciones en la evidencia científica que aborde específicamente la relación entre carga laboral y calidad de vida en instituciones privadas de salud. La mayoría de las investigaciones se han desarrollado en hospitales públicos o en contextos específicos de alta complejidad, lo que hace necesario generar información contextualizada que permita orientar estrategias de gestión y cuidado del talento humano en escenarios privados.

Desde el enfoque de enfermería, el cuidado no solo se dirige al paciente, sino también al profesional que lo brinda. Modelos teóricos como el de Virginia Henderson resaltan la importancia del equilibrio físico y emocional para garantizar un cuidado integral y humanizado. En este marco, comprender cómo la carga laboral influye en la calidad de vida del personal de enfermería permite identificar factores de riesgo y oportunidades de mejora orientadas a fortalecer el bienestar profesional y la calidad de la atención brindada.

Por lo expuesto, el presente estudio tiene como finalidad determinar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima, con el propósito de generar evidencia científica que contribuya al diseño de estrategias institucionales orientadas a la gestión adecuada de las demandas laborales, promoviendo así el bienestar integral del profesional de enfermería y el fortalecimiento de la calidad del cuidado.

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En el mundo hay países que enfrentan una escasez significativa de personal de salud especializado. Al menos 3 millones de profesionales no logran solventar la demanda necesaria para implementar múltiples acciones del área. Esta situación obliga a los enfermeros a trabajar con una carga dos o tres veces mayor de lo habitual, generando una sobrecarga laboral que repercute negativamente en su calidad de vida profesional. Es importante destacar que la calidad de vida profesional alcanza niveles altos en América del Norte, con un 88,4% de personas trabajando en centros asistenciales, mientras que en los países del sur esta cifra se reduce al 55% (1).

Asimismo, investigaciones llevadas a cabo en el continente Latinoamericano revelaron que casi la mitad de los trabajadores de salud experimentaban un bienestar en relación a su vida deficiente. Entre los factores que contribuyen a esta situación se encuentran las condiciones físicas inadecuadas en el lugar de trabajo, las relaciones interpersonales deficientes con colegas y superiores, la dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, así como la carencia de formación o capacitación necesaria para enfrentar de manera efectiva las dificultades que impactan su bienestar (2).

Por otra parte, en la ciudad de Lima, el 40% del personal de enfermería presentó una calidad de vida baja. Esta situación se atribuye principalmente a la falta de apoyo por parte de los directivos en el desempeño de sus labores, la ausencia de una motivación constante y la excesiva carga de trabajo (3). Es importante destacar que la calidad de vida laboral se relaciona con la percepción de bienestar y satisfacción del trabajador dentro de su entorno organizacional; cuando esta no es adecuada, se ven afectados tanto los resultados institucionales como el bienestar personal del profesional (4).

Además, está comprobado que los profesionales de enfermería enfrentan una considerable carga tanto física como emocional en el desempeño de sus funciones diarias (5). A través de diversos informes y documentos, se ha subrayado la necesidad de atender estas demandas, garantizando situaciones en el trabajo seguras y la salud completa de los enfermeros (as). Esto implica velar por su salud física y mental, al mismo tiempo que se asegura una atención de calidad para los pacientes (6).

Está demostrado que, en el contexto del sistema sanitario global, los profesionales de la salud desempeñan un papel fundamental en la reducción de las morbilidades, resaltando particularmente la labor del personal de enfermería como proveedor principal de un cuidado holístico. Este cuidado se enfoca en diversos determinantes, entre ellos: el ámbito asistencial, gerencial, administrativo y educativo (7). Para lograr un desempeño eficaz, el profesional de enfermería debe no solo gestionar los cuidados brindados, sino también administrar de manera eficiente su tiempo, a través de la priorización de actividades, la delegación de funciones y el fortalecimiento de las relaciones interprofesionales (8).

A nivel internacional, especialmente en los países del continente americano, los informes evidencian la necesidad de fortalecer el ámbito laboral de la enfermería. Para ello, se propone incrementar la cantidad de profesionales especializados, optimizar la colocación de especialistas en las distintas naciones, y priorizar, aumentar de especialistas en áreas de provincia o de difícil acceso. Además, se sugiere implementar evaluaciones prácticas para los estudiantes que están en proceso de formación profesional, así como destinar mayores recursos a la educación académica y la capacitación especializada de enfermeras de práctica avanzada (9).

No obstante, esta labor ha sido catalogada como altamente estresante, dado que está asociada a la complejidad de las demandas del entorno clínico, el nivel de conocimiento y habilidades requeridas, así como la multiplicidad de responsabilidades asumidas. Estas

condiciones contribuyen al incremento de la carga laboral, impactando de manera significativa tanto en la calidad de vida del profesional de enfermería como en los estándares del servicio hospitalario y la seguridad del paciente (10).

Después de la descripción de la problemática desde lo general a lo particular, la autora abordara el tema en una clínica privada donde se viene observando ausentismo laboral, descansos médicos, problemas emocionales, además de quejas constantes por déficit de personal, turnos muy seguidos entre otros factores.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.2. Problema General

¿Cómo se relaciona la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2025?

1.2.3. Problemas específicos.

- ¿Cómo se relaciona la dimensión carga física de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión carga mental de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión factores de la organización de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar cómo se relaciona la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada.

1.3.2. Objetivos específicos.

Identificar cómo se relaciona la dimensión carga física de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada

Describir cómo se relaciona la dimensión carga mental de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada

Determinar cómo se relaciona la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada

Establecer cómo se relaciona la dimensión factores de la organización de la carga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Teórica.

El trabajo sustenta la necesidad de comprender cómo es la influencia de las variables en estudio en los enfermeros (as), un fenómeno ampliamente documentado en teorías del bienestar organizacional, la salud ocupacional y la gestión del talento humano en salud. En el contexto del sector salud, estudios recientes en América Latina revelan que la excesiva carga laboral se asocia a altos niveles de agotamiento físico y emocional, rotación de personal, disminución de la calidad del servicio, y problemas psicosociales. Esta investigación contribuirá teóricamente al fortalecimiento de marcos interpretativos sobre el vínculo entre las exigencias laborales y la percepción de calidad de vida en contextos clínicos privados peruanos, donde existe una evidente brecha en la literatura actual.

1.4.2. Metodológica

Metodológicamente, este estudio se justifica porque permitirá operacionalizar dos variables complejas: carga laboral y calidad de vida, a través de instrumentos validados y confiables**.** La elección de un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional permitirá

establecer el nivel y tipo de relación entre ambas variables en una población específica: enfermeros (as) de una institución de salud del sector privado de área metropolitana en 2026. Además, el enfoque metodológico permitirá identificar patrones y tendencias que pueden ser útiles para la gestión organizacional. Al utilizar un muestreo no probabilístico por conveniencia, se espera recopilar información directa y representativa de la realidad laboral del personal, adaptada al contexto específico de la clínica en estudio.

1.4.3. Practica.

Desde lo práctico, los hallazgos de este trabajo podrán servir como insumo clave para la toma de decisiones gerenciales dentro de la clínica, permitiendo implementar medidas que reduzcan la sobrecarga de trabajo, mejoren los contextos de trabajo y promuevan la calidad de vida de los enfermeros (as). Además, los resultados podrán fortalecer políticas institucionales orientadas a la gestión del talento humano en salud, disminuyendo el ausentismo, rotación laboral y aumentando la eficiencia y calidad del servicio asistencial. De manera más amplia, este estudio podría ser replicado en otras instituciones privadas de salud en Lima o el Perú, y aportar evidencia útil para los entes reguladores en salud y trabajo, con miras a establecer estándares que promuevan condiciones laborales más justas para el personal de salud.

1.5. Limitaciones de la investigación

La presente investigación presentó algunas limitaciones que deben considerarse en la interpretación de los resultados. En primer lugar, al tratarse de un estudio de diseño transversal, la información fue recolectada en un único momento, lo que no permitió establecer relaciones de causalidad entre la carga laboral y la calidad de vida. Asimismo, los datos fueron obtenidos mediante instrumentos de autorreporte, lo que pudo haber generado sesgo de información, debido a que las respuestas dependieron de la percepción subjetiva de los participantes. Del mismo modo, el estudio se desarrolló en un solo establecimiento de salud, lo que limitó la

generalización de los hallazgos a otros contextos hospitalarios con diferentes dinámicas laborales. Sin embargo, pese a estas limitaciones, los resultados obtenidos aportaron evidencia relevante para comprender la relación entre la carga laboral y la calidad de vida en el personal evaluado, constituyendo un aporte significativo para futuras investigaciones en el área.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Ebrahimi et al. (11) 2021 en Irán, realizaron un estudio con el objetivo "Determinar la relación entre la carga de trabajo y la calidad vida de los profesionales enfermeros con la moderación de apoyo social percibido tiempo del COVID". Se trató de una investigación de tipo descriptivo-analítico, realizada participaron 336 enfermeros, la recopilación de información se hizo con 2 encuestas. Los resultados mostraron un promedio de carga laboral de 80,87 ± 20,17 y una calidad de vida promedio de 55,87 ± 13,74. Se identificó una correlación significativa entre ambas variables ($p < 0,05$). Asimismo, se evidenció que la percepción de apoyo social actúa como un factor moderador en la correlación entre las variables con un $p < 0,05$. Se concluyo que una mayor carga laboral afecta negativamente la proporción entre el trabajo y el aspecto de la persona como su familia y lo social, disminuyendo la sensación de bienestar en la vida cotidiana.

Pinheiro et al. (12) 2023 en Brasil realizaron un estudio y el objetivo fue "Identificar la relación entre calidad de vida profesional y carga laboral en profesionales de enfermería". Se trató de una investigación sin intervención, cuantitativa y relacional. Participaron 150 enfermeros pertenecientes a 3 instituciones de salud de Brasil. Para la recolección de datos se emplearon instrumentos estandarizados con validez y confiabilidad de Perú. Los hallazgos mostraron un valor de $p < 0,05$ y un coeficiente de correlación Rho de 0,272, esto demuestra una correlación inversa de las variables estudiadas. Se concluyó que, a mayor carga laboral, los profesionales de enfermería experimentan una percepción más baja de su calidad de vida profesional.

Solórzano (13) 2021, en Ecuador realizo una investigación y su objetivo fue "Identificar la correlación existente entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de

enfermería en un centro hospitalario nacional" Para ello, se aplicó una metodología de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal, utilizando una muestra de 35 profesionales en enfermería que laboraban en turnos rotativos. Se emplearon dos cuestionarios como herramientas para la recogida de información. Se evidencio que 72% de los encestados presentaron un nivel moderado de sobrecarga laboral, siendo las dimensiones más afectadas las demandas mentales (57%) y las demandas físicas (55%). En cuanto a la calidad de vida, el 48% de los enfermeros mostró afectaciones, reflejadas en síntomas tanto físicos como emocionales, tales como dolores musculares, cefaleas, insomnio, ansiedad y depresión, así como una reducción en su vida social y actividades recreativas. En resumen, se identificó correlación alta y negativa entre las variables estudiadas, lo que evidencia una problemática relevante que requiere atención inmediata.

Nacional.

Contreras (14) 2022 en Lima - Perú, su objetivo "Establecer la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022". Es una investigación básica con enfoque cuantitativo, sin intervención y de alcance relacional. La muestra estuvo compuesta por 35 enfermeras profesionales, y la información fue recolectada mediante dos cuestionarios. Los resultados revelaron que el 14,3% de las participantes percibieron una carga laboral baja, el 51,4% una carga media y el 34,3% una carga alta. En cuanto a la calidad de vida laboral, el 20,0% la consideró baja, el 51,4% media y el 28,6% alta. Se concluyó que existe una correlación negativa entre la carga laboral y la calidad de vida ocupacional, con un coeficiente Rho de Spearman de -0,661 y un nivel de significancia de 0,000, lo que indica que, a mayor carga de trabajo, menor calidad de vida. En consecuencia, se establece correlación inversa en las variables estudiadas.

Cárdenas et al. (15) 2022, en Lima, ejecutaron una investigación el objetivo "Determinar la relación entre la carga laboral con la calidad de vida profesional del enfermero de un Hospital

Nacional de Lima 2022", Para este propósito, se llevó a cabo un estudio de tipo no experimental, con enfoque cuantitativo y de carácter correlacional. Participaron 80 enfermeros (as). Se utilizaron con escalas estandarizadas. Se evidencio un 73,8% de los encuestados mostraban una baja calidad de vida profesional, mientras que el 40% percibía una carga laboral alta. Además, se encontró una correlación negativa significativa, con un valor de p = 0,005 y un coeficiente Rho de -0,405. La conclusión demuestra que, si la carga laboral es mayor, menor será la calidad de vida profesional en el personal de enfermería evaluado.

Venturo (16) 2021 en Lima Perú el 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" Se realizó un estudio de tipo descriptivo, transversal y de nivel relacional, con una muestra compuesta por 50 profesionales de enfermería. Para reunir los datos, un cuestionario fue utilizado, incluía variables descriptivas y dos escalas de quince ítems cada una, una para cuantificar la sobrecarga de trabajo y otra para estimar la calidad de vida del equipo. Los resultados mostraron que el 58,0% del personal exhibió sobrecarga laboral, el otro 42,0% no, según lo que se dice. Con respecto a las cargas, el 52,0% sintió carga física, el 50,0% mental, y un 46,0% se enfrentó a cargas de tipo organizacionales. En lo referente a la calidad de vida, el 50,0% informó una calidad regular, el 26,0% buena y el 24,0% mala. En áreas particulares, el 52,0% exhibió un nivel regular en el aspecto físico, el 44,0% en lo psicológico y el 50,0% en lo social. La prueba de correlación de Spearman, presento un coeficiente de 0,693, con un nivel de significación de p = 0,001. Finalmente, se concluyó que hay una conexión directa y muy significante las variables en estudio.

2.2. Bases teóricas

Carga laboral

La carga laboral se entiende como la percepción que tiene una persona sobre la cantidad de recursos mentales necesarios para ejecutar una tarea, así como la forma en que dicha

percepción influye en factores como el compromiso emocional, la fatiga y el estrés, tanto a nivel individual como dentro de la organización. Estos elementos, a su vez, influencian el desempeño de los empleados, su nivel de satisfacción en el trabajo y su predisposición a considerar cambios laborales (17).

Teoría de Carga Laboral

Esta se sustenta en la teoría de demandas y recursos laborales (Job Demands Resources Model, JD-R), formulada por Bakker y Demerouti, y citada posteriormente en diversos estudios empíricos. Este modelo establece que las demandas laborales corresponden a factores sociales, organizativos, psicológicos y/o físicos que demandan una fuerza significativa física o mental por parte del trabajador, lo que puede generar costos asociados como fatiga, estrés o desgaste emocional. Por otro lado, los recursos laborales se conciben como elementos físicos, psicológicos, sociales u organizativos que facilitan la consecución de las metas de trabajo, estimulan la motivación y promueven el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados (18,19).

En este marco, las demandas laborales comprenden aspectos como la sobrecarga de tareas, exigencias emocionales, dificultades en las relaciones interpersonales y condiciones físicas desfavorables en el entorno laboral. En contraposición, los recursos laborales incluyen la autonomía, la retroalimentación, el apoyo social y las oportunidades de desarrollo profesional, los cuales actúan como amortiguadores frente al desgaste y potencian el desempeño organizacional (20).

La importancia del modelo radica en su aplicabilidad práctica, ya que permite identificar factores de riesgo psicosocial y, al mismo tiempo, orientar intervenciones dirigidas a optimizar la salud ocupacional. Así, promover estrategias de supervisión efectiva, programas de capacitación continua, prácticas saludables y el fortalecimiento de los recursos psicológicos

constituye un componente esencial para mejorar el bienestar y rendimiento de los trabajadores (21,22).

Evolución Histórica de la carga laboral (autores y precursores)

1. Orígenes en la ergonomía y la psicología del trabajo (inicios del siglo XX)

El concepto de carga laboral surge en el marco de la psicología industrial y la ergonomía**,** vinculándose inicialmente con la medición del esfuerzo físico en contextos fabriles. Autores como Frederick W. Taylor (1911)**,** a través de la Administración Científica del Trabajo, abordaron indirectamente la carga de trabajo al analizar tiempos y movimientos, con el objetivo de aumentar la productividad. Posteriormente, la ergonomía incorporó la idea de carga física como el nivel de esfuerzo requerido para desempeñar una tarea (23).

2. Enfoque fisiológico y carga física (1940-1960)

En la mitad del siglo XX, investigaciones como las de Kroemer y Grandjean (1969) aportaron a la comprensión de la carga laboral desde un enfoque fisiológico, vinculándola con la energía gastada y los efectos sobre la fatiga muscular y cardiovascular. La carga laboral se entendía, principalmente, como la demanda física que una tarea imponía al trabajador (24).

3. Incorporación del componente psicológico (década de 1970-1980)

Con el auge de la psicología organizacional, se amplió la perspectiva hacia el concepto de carga mental. Autores como Kahn et al. (1964) y posteriormente Karasek (1979)**,** con su modelo "Demand-Control"**,** plantearon que la carga laboral no solo dependía de la cantidad de trabajo, sino también de la exigencia psicológica y el grado de control/autonomía que el trabajador poseía. Este modelo es considerado un precursor fundamental en el estudio de la carga laboral moderna (25,26).

4. Teoría de demandas y recursos laborales (2000 en adelante)

El concepto evolucionó con la propuesta de Bakker y Demerouti (2001), quienes desarrollaron el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R). Este enfoque integró las perspectivas anteriores, considerando tanto las demandas físicas, psicológicas, sociales y organizativas como los recursos que amortiguan su impacto. Se convirtió en un marco ampliamente validado y utilizado para comprender fenómenos como estrés laboral, burnout y engagement (27,28).

5. Perspectivas contemporáneas (2010-actualidad)

Actualmente, la carga laboral se concibe como un constructo multidimensional, que incluye demandas físicas, cognitivas, emocionales y organizacionales, así como factores contextuales derivados de la globalización, la digitalización y la intensificación del trabajo. Revisiones meta-analíticas, como las de Lesener, Gusy y Wolter (2019), destacan la vigencia del modelo JD-R y su utilidad para la salud ocupacional y la gestión del talento humano (29).

Carga laboral del personal de enfermería

De manera similar, esta resulta compleja, dado que sus funciones están condicionadas por la estructura organizacional y pueden diferir entre unos y otros. Las diferencias en la cantidad de trabajo asignado suelen estar marcadamente influenciadas por aspectos como el nivel de formación académica, la especialidad profesional o el puesto que desempeñan dentro de la institución. Esta variabilidad está estrechamente ligada a áreas que no logran una distribución justa de las tareas, lo cual complica la alineación entre la carga laboral y las necesidades asistenciales en los centros de salud (30).

Por otra parte, la carga en el trabajo de los enfermeros (as) se considera un factor crítico que pone en riesgo la seguridad del paciente. La excesiva carga de trabajo afecta de forma

directa la calidad de los cuidados brindados, ya que reduce el tiempo disponible para llevar a cabo actividades fundamentales de atención. Esta situación incrementa la probabilidad de complicaciones, sobre todo en áreas de atención especializada, donde las exigencias del paciente generan una presión constante sobre el personal de salud (31).

En este contexto, la evaluación de la carga laboral se vuelve fundamental debido a su influencia directa en la calidad y seguridad del cuidado del usuario. Una sobrecarga de trabajo puede provocar trastornos físicos y mentales en los profesionales de la salud, así como elevar el riesgo de accidentes y fallos en la administración de medicamentos. Por ello, la Organización Mundial de la Salud ha propuesto considerar la medición de la carga laboral como un indicador esencial para valorar la calidad de los servicios de salud (32).

Así, la carga laboral en el ámbito de la enfermería comprende tanto la cantidad como la complejidad de las tareas y funciones que los profesionales realizan en su lugar de trabajo (33). Estas responsabilidades incluyen la atención directa a los pacientes, la administración de medicamentos, la ejecución de procedimientos clínicos, el registro de datos, la coordinación con otros miembros del equipo de salud y la supervisión del cumplimiento de los protocolos de atención (34).

Instrumento para medir la variable carga laboral

El Cuestionario de Seguridad e Higiene en el Trabajo (CSHT) se utiliza como un instrumento para identificar las condiciones físicas y ambientales del puesto de trabajo que inciden directamente en la carga laboral percibida por los trabajadores. A diferencia de otros cuestionarios centrados en la carga mental o en los factores psicosociales, este instrumento pone énfasis en los riesgos derivados del entorno físico y organizacional, permitiendo evaluar de manera integral las demandas impuestas por el medio laboral (35).

El CSHT aborda dimensiones relacionadas con:

1. **Condiciones de seguridad:** identificación de riesgos mecánicos, eléctricos, químicos y biológicos, así como medidas de protección implementadas en la organización.
2. **Condiciones de higiene:** factores vinculados a ventilación, iluminación, ruido, temperatura, exposición a sustancias tóxicas o contaminantes.
3. **Condiciones ergonómicas:** adecuación del mobiliario, herramientas y posturas de trabajo a las características físicas del trabajador.
4. **Percepción del trabajador:** grado en que estas condiciones representan una sobrecarga física o psicológica que puede afectar su rendimiento y bienestar.

La importancia de este cuestionario radica en que los factores ambientales y de seguridad son determinantes de la carga laboral total**,** al influir tanto en el gasto energético y el esfuerzo físico como en el estrés percibido. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) **y la** Organización Mundial de la Salud (OMS)**,** las condiciones inseguras e insalubres constituyen factores de riesgo ocupacional que incrementan la probabilidad de fatiga, accidentes y enfermedades laborales, elementos que se integran en el concepto de carga laboral (36).

Desde la perspectiva metodológica, el CSHT se considera un instrumento válido para complementar otros cuestionarios psicosociales (como el Job Content Questionnaire *o el* Job Demands–Resources Questionnaire), ya que aporta una visión más amplia de las demandas objetivas del entorno laboral (37)**.** En contextos como la industria manufacturera, el sector salud y el ámbito educativo, su aplicación ha permitido establecer asociaciones entre condiciones de seguridad/higiene y fenómenos como el **es**trés laboral, el ausentismo y el desgaste profesional (38).

Dimensiones de la carga laboral

1. **Carga física**

Hace referencia a las demandas físicas que enfrentan los profesionales de enfermería durante el ejercicio de sus labores. Estas demandas comprenden acciones como movilizar y trasladar pacientes, efectuar procedimientos clínicos, recorrer grandes distancias caminando, mantenerse de pie por tiempos prolongados y adaptarse a las condiciones propias del entorno laboral (39).

2. **Carga mental**

Se refiere a las exigencias cognoscitivas, intelectual o mental que deben afrontar los profesionales en su jornada laboral. Esto abarca el grado de concentración, esfuerzo mental y habilidades intelectuales necesarias para llevar a cabo sus funciones y tomar decisiones acertadas en el cumplimiento de sus tareas (40).

3. **Trabajo a turnos**

La distribución de las actividades dentro de un equipo exige que sus miembros desempeñen funciones específicas de manera continua, siguiendo un horario previamente estructurado, ya sea de forma regular o permanente. Esto implica que los trabajadores deban prestar sus servicios en distintos turnos dentro de un lapso de tiempo determinado (41).

4. **Factores de organización**

Organizar el tiempo en el trabajo es un asunto complejo. Incluye la extensión diaria, la velocidad a la que se trabaja, cuándo y con qué frecuencia descansamos, sin olvidarnos de cosas importantes del ambiente laboral. Como, por ejemplo, el modo en que nos dirigen los jefes, la calidad de las relaciones con los colegas y cómo nos comunicamos (42).

Calidad de Vida Laboral

El concepto de "Calidad de Vida" es dinámico y complejo, lo que dificulta establecer una definición precisa y única. Sin embargo, permite comprender el contexto en el que una persona

se desarrolla y cómo equilibra su vida individual con la interacción social. Uno de los factores clave que influye en la producción es el grado de salud y de estar satisfecho. Actualmente, se reconoce que la calidad de los servicios de salud está estrechamente vinculada con la satisfacción del personal que los brinda, lo cual depende en gran medida de su calidad de vida laboral (43).

Por otro lado, la calidad de vida se entiende como un indicador que abarca múltiples dimensiones del bienestar comprenden lo material y lo espiritual de cada ser, reflejando su percepción del mundo respecto a sus valores, creencias, expectativas, normas e influencias socioculturales. Sin embargo, si estas condiciones no se cumplen, pueden surgir consecuencias negativas que afectan la salud física, mental y espiritual, así como la interacción con el entorno y el ambiente laboral (44).

Teoría de Calidad de Vida Laboral

La perspectiva de Hackman y Oldham respecto a la calidad de vida laboral se enfoca en cómo ciertas características del trabajo como la autonomía, la diversidad de tareas y el sentido que estas tienen influyen directamente en dicha calidad (45). En contraste, el modelo de conciliación pone énfasis en la necesidad de conseguir una proporción adecuada con respecto a las obligaciones laborales y los compromisos propios. Un hospital que promueve este balance favorece el bienestar general de su personal y mejora sus condiciones de vida, permitiéndoles manejar de manera más satisfactoria su vida fuera del entorno laboral (46).

Evolución histórica del concepto de calidad de vida

1. **Orígenes filosóficos y sociológicos (Antigüedad – Siglo XIX)**

El concepto de calidad de vida tiene raíces en la filosofía clásica. Aristóteles habló de la eudaimonía como la vida buena y plena, vinculada a la virtud y al bienestar integral. Durante el siglo XIX, filósofos como John Stuart Mill aportaron la visión utilitarista, relacionando

calidad de vida con la maximización de la felicidad y reducción del sufrimiento en la sociedad (47).

2. Desarrollo en las ciencias sociales (Mediados del siglo XX)

El término "calidad de vida" comenzó a ser utilizado formalmente después de la Segunda Guerra Mundial, asociado al progreso social y económico. Campbell (1976), desde la sociología, introdujo la evaluación subjetiva de la satisfacción vital. Por otro lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en los años 60 empezó a medir bienestar más allá del ingreso, integrando educación, salud y entorno social (48,49).

3. Enfoque médico y de salud (Décadas 1970–1980)

En salud, el concepto se consolidó en los años 70 con estudios en pacientes crónicos y oncológicos. Elkinton (1966) fue pionero en proponer que la medicina debía enfocarse no solo en prolongar la vida, sino en la calidad de esa vida (50). Posteriormente, la OMS (1984) definió calidad de vida como "la percepción del individuo de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en los que vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e intereses" (51).

4. Consolidación multidimensional (Décadas 1990–2000)

En esta etapa se desarrollaron instrumentos estandarizados de medición. Destacan el SF-36 Health Survey de Ware y Sherbourne (1992) y el WHOQOL de la OMS (1995), que incorporaron dimensiones físicas, psicológicas, sociales y ambientales. Estos instrumentos marcaron el paso de un concepto abstracto a uno operativo y medible (52,53).

5. Perspectiva contemporánea (2000–actualidad)

Hoy, la calidad de vida se entiende como un **constructo multidimensional**, que integra salud física, bienestar psicológico, relaciones sociales, autonomía, espiritualidad y factores ambientales. Se reconoce la interacción entre indicadores objetivos (ingreso, empleo, vivienda, salud) y subjetivos (satisfacción, bienestar percibido). Autores recientes como Schalock y Verdugo (2002) han desarrollado modelos aplicados especialmente en discapacidad y salud pública, influyendo en políticas sociales y de salud (54).

Dimensión de calidad de vida laboral

1. Carga laboral

La dimensión de "Carga Laboral" es un elemento clave en la valoración, ya que hace referencia tanto al volumen como a la complejidad de las tareas que se espera que un trabajador realice en un tiempo determinado. Esta dimensión involucra diversos elementos que inciden en el rendimiento y la salud física y mental del empleado. Por ello, una gestión adecuada de la carga laboral resulta esencial para mantener un ambiente laboral sano y eficiente, favoreciendo el bienestar general del personal y optimizando los resultados de la organización (55).

2. Apoyo directivo

La dimensión de "Apoyo Directivo" dentro del ámbito de la calidad de vida laboral está verdaderamente relacionada con cómo perciben los trabajadores el apoyo la orientación y el respaldo que reciben de sus jefes directos y, también, de la alta gerencia. Un liderazgo que brinde apoyo genuino contribuye a crear un entorno laboral en el que los trabajadores se sientan valorados, comprendidos y motivados, lo cual incide positivamente en el éxito global de la organización (56).

3. Motivación interna

La "Motivación Interna" es una concepción fundamental en el campo psicológico organizacional y la gestión del talento humano. Se refiere al impulso que lleva a una persona a realizar una actividad por la satisfacción y el disfrute que esta le proporciona, más allá de recompensas externas o presiones del entorno. Fomentar este tipo de motivación en el espacio laboral es esencial para el bienestar emocional, el crecimiento personal y profesional del empleado, y también para lograr un desempeño sostenible que favorezca el desarrollo y la permanencia de la organización en el tiempo (57).

Teoría de Virginia Henderson

Esta teoría plantea que el papel fundamental del enfermero (a) es ayudar al individuo sano o enfermo a realizar las acciones que ayudan al bienestar, curación o un fallecimiento con dignidad, actividades que llevaría a cabo el, si poseyera fuerzas, energía o conocimientos necesarios. Esta teoría, centrada en el cuidado integral, promueve una visión holística del paciente y exige una participación activa, reflexiva y comprometida por parte del profesional de enfermería (58).

En este sentido, la relación con la carga laboral es directa: cuanto mayor es la cantidad y complejidad de pacientes y necesidades que el profesional debe atender, mayor es la exigencia física, mental y emocional, lo que puede afectar negativamente su capacidad para aplicar adecuadamente los principios de la teoría de Henderson. Cuando las cargas laborales son excesivas o mal distribuidas, el profesional no puede brindar un cuidado completo y personalizado, generando frustración, agotamiento y disminución del desempeño (59).

A su vez, la calidad de vida laboral se ve comprometida cuando no se puede ejercer la enfermería bajo los principios de atención humanizada propuestos por Henderson. Un entorno

que no permite al profesional cumplir con el ideal de cuidado repercute en su satisfacción laboral, sentido de logro, bienestar emocional y salud física. Por el contrario, cuando la carga laboral es adecuada y los recursos son suficientes, se facilita una práctica profesional alineada con el modelo teórico, elevando así la calidad del cuidado y también la calidad de vida del profesional (60).

2.3. Formulación de la Hipótesis.

2.3.1. Hipótesis general

H_1 Existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2026

H_0 No existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2026

2.3.2. Hipótesis específicas

H_1-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "carga física" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026

H_2- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "carga mental" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026

H_3- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "trabajo a turnos" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026

H_4- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "factores de la organización" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada Lima Perú 2026

CAPÍTULO III METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación.

El estudio utilizo la metodología hipotética-deductiva, el cual proporciona al investigador los recursos necesarios para analizar un fenómeno, problema o conjunto de variables partiendo de lo general hacia lo específico. A partir de este enfoque, se formularán las conclusiones que permitirán responder a las hipótesis planteadas y alcanzar los objetivos del estudio (61).

3.2. Enfoque de la investigación.

La investigación es cuantitativa, el cual brinda al investigador la posibilidad de obtener resultados numéricos y verificables. Una de sus principales características es la posibilidad de replicar los hallazgos, lo que se logra mediante la aplicación de procedimientos estadísticos (62).

3.3.- Tipo de investigación.

Este estudio es de tipo aplicada, ya que se orienta a resolver problemas concretos, recolecta datos directamente en el entorno donde ocurren los hechos, y genera resultados que contribuyen a mejorar la práctica profesional (63).

3.4.- Diseño de la investigación.

El trabajo es sin intervención, ya que no se realizará un manejo intencional de las variables. Es de nivel relacional, pues su objetivo es identificar la relación existente entre las dos variables analizadas. Asimismo, se trata de un estudio observacional de tipo transversal, dado que la recolección de datos se llevará a cabo en un único momento dentro de un periodo de tiempo específico (64).

3.5.- Población, muestra y muestreo

La población estuvo compuesta por 90 trabajadores del área de enfermería, incluyendo tanto técnicos como profesionales. Debido al tamaño reducido de la población, se optará por un

muestreo censal a quienes se le aplicará la encuesta. Finalmente, se establecerán criterios específicos de inclusión y exclusión para la selección de los participantes.

Criterios de inclusión.

- Enfermera(o) con más de 6 meses en la clínica
- Enfermera(o) que esté dispuesto a participar en el estudio
- Enfermera(o) que firme el consentimiento informado

Criterios de exclusión.

- Enfermera(o) que este de licencia
- Enfermera(o) de la parte administrativa

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1: Carga laboral	Corresponde a la cantidad de tareas y obligaciones que una persona debe cumplir en su puesto de trabajo. Incluye las actividades que deben ejecutarse en un tiempo determinado, así como las exigencias físicas, cognitivas y emocionales asociadas a dichas funciones (19)	Se refiere al conjunto de responsabilidades que asume el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia de un hospital especializado. Esta variable será evaluada mediante un instrumento que contempla las siguientes dimensiones: carga física, carga mental, trabajo por turnos y factores organizacionales. (65)	Carga física	-Posición corporal correcta. -Desplazamiento o movilidad. -Esfuerzo o vigor físico.	Ordinal	Alto: 46 a 68 Medio:23 a 45 Bajo: 0 a 22
			Carga Mental	-Concentración y nivel de atención – Descansos y pausas. – Ritmo laboral. – Manejo de la información. – Datos del trabajo. – Experiencias laborales.		
			Trabajo a Turnos	- Organización de los turnos laborales. -Programación de rotaciones. -Unidad y colaboración dentro del equipo. -Monitoreo del estado de salud. -Consideración del ritmo natural de sueño. -Garantía de condiciones seguras en el trabajo. -Limitaciones respecto al trabajo nocturno. de trabajo nocturno.		
			Factores de Organización	– Volumen o número de actividades asignadas. -Nivel de capacitación del trabajador. -Capacidad de iniciativa y gestión. -Evaluación del rendimiento laboral. -Proceso de toma de decisiones. -Calidad de las relaciones interpersonales.		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2 Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral hace referencia a la manera en que los trabajadores perciben su entorno de trabajo y al impacto que este tiene en su bienestar físico, emocional y social. Una alta calidad de vida laboral implica un entorno laboral positivo que promueve la salud, satisfacción y productividad de los empleados (43)	Es la precepción que tiene el personal de enfermería sobre el ambiente de trabajo en las unidades de trabajo	Carga Laboral	1, Volumen o cantidad de tareas asignadas. 2. Intensidad o ritmo de trabajo. 3. Presión por ejecutar los procedimientos de manera correcta. 4. Impacto emocional ante el sufrimiento del paciente. 5. Exposición a peligros ocupacionales y posibles accidentes.	Ordinal	Alta: 80 a 110 Media 50 a 79 Baja: 0 a 49
			Apoyo directivo	1. Posibilidad de crecimiento o ascenso dentro del trabajo. 2. Remuneración económica. 3. Oportunidades de formación y capacitación laboral. 4. Reconocimiento por el desempeño. 5. Grado de autonomía en las funciones. 6. Respaldo y acompañamiento de los superiores.		
			Motivación interna	1. Apoyo proveniente del entorno familiar. 2. Grado de satisfacción con las labores desempeñadas. 3. Sentido vocacional y compromiso con el servicio.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica para recolectar la información fue la encuesta para las dos variables.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Carga Laboral

Para evaluar la variable carga laboral, se empleó un cuestionario elaborado por Regalado (65). Este instrumento se compone de dos secciones: la primera recopila datos generales del encuestado, mientras que la segunda incluye 68 ítems con formato de respuesta dicotómica. Las dimensiones evaluadas se distribuyen de la siguiente manera: la carga física abarca los ítems del 1 al 16; la carga mental del 17 al 31; el trabajo a turnos del 32 al 44; y los factores organizacionales del 45 al 68. Las respuestas son de tipo "Sí" y "No", asignándose un valor de 1 a las respuestas afirmativas y 0 a las negativas. La variable se categoriza de acuerdo con la puntuación total: Alta (46 a 68), Media (23 a 45) y Baja (0 a 22).

Instrumento 2: Calidad de Vida Laboral

Para evaluar la segunda variable, Calidad de Vida, se utilizó el cuestionario denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35), el cual contempla tres dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación interna. Este instrumento consta de 22 ítems formulados bajo una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre). El cuestionario fue empleado previamente por García Sánchez (1993, citado por Cabezas en 2008) y por Milla Florentino Evelin Orfelinda en 2017, y para este estudio se ha tomado de la versión utilizada por Huamán en 2023 (66).

3.7.3 Validación

Instrumento 1: Carga Laboral

La validación del cuestionario se realizó a través de la revisión de tres especialistas en el área, quienes evaluaron que los ítems del instrumento correspondieran adecuadamente a

cada dimensión de las variables, asegurando su pertinencia, objetividad y relevancia. Adicionalmente, se efectuó un análisis factorial, obteniéndose un valor de p=0.268, lo cual respalda la validez del instrumento utilizado (65).

Instrumento 2: Calidad de Vida Laboral

La validación del instrumento se realizó a través del juicio de cinco expertos. Luego, se aplicó un análisis factorial tomando en cuenta las respuestas de los evaluadores, lo que permitió obtener un índice de validez mediante la V de Aiken de 0.98, indicando un alto nivel de concordancia y validez del instrumento (66).

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento 1: Carga Laboral

La confiabilidad del instrumento utilizado para medir la carga laboral fue determinada mediante una prueba piloto llevada a cabo en Perú en el año 2022, aplicándose a una muestra de 20 participantes con características similares a las de la muestra principal. Los datos obtenidos fueron analizados utilizando el coeficiente KR-20, alcanzando un valor de 0.82, lo cual indica un nivel alto de confiabilidad (65).

b) Instrumento 2: Calidad de Vida Laboral

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 20 profesionales de enfermería que presentaban características similares a las de la población objetivo. Los resultados se analizaron mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.74, lo que refleja una alta consistencia interna (66).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Luego de aplicar el instrumento, se elaboró una base de datos que permitió organizar la información según la naturaleza y dimensiones de las variables analizadas. A continuación, se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial de tipo no paramétrico, empleando la prueba de hipótesis Rho de Spearman para contrastar las hipótesis formuladas. Los hallazgos

fueron presentados mediante tablas, con el propósito de ofrecer una comprensión más amplia de las variables y sus respectivas dimensiones.

3.9. Aspectos éticos

A lo largo del desarrollo de la investigación, se cumplieron los principios bioéticos, asegurando la autonomía y el derecho a decidir de los participantes a través de la firma del consentimiento informado. Se resguardo la confidencialidad de la información recolectada, garantizando su uso exclusivo para los objetivos del estudio. Además, se implementaron acciones preventivas para evitar cualquier riesgo o perjuicio, ya sea de índole física, emocional o social, y se brindó un trato respetuoso, digno y libre de discriminación a todos los involucrados.

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Niveles de carga laboral y calidad de vida laboral

		Niveles de calidad de vida laboral					
		Baja		Medio		Alta	
		Total	%	Total	%	Total	%
Niveles de carga laboral	Bajo	0	0,0%	14	18,4%	6	66,7%
	Medio	2	40,0%	53	69,7%	3	33,3%
	Alto	3	60,0%	9	11,8%	0	0,0%

Fuente: Propio

Se observó que, del total de participantes (n=90), la mayor proporción se concentró en el nivel medio de carga laboral con calidad de vida laboral media (69,7%). En el nivel bajo de carga laboral predominó la calidad de vida laboral media (18,4%) y alta (66,7%), sin registrarse casos de calidad de vida baja (0,0%). En contraste, en el nivel alto de carga laboral se evidenció mayor frecuencia de calidad de vida laboral baja (60,0%), seguido de nivel medio (11,8%), sin casos en nivel alto (0,0%). Los resultados muestran una tendencia inversa entre carga laboral y calidad de vida laboral, evidenciándose mayor proporción de calidad de vida baja conforme aumenta la carga laboral.

Tabla 2. Dimensión carga física y calidad de vida laboral

		Niveles de calidad de vida laboral					
		Baja		Medio		Alta	
		Total	%	Total	%	Total	%
Dimensión carga física	Bajo	0	0,0%	22	28,9%	5	55,6%
	Medio	2	40,0%	37	48,7%	4	44,4%
	Alto	3	60,0%	17	22,4%	0	0,0%

Fuente: Propio

En la dimensión carga física, el nivel medio presentó mayor frecuencia en calidad de vida laboral medio (48,7%). En el nivel bajo de carga física predominó la calidad de vida alta (55,6%), mientras que en el nivel alto de carga física se registró mayor proporción de calidad de vida baja (60,0%). No se observaron casos de calidad de vida alta en el nivel alto de carga física (0,0%). Estos resultados evidenciaron una distribución proporcional inversa entre carga física y calidad de vida laboral.

Tabla 3. Dimensión carga mental y calidad de vida laboral

		Niveles de calidad de vida laboral					
		Baja		Medio		Alta	
		Total	%	Total	%	Total	%
Dimensión carga mental	Bajo	0	0,0%	19	25,0%	7	77,8%
	Medio	2	40,0%	50	65,8%	2	22,2%
	Alto	3	60,0%	7	9,2%	0	0,0%

Fuente: Propio

En relación con la carga mental, el nivel medio concentró la mayor frecuencia de calidad de vida laboral medio (65,8%). En el nivel bajo de carga mental predominó la calidad de vida alta (77,8%), mientras que en el nivel alto se observó mayor proporción de calidad de vida baja (60,0%) y ausencia de calidad de vida alta (0,0%). Se evidenció una tendencia clara de disminución de la calidad de vida laboral conforme se incrementó la carga mental.

Tabla 4. Dimensión trabajo a turnos y calidad de vida laboral

		Niveles de calidad de vida laboral					
		Baja		Medio		Alta	
		Total	%	Total	%	Total	%
Dimensión trabajo a turnos	Bajo	1	20,0%	15	19,7%	5	55,6%
	Medio	0	0,0%	47	61,8%	4	44,4%
	Alto	4	80,0%	14	18,4%	0	0,0%

Fuente: Propio

Respecto a la dimensión trabajo a turnos, el nivel medio presentó mayor proporción de calidad de vida laboral medio (61,8%). En el nivel alto de trabajo a turnos se observó predominio de calidad de vida laboral baja (80,0%), sin casos en nivel alto (0,0%). En el nivel bajo predominó la calidad de vida alta (55,6%). Los resultados mostraron una distribución inversamente proporcional entre intensidad del trabajo a turnos y calidad de vida laboral

Tabla 5. Dimensión factores de la organización y calidad de vida laboral

		Niveles de calidad de vida laboral					
		Baja		Medio		Alta	
		Total	%	Total	%	Total	%
Dimensión factores de la organización	Bajo	0	0,0%	14	18,4%	6	66,7%
	Medio	1	20,0%	51	67,1%	3	33,3%
	Alto	4	80,0%	11	14,5%	0	0,0%

Fuente: Propio

En la dimensión factores de la organización, el nivel medio presentó mayor frecuencia de calidad de vida laboral medio (67,1%). En el nivel alto se observó predominio de calidad de vida laboral baja (80,0%), mientras que en el nivel bajo predominó la calidad de vida alta (66,7%). No se registraron casos de calidad de vida alta en el nivel alto de factores organizacionales (0,0%). Se evidenció una relación inversa entre percepción negativa de factores organizacionales y calidad de vida laboral.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla 6. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Niveles de carga laboral	,055	90	,200*	,991	90	,769
Niveles de calidad de vida laboral	,059	90	,200*	,983	90	,274
Dimensión carga física	,092	90	,058	,974	90	,067
Dimensión carga mental	,084	90	,143	,983	90	,309
Dimensión trabajo a turnos	,103	90	,020	,978	90	,127
Dimensión factores de la organizacionales	,093	90	,054	,984	90	,338

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Propio

En la tabla se observa la prueba de normalidad aplicada a las variables carga laboral, calidad de vida laboral y sus dimensiones. Considerando que la muestra estuvo conformada por 90 participantes, se tomó como referencia la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados evidenciaron que la mayoría de variables presentó valores de significancia mayores a 0,05; sin embargo, la dimensión trabajo a turnos obtuvo un valor de p = 0,020, menor a 0,05. Por ello, se determinó que no todas las variables presentan distribución normal, justificándose el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

Tabla 7. Niveles del coeficiente de correlación de Spearman.

	Interpretación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja o nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Propio

La tabla presenta los rangos utilizados para interpretar la fuerza y dirección del coeficiente de correlación de Spearman. Los valores negativos indican una relación inversa entre las variables, mientras que los valores positivos expresan una relación directa. Asimismo, cuanto más se aproxima el coeficiente a -1 o 1, mayor es la fuerza de la correlación.

Hipótesis general

H_1 Existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2026

H_0 No existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2026

Tabla 8. Correlación entre carga laboral y calidad de vida laboral

			Niveles de calidad de vida laboral	Niveles de carga laboral
Rho de Spearman	Niveles de calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,415**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Niveles de carga laboral	Coeficiente de correlación	-,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Propio

Para determinar la relación entre los niveles de carga laboral y la calidad de vida laboral se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Se encontró una correlación negativa moderada (rho = -0,415; p = 0,000) en una muestra de 90 participantes. El resultado fue estadísticamente significativo al nivel de 0,01 (bilateral), lo que indica que a mayor carga laboral se observa una disminución en la calidad de vida laboral. La magnitud del coeficiente evidencia una asociación inversa de intensidad moderada entre ambas variables.

H_1-Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "carga física" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026

Tabla 9. Correlación entre carga física y calidad de vida laboral

			Niveles de calidad de vida laboral	Dimensión carga física
Rho de Spearman	Niveles de calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,301**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	90	90
	Dimensión carga física	Coeficiente de correlación	-,301**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	90	90

Fuente: Propio

En la dimensión carga física, el análisis mediante Rho de Spearman evidenció una correlación negativa baja (rho = -0,301; p = 0,004), con un tamaño muestral de 90 sujetos. El valor de significancia fue menor a 0,01, lo que confirma que la asociación es estadísticamente significativa. Estos resultados indican que el incremento de la exigencia física se relaciona con una disminución en los niveles de calidad de vida laboral, aunque con menor fuerza de asociación en comparación con otras dimensiones.

H_2- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "carga mental" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026

Tabla 10. Correlación entre carga mental y calidad de vida laboral

			Niveles de calidad de vida laboral	Dimensión carga mental
Rho de Spearman	Niveles de calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,431**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión carga mental	Coeficiente de correlación	-,431**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Propio

Respecto a la dimensión carga mental, se identificó una correlación negativa moderada (rho = -0,431; p = 0,000) en los 90 participantes evaluados. La significancia estadística fue menor a 0,01 (bilateral), evidenciando una asociación estadísticamente significativa. La magnitud del coeficiente indica que el aumento de las exigencias mentales se asocia de manera moderada con la disminución de la calidad de vida laboral.

H_3- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "trabajo a turnos" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026

Tabla 11. Correlación entre trabajo a turnos y calidad de vida laboral

			Niveles de calidad de vida laboral	Dimensión trabajo a turnos
Rho de Spearman	Niveles de calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,337**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	90	90
	Dimensión trabajo a turnos	Coeficiente de correlación	-,337**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	90	90

Fuente: Propio

En relación con la dimensión trabajo a turnos, el análisis mostró una correlación negativa baja a moderada (rho = -0,337; p = 0,001), estadísticamente significativa al nivel de 0,01, con una muestra de 90 participantes. Este resultado indica que mayores niveles de exigencia relacionados con el trabajo por turnos se asocian con menores niveles de calidad de vida laboral.

H_4- Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión "factores de la organización" de la "carga laboral" con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada Lima Perú 2026

Tabla 12. Correlación entre factores de la organización y calidad de vida laboral

			Niveles de calidad de vida laboral	Dimensión factores de la organización
Rho de Spearman	Niveles de calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,444**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Dimensión factores de la organización	Coeficiente de correlación	-,444**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

Fuente: Propio

Finalmente, en la dimensión factores de la organización se encontró una correlación negativa moderada (rho = -0,444; p = 0,000), estadísticamente significativa al nivel de 0,01, en los 90 sujetos evaluados. Esta fue la correlación de mayor magnitud observada entre las dimensiones analizadas, evidenciando que percepciones desfavorables de los factores organizacionales se asocian con una disminución en la calidad de vida laboral.

4.1.3. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo "determinar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima". Los resultados evidenciaron una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables (rho = -0,415; p = 0,000), lo que indica que a mayor carga laboral menor es la calidad de vida laboral percibida por el personal evaluado. Estos hallazgos confirman la hipótesis general planteada y se alinean con lo reportado en los antecedentes del estudio.

En el ámbito internacional, los resultados coinciden con lo reportado por Ebrahimi, quienes identificaron una relación significativa entre carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería durante el contexto del COVID-19 ($p < 0,05$), concluyendo que el incremento de la carga laboral afecta negativamente el bienestar personal y social del profesional. De manera similar, Pinheiro, encontraron una correlación inversa significativa ($p < 0,05$), evidenciando que el aumento de la carga laboral se asocia con una menor calidad de vida profesional. Aunque la magnitud del coeficiente en dicho estudio fue menor (Rho = 0,272), la dirección de la asociación coincide con la encontrada en la presente investigación.

Asimismo, Solórzano reportó una correlación alta y negativa entre sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería, destacando que las demandas mentales y físicas fueron las dimensiones más afectadas. En el presente estudio, si bien la correlación global fue de magnitud moderada, también se observó que las dimensiones carga mental (rho = -0,431; p = 0,000) y factores de la organización (rho = -0,444; p = 0,000) mostraron las asociaciones más elevadas, lo cual guarda coherencia con lo descrito por el autor respecto a la relevancia de las exigencias cognitivas y organizacionales en el deterioro del bienestar laboral.

En el contexto nacional, los hallazgos también muestran concordancia con lo reportado por Contreras, quien encontró una correlación negativa significativa entre carga laboral y calidad de vida ocupacional (Rho = -0,661; p = 0,000). Aunque el coeficiente obtenido en el

presente estudio fue de menor magnitud, ambos resultados confirman una relación inversa estadísticamente significativa. De igual manera, Cárdenas reportaron una correlación negativa significativa (Rho = -0,405; p = 0,005), valor muy similar al encontrado en esta investigación (rho = -0,415), lo que refuerza la consistencia empírica de la asociación en el contexto peruano.

Respecto a las dimensiones específicas, la carga física mostró una correlación negativa baja (rho = -0,301; p = 0,004), resultado que coincide con lo señalado por Venturo, quien identificó que un porcentaje importante del personal percibía demandas físicas elevadas asociadas a niveles regulares o bajos de calidad de vida. Sin embargo, en el presente estudio la carga física presentó menor fuerza de asociación en comparación con la carga mental y los factores organizacionales, lo cual sugiere que, en el contexto de la clínica privada evaluada, las demandas cognitivas, la organización del trabajo, la toma de decisiones y el ambiente laboral podrían tener mayor impacto sobre el bienestar profesional que las exigencias puramente físicas.

Desde el marco teórico, los resultados se sustentan en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales, el cual plantea que cuando las demandas laborales —físicas, psicológicas u organizativas— superan los recursos disponibles, se generan consecuencias negativas como agotamiento, estrés y disminución del bienestar. En este estudio, la mayor magnitud de correlación observada en la dimensión factores de la organización respalda la relevancia de los recursos organizacionales como elementos amortiguadores del impacto de las demandas laborales. La ausencia o deficiencia de estos recursos puede explicar la disminución de la calidad de vida laboral encontrada en el personal evaluado.

Además, los hallazgos guardan coherencia con el enfoque de la teoría de Virginia Henderson, la cual enfatiza el cuidado integral y humanizado. Cuando la carga laboral es elevada, el profesional puede experimentar limitaciones para brindar un cuidado acorde a los principios teóricos, generando frustración, desgaste emocional y disminución de la satisfacción

laboral, lo que repercute directamente en su calidad de vida. En conjunto, los resultados del presente estudio no solo confirman la hipótesis general y específicas planteadas, sino que también evidencian consistencia con investigaciones previas a nivel internacional y nacional.

La magnitud moderada de las correlaciones sugiere que la carga laboral constituye un factor relevante, aunque no exclusivo, en la explicación de la calidad de vida laboral, lo que abre la posibilidad de que otros factores como apoyo social, liderazgo, clima organizacional o motivación interna puedan intervenir como variables moduladoras.

En consecuencia, se reafirma que la sobrecarga laboral representa un factor de riesgo para el bienestar del personal de enfermería y que la implementación de estrategias orientadas a la redistribución de tareas, fortalecimiento del apoyo organizacional y mejora de las condiciones laborales podría contribuir significativamente a elevar la calidad de vida profesional en instituciones de salud privadas del contexto peruano.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

• Se confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la Clínica Privada de Lima, evidenciándose una correlación negativa moderada (rho = −0,415; p = 0,000), lo que indica que a mayor nivel de carga laboral corresponde una menor calidad de vida laboral en el personal evaluado.

• La dimensión carga física presenta una correlación negativa baja y estadísticamente significativa con la calidad de vida laboral (rho = −0,301; p = 0,004), demostrando que el incremento de las exigencias físicas en el entorno laboral se asocia con una disminución en la percepción de bienestar profesional.

• La dimensión carga mental muestra una correlación negativa moderada y significativa (rho = −0,431; p = 0,000), evidenciando que el aumento de las demandas cognitivas y emocionales influye de manera importante en la disminución de la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

• La dimensión trabajo a turnos presenta una correlación negativa baja a moderada (rho = −0,337; p = 0,001), lo que indica que la intensificación del trabajo en horarios rotativos o nocturnos se relaciona significativamente con menores niveles de calidad de vida laboral.

• La dimensión factores de la organización evidencia la correlación negativa más elevada del estudio (rho = −0,444; p = 0,000), confirmando que las condiciones organizacionales, tales como la distribución de tareas, la toma de decisiones, la comunicación y el ambiente laboral, constituyen factores determinantes en la percepción de calidad de vida del profesional de enfermería.

• En conjunto, los resultados confirman que la carga laboral —en sus distintas dimensiones físicas, mentales y organizacionales— constituye un factor estrechamente asociado a la disminución de la calidad de vida laboral, resaltando la importancia de gestionar

adecuadamente las demandas laborales para preservar el bienestar físico, emocional y profesional del personal de enfermería.

5.2 Recomendaciones

• A nivel institucional, se plantea la necesidad de implementar estrategias de gestión orientadas a la redistribución equitativa de la carga laboral, fortaleciendo los recursos organizacionales y optimizando la planificación de turnos. Asimismo, se recomienda establecer programas de monitoreo periódico de la carga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería, con el fin de identificar oportunamente factores de riesgo y prevenir el desgaste profesional.

• A nivel del personal de salud, resulta pertinente promover capacitaciones continuas en manejo del estrés laboral, autocuidado, trabajo en equipo y estrategias de afrontamiento ante demandas físicas y mentales. Se recomienda también fomentar espacios de comunicación y participación activa en la toma de decisiones, fortaleciendo la autonomía profesional y el clima organizacional.

• A nivel organizacional, se sugiere reforzar políticas internas que favorezcan un ambiente laboral saludable, asegurando condiciones adecuadas de trabajo, claridad en las funciones, reconocimiento del desempeño y mecanismos de apoyo ante situaciones de sobrecarga. La mejora de los factores organizacionales podría reducir significativamente el impacto negativo de la carga laboral sobre la calidad de vida.

• A nivel de política institucional y sectorial, se considera prioritario fortalecer las normativas relacionadas con la salud ocupacional del personal de enfermería, promoviendo estándares que regulen la intensidad del trabajo, la duración de los turnos y la dotación adecuada de recursos humanos. Asimismo, se recomienda impulsar investigaciones futuras que profundicen en variables moduladoras como el apoyo social, liderazgo y motivación interna, que puedan contribuir a mejorar la calidad de vida laboral en el sector salud.

REFERENCIAS

1. Cazana Z. Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público. Casus [Internet]. 2023 [citado 10 mayo 2025];2(2):89–99. Disponible en: https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/36/21

2. Canova C. Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia. Rev. Colomb Enfermería [Internet]. 2023;15(12):10–8. Disponible en: https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RCE/article/view/2132/1604

3. Gonzales M, Sandoval M. Calidad de vida profesional y síndrome de Burnout en enfermeras del hospital María Auxiliadora. Rev. Cienc y Arte Enferm [Internet]. 2024;2(1):15–21. Disponible en: http://www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/18/19

4. Ojeda RN, Mul J, Jiménez O. Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. Rev. Iberoam las Ciencias Soc. y Humanísticas [Internet]. 2023;9(17):430–58. Disponible en: https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205/955

5. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. Quien.int. 2024. Disponible en: https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses

6. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partería [Internet]. 2024. Disponible en: https://www.paho.org/es/temas/enfermeria

7. Gamo M. ¿Cuál es el bienestar psicológico del personal de enfermería? [Internet]. Aeesme. 2024. Disponible en: https://www.aeesme.org/aeesme/cual-es-el-bienestar-psicologico-del-personal-de-enfermeria/

8. Acosta M., Castro D., Bravo D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. [Internet]. Colombia. Investig Enferm Imagen [Internet]. 2022 [citado 10 mayo 2025]. Disponible en: https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/34203

9. Bortoli S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev. Pan de Salud Pública [Internet]. 2022 [citado 10 mayo 2025];44(0):1–2. Disponible en: https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es

10. 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. [Internet]. 2022 [citado 10 mayo 2025]; 21(1). Disponible en: https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-022-01055-1

11. Ebrahimi, H., Jafarjalal, E., Lotfolahzadeh, A., Kharghani, S. The effect of workload on nurses' quality of life with moderating perceived social support during the COVID-19 pandemic. Work, 2021; 70(2):347–54. Disponible en: https://content.iospress.com/articles/work/wor210559

12. Pinheiro J, Macedo A, Antoniolli L, Vega E, Tavares J, Souza S. Qualidade de vida profissional e carga ocupacional em trabalhadores de enfermagem durante pandemia por COVID-19. Rev Gaúcha Enferm. [Internet] 2023; 44:1-9. Disponible en: https://doi.org/10.1590/1983- 1447.2023.20210309.ptf

13. Solórzano K. Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de vida del profesional de enfermería. Revista San Gregorio. 2021; 1(47): p. 35-47.

14. Contreras G. Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un hospital de Lima nivel III - I, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95934/Contreras_CDJGLSD.pdf?sequence=4

15. Cárdenas M, Peña P, Bances K. Carga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional de Lima-2022. Rev. Edif Identid. Inv. [Internet] 2022; 1: 261-268. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/MirnaSantoyoCaamal/publication/371416036_Edificando_identidades_2023/links/6482aefa79a7223765190146/Edificando-identidades-2023.pdf#page=262

16. Venturo M. Sobrecarga laboral y Calidad De Vida Del Personal De Enfermería, Servicio De Cirugía Del Hospital Sergio E. Bernales. [Tesis para optar al título de Licenciado en Enfermería]. 2021. Universidad Autónoma de ICA. Disponible en: https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1141/3/Miguel%20%C3%81ngel%20Venturo%20Ruiz.pdf

17. Inegbedion H, Inegbedion E, Peter A, Harry L. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. Heliyon [Internet]. 1 de enero de 2020;6(1): e03160. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160

18. Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol*. 2017;22(3):273-85.

19. Van B, Brown C, Xu Y. Impact of Job Demands and Resources on Nurses' Burnout and Occupational Turnover Intention Towards an Age-Moderated Mediation Model for the Nursing

Profession. Int J Environ Res Public Health. 2019 Jun 5;16(11):2011. https://doi:10.3390/ijerph16112011.

20. Schaufeli WB, Taris TW. A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. *Occup Health Sci*. 2014;1(2):107-21.

21. Bakker AB, Demerouti E, Sanz-Vergel AI. Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 2014; 1:389-411.

22. Lesener T, Gusy B, Wolter C. The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work Stress*. 2019;33(1):76-103.

23. Taylor FW. The principles of scientific management. New York: Harper & Brothers; 1911.

24. Kroemer KHE, Grandjean E. Fitting the task to the human: A textbook of occupational ergonomics. London: Taylor & Francis; 1969.

25. Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. New York: Wiley; 1964.

26. Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Adm Sci *Q*. 1979;24(2):285-308.

27. Bakker AB, Demerouti E. The Job Demands-Resources model: State of the art. J Manag Psychol. 2007;22(3):309-28.

28. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The Job Demands–Resources model of burnout. J Appl Psychol. 2001;86(3):499-512.

29. Lesener T, Gusy B, Wolter C. The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. Work Stress. 2019;33(1):76-103.

30. Decerle J, Grunder O, Hassani AH El, Barakat O. Impact of the workload definition on the multi-objective home health care problem. IFAC-PapersOnLine [Internet]. 1 de enero de 2019 [citado 12 junio 2025];51(11):346–51. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2018.08.308

31. Rodeghiero I, Amaral F. Identification and estimation of physiological workload in nursing: Concepts, methods and gaps in the literature. Int J Ind Ergon [Internet]. 1 de noviembre de 2020 [citado 12 junio 2025]; 80:103016. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.103016

32. Chaves G. Satisfação e sobrecarga de trabalho entre técnicos de enfermagem de hospitais psiquiátricos. Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental. 2022; 17: 43-49. Disponible en: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164721602017000100006.

33. Ramírez M, Ocampo K, Ortega D, Erazo N. Identificación de la carga laboral y su relación con la percepción de salud en cuidadores de la zona 9 del Ecuador. PSICOLOGÍA UNEMI, [Internet]. 2020 [citado 12 junio 2025]; 4(6), 64-74. Disponible en https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss6.2020pp64-74p

34. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Revista Ciencia y Cuidado, [Internet]. 2020 [citado 20 junio 2025]; 17(2), 22-32. Disponible en https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698

35. Hart SG, Staveland LE. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *Adv Psychol.* 1988; 52:139-83.

36. Reid GB, Nygren TE. The Subjective Workload Assessment Technique: A scaling procedure for measuring mental workload. *Adv Psychol*. 1988; 52:185-218.

37. Rubio S, Díaz E, Martín J, Puente JM. Evaluation of subjective mental workload: A comparison of SWAT, NASA-TLX, and workload profile methods. Appl Psychol. 2004;53(1):61-86.

38. Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Adm Sci *Q*. 1979;24(2):285-308.

39. Fagerström L, Kinnunen M, Saarela J. Nursing workload, patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland. BMJ Open. 2018; 8(4). Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922465/.

40. Rowe A, Labadie G, Jackson D, Vivas C, Simon J. Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. BJM. 2018;(362): 1-4. Disponible en: https://www.bmj.com/content/362/bmj.k2813.

41. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud. 2018; 20(2): 171-182. Disponible en: http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf

42. Fernández, A., S, E., y Casado del O, M. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Las Casas 3(1) 1-37. 2021. Recuperado de http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf

43. Organización Mundial de la Salud. (OMS). Salud mental: un estado de bienestar. 2019. Recuperado de https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

44. Fernández, M.L.; Raybaud, L.M.; Racedo, M.; Roberts, C.; Sabatini, C; Moraes, D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Nure Investigación. 16(103), 1-8. 2019

file:///C:/Users/pcav_/Downloads/DialnetMotivacionYSatisfaccionLaboralDeProfesionalesDeEnf-7474844.pdf

45. Ramírez, L., Riaño, M. Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. Revista Escuela de Administración de Negocios, (92). 1-40. 2022) https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335

46. García T, Aguilar C, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. Escritos de Psicología [Internet]. 2021; 14(2): 96- 106. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989380920210002000006&lng=es

47. Mill JS. Utilitarianism. London: Parker, Son, and Bourn; 1863.

48. Campbell A. Subjective measures of well-being. Am Psychol. 1976;31(2):117–24.

49. OECD. Social indicators. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development; 1961.

50. Elkinton JR. Medicine and the quality of life. Ann Intern Med. 1966;64(3):711–4.

51. World Health Organization. The Constitution of the World Health Organization. Geneva: WHO; 1984.

52. Ware JE, Sherbourne CD. The MOS 36-item short-form health survey (SF-36): I. Conceptual framework and item selection. *Med Care*. 1992;30(6):473–83.

53. WHOQOL Group. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper. Soc Sci Med. 1995;41(10):1403–9.

54. Schalock RL, Verdugo MA. Handbook on quality of life for human service practitioners. Washington, DC: American Association on Mental Retardation; 2002.

55. Roth. Psicología ambiental: interfase entre conducta y naturaleza. Revista Cienc yCultura, [Internet] 2022; (8), 63-78. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207733232000000200007&lng=es&tlng=es.

56. Fernández M, Ribeiro A. Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. Rev Cuid [Internet]. 2020 Aug [cited 20 de junio de 2025]; 11(2): e1222. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216097320200002007 01&lng=en

57. Reyes L, Landeros O, Galicia A, Lozada P. Acute stress on the nursing staff exposed or recovered from Covid-19. Index Enferm [Internet]. 2021; 30(4): 303-307. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962021000300006&lng=es.

58. Henderson, V. The nature of nursing: A definition and its implications for practice, research, and education. National League for Nursing Press. 1991

59. George, J. B. Teorías de enfermería: los fundamentos para la práctica profesional (6.ª ed.). 2011. Pearson Educación.

60. Silva, M., Oliveira, R., Sena, A. Calidad de vida laboral y carga de trabajo en profesionales de enfermería: una revisión integrativa. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 2021. 29, e3470. https://doi.org/10.1590/1518-8345.4763.3470

61. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Vol. 7, ESPE. Ecuador; 2018. 10–21 p.

62. Editorial Etecé. Técnicas de investigación. [Internet]. [citado 20 de junio de 2025]. Disponible en: https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/

64. Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. Metodología de la Investigación (6° ed.). México D.F: Editorial McGraw Hill; 2014. Disponible en: https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

65. Regalado M. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [citado 20 junio 2025]. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado_CMESD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

66. Huamán R, R M. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en tiempos covid-19 hospital San Juan de Lurigancho. [Tesis para optar el título de licenciado en Enfermería]. Lima Perú: Universidad Cesar Vallejo. 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116768/Human_RCMSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: "Carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2025"

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Cómo la carga laboral se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2026? **Problemas específicos** ¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada? - ¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada? - ¿Cómo la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada? - ¿Cómo la carga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada?	**Objetivo General** Determinar como la carga laboral se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada. **Objetivos específicos** Identificar como la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada Describir como la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada Determinar como la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada Establecer como la carga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con la calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada	**Hipótesis general** **H_1** Existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" y la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2026 **H_0** No existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" y la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Perú 2026 **2.3.2. Hipótesis específicas** **H_1**-Existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" en su dimensión "carga física" y la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026 **H_2**- Existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" en su dimensión "carga mental" y la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026 **H_3**- Existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" en su dimensión "trabajo a turnos" y la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026 **H_4**- Existe relación estadísticamente significativa entre la "carga laboral" en su dimensión "factores de la organización" se relaciona con la "calidad de vida" del personal de enfermería de una Clínica Privada, Lima Perú 2026	**Variable 1:** Carga Laboral **Dimensiones:** Carga física Carga Mental Trabajo a Turnos Factores de Organización **Variable 2:** Calidad de vida laboral **Dimensiones:** Carga Laboral Apoyo directivo Motivación interna	Tipo: Aplicada Método Hipotético deductivo Diseño No experimental, correlacional de corte transversal La población estará compuesta por 90 trabajadores del área de enfermería, incluyendo tanto técnicos como profesionales. Debido al tamaño reducido de la población, se optará por un muestreo censal. Finalmente, se establecerán criterios específicos de inclusión y exclusión para la selección de los participantes.

Anexo 2:

Instrumentos

Cuestionario 1. Cuestionario de carga laboral Autora: Regalado (65)

Instrucciones: Marque con X en el casillero que crea conveniente.

Si: 1 No: 0

N°	Ítems	1	0
Dimensión 1. Carga física			
Postura correcta de cargas			
01	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado		
02	Mantiene la columna en posición recta		
03	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral		
Desplazamiento			
04	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro		
05	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior 25% de la jornada laboral.		
06	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
Esfuerzo muscular			
07	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente		
08	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos		
09	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg		
12	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad.		
13	El peso y tamaño de la carga permite movilizarse con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres)		
15	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta		
16	Se controla que se manejen las cargas de manera correcta		
Dimensión 2. Carga mental			
Atención y concentración			
17	El nivel de concentración 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		
Pausas y descanso			
19	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes)		
Ritmo de trabajo			
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas (pacientes)		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia		
Tratamiento de la información			
23	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática)		

24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas.		
Información del trabajo			
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida		
Experiencias del trabajador			
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.		
Dimensión 3. Trabajo a turnos			
Relación de turnos			
32	El trabajo que se realiza es a turnos		
Calendario de turnos			
33	El rol de turnos se conoce con anticipación		
Estabilidad del grupo			
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos		
35	Los equipos de trabajo son estables		
Refrigerio Adecuado			
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
Evaluación de la salud			
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente durante la jornada laboral		
Respeto del ciclo del sueño			
38	El trabajo implica los turnos nocturnos		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo		
41	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente		
Protección y seguridad en el trabajo			
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno noche Limitaciones del turno noche		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
Dimensión 4. Factores de la organización			
Cantidad de tareas			
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).		
Preparación del trabajador			
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		
Iniciativa y manejo			
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver 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	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su 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		
Informe de desempeño			
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado		
Toma de decisiones			
60	Generalmente sus jefes toman decisiones consultando 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 Relaciones Interpersonales		
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		

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este cuestionario es para evaluar la calidad de vida laboral

Fecha:

Instrucciones: Marcar con una x dentro de los cuadros y una sola respuesta por pregunta

Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)

N°	Calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Carga laboral					
01	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas?					
02	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal?					
03	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores?					
04	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido?					
05	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas?					
06	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes?					
07	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud?					
08	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes?					
09	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo?					
	Dimensión 2: Apoyo directivo					
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo?					
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo?					
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor?					
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral?					
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral?					
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo?					
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso?					
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno?					
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno?					
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores?					
	Dimensión 3: Motivación interna					
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades?					
21	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo?					
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo?					

Anexo 3: Validez del instrumento

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

Cuestionario 1. Cuestionario de carga laboral Autora: Regalado (65)

Instrucciones: Marque con X en el casillero que crea conveniente.

Si: 1 No: 0

Variable: Carga laboral N.º	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia[1]**	**Relevancia[2]**	**Claridad[3]**	**Sugerencias**
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Apoyo afectivo				
1	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado **SI** **NO**	X	X	X	
2	Mantiene la columna en posición recta **SI** **NO**	X	X	X	
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral **SI** **NO**	X	X	X	
	Desplazamiento				
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro **SI** **NO**	X	X	X	
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior 25% de la jornada laboral. **SI** **NO**	X	X	X	
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg. **SI** **NO**				
	Esfuerzo muscular	X	X	X	

7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente **SI** **NO**	X	X	X	
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos **SI** **NO**	X	X	X	
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto **SI** **NO**	X	X	X	
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos **SI** **NO**	X	X	X	
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg **SI** **NO**	X	X	X	
12	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad. **SI** **NO**	X	X	X	
13	El peso y tamaño de la carga permite movilizarse con facilidad **SI** **NO**.	X	X	X	
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres) **SI** **NO**	X	X	X	

15	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta **SI** **NO**	X	X	X	
16	Se controla que se manejen las cargas de manera correcta **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 2. Carga mental				
	Atención y concentración				
17	El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado. **SI** **NO**	X	X	X	
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial **SI** **NO**	X	X	X	
	Pausas y descanso				
19	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa. **SI** **NO**	X	X	X	
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes) **SI** **NO**	X	X	X	
	Ritmo de trabajo				
21	El ritmo de trabajo viene determinado	X	X	X	

	por causas externas (pacientes) **SI** **NO**				
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia **SI** **NO**	X	X	X	
	Tratamiento de la información				
23	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática) **SI** **NO**	X	X	X	
24	La información se percibe correctamente **SI** **NO**	X	X	X	
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos **SI** **NO**	X	X	X	
26	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas. **SI** **NO**	X	X	X	
	Información del trabajo				
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos. **SI** **NO**	X	X	X	

28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida **SI** **NO**	X	X	X	
	Experiencias del trabajador				
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos. **SI** **NO**	X	X	X	
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones. **SI** **NO**	X	X	X	
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea. **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 3. Trabajo a turnos				
	Relación de turnos				
32	El trabajo que se realiza es a turnos **SI** **NO**	X	X	X	
	Calendario de turnos				
33	El rol de turnos se conoce con anticipación **SI** **NO**	X	X	X	
	Estabilidad del grupo				
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos **SI** **NO**	X	X	X	

35	Los equipos de trabajo son estables **SI** **NO**	X	X	X	
	Refrigerio Adecuado				
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada. **SI** **NO**	X	X	X	
	Evaluación de la salud				
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente durante la jornada laboral **SI** **NO**	X	X	X	
	Respeto del ciclo del sueño				
38	El trabajo implica los turnos nocturnos **SI** **NO**	X	X	X	
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia. **SI** **NO**	X	X	X	
40	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo **SI** **NO**	X	X	X	
41	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente **SI** **NO**	X	X	X	

	Protección y seguridad en el trabajo				
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno. **SI** **NO**	X	X	X	
43	La carga de trabajo es inferior en el turno noche Limitaciones del turno noche **SI** **NO**	X	X	X	
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 4. Factores de la organización				
	Cantidad de tareas				
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas **SI** **NO**	X	X	X	
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas **SI** **NO**	X	X	X	
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen	X	X	X	

	tareas de preparación, ejecución y revisión). **SI** **NO**				
	Preparación del trabajador				
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan. **SI** **NO**	X	X	X	
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso **SI** **NO**	X	X	X	
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final. **SI** **NO**	X	X	X	
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado **SI** **NO**	X	X	X	
	Iniciativa y manejo				
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver incidencias **SI** **NO**	X	X	X	
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite **SI**	X	X	X	

	NO				
54	Puede elegir el método de trabajo	X	X	X	
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado **SI** **NO**	X	X	X	
56	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo **SI** **NO**	X	X	X	
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores **SI** **NO**	X	X	X	
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales **SI** **NO**	X	X	X	
	Informe de desempeño				
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado **SI** **NO**	X	X	X	
	Toma de decisiones				
60	Generalmente sus jefes toman decisiones	X	X	X	

	consultando a los trabajadores. **SI** **NO**				
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores **SI** **NO**	X	X	X	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo Relaciones Interpersonales **SI** **NO**	X	X	X	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores. **SI** **NO**	X	X	X	
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas. **SI** **NO**	X	X	X	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa **SI** **NO**	X	X	X	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando	X	X	X	

	situaciones de acoso. **SI** **NO**				
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.). **SI** **NO**	X	X	X	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación **SI** **NO**	X	X	X	

[1]**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
[3]**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
Aplicable después de corregir [ ]
No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández CE: 003369604

Especialidad del validador: Doctorado en Cuidado Humano

23 de octubre de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
Cuestionario 1. Cuestionario de carga laboral Autora: Regalado (65)

Instrucciones: Marque con X en el casillero que crea conveniente.

Si: 1 No: 0

Variable: Carga laboral N.º	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia[1]**	**Relevancia[2]**	**Claridad[3]**	**Sugerencias**
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Apoyo afectivo				
1	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado **SI NO**	X	X	X	
2	Mantiene la columna en posición recta **SI NO**	X	X	X	
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral **SI NO**	X	X	X	
	Desplazamiento				
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro **SI NO**	X	X	X	
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior 25% de la jornada laboral. **SI NO**	X	X	X	
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg. **SI NO**	X	X	X	
	Esfuerzo muscular	X	X	X	

7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente **SI** **NO**	X	X	X	
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos **SI** **NO**	X	X	X	
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto **SI** **NO**	X	X	X	
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos **SI** **NO**	X	X	X	
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg **SI** **NO**	X	X	X	
12	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad. **SI** **NO**	X	X	X	
13	El peso y tamaño de la carga permite movilizarse con facilidad **SI** **NO**.	X	X	X	
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres) **SI** **NO**	X	X	X	

15	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta **SI** **NO**	X	X	X	
16	Se controla que se manejen las cargas de manera correcta **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 2. Carga mental				
	Atención y concentración				
17	El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado. **SI** **NO**	X	X	X	
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial **SI** **NO**	X	X	X	
	Pausas y descanso				
19	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa. **SI** **NO**	X	X	X	
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes) **SI** **NO**	X	X	X	
	Ritmo de trabajo				
21	El ritmo de trabajo viene determinado	X	X	X	

	por causas externas (pacientes) **SI** **NO**				
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia **SI** **NO**	X	X	X	
	Tratamiento de la información				
23	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática) **SI** **NO**	X	X	X	
24	La información se percibe correctamente **SI** **NO**	X	X	X	
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos **SI** **NO**	X	X	X	
26	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas. **SI** **NO**	X	X	X	
	Información del trabajo				
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos. **SI** **NO**	X	X	X	

28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida **SI** **NO**	X	X	X	
	Experiencias del trabajador				
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos. **SI** **NO**	X	X	X	
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones. **SI** **NO**	X	X	X	
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea. **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 3. Trabajo a turnos				
	Relación de turnos				
32	El trabajo que se realiza es a turnos **SI** **NO**	X	X	X	
	Calendario de turnos				
33	El rol de turnos se conoce con anticipación **SI** **NO**	X	X	X	
	Estabilidad del grupo				
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos **SI** **NO**	X	X	X	

35	Los equipos de trabajo son estables **SI** **NO**	X	X	X	
	Refrigerio Adecuado				
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada. **SI** **NO**	X	X	X	
	Evaluación de la salud				
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente durante la jornada laboral **SI** **NO**	X	X	X	
	Respeto del ciclo del sueño				
38	El trabajo implica los turnos nocturnos **SI** **NO**	X	X	X	
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia. **SI** **NO**	X	X	X	
40	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo **SI** **NO**	X	X	X	
41	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente **SI** **NO**	X	X	X	

	Protección y seguridad en el trabajo				
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno. **SI** **NO**	X	X	X	
43	La carga de trabajo es inferior en el turno noche Limitaciones del turno noche **SI** **NO**	X	X	X	
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 4. Factores de la organización				
	Cantidad de tareas				
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas **SI** **NO**	X	X	X	
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas **SI** **NO**	X	X	X	
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen	X	X	X	

	tareas de preparación, ejecución y revisión). **SI** **NO**				
	Preparación del trabajador				
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan. **SI** **NO**	X	X	X	
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso **SI** **NO**	X	X	X	
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final. **SI** **NO**	X	X	X	
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado **SI** **NO**	X	X	X	
	Iniciativa y manejo				
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver incidencias **SI** **NO**	X	X	X	
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite **SI**	X	X	X	

	NO				
54	Puede elegir el método de trabajo	X	X	X	
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado **SI** **NO**	X	X	X	
56	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo **SI** **NO**	X	X	X	
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores **SI** **NO**	X	X	X	
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales **SI** **NO**	X	X	X	
	Informe de desempeño				
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado **SI** **NO**	X	X	X	
	Toma de decisiones				
60	Generalmente sus jefes toman decisiones	X	X	X	

	consultando a los trabajadores. **SI** **NO**				
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores **SI** **NO**	X	X	X	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo Relaciones Interpersonales **SI** **NO**	X	X	X	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores. **SI** **NO**	X	X	X	
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas. **SI** **NO**	X	X	X	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa **SI** **NO**	X	X	X	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando	X	X	X	

	situaciones de acoso. **SI** **NO**				
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.). **SI** **NO**	X	X	X	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación **SI** **NO**	X	X	X	

[1]**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
[3]**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
Aplicable después de corregir [ ]
No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña DNI: 43575794
Especialidad del validador: Dra. en Ciencias de la Salud

26 de octubre de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
Cuestionario 1. Cuestionario de carga laboral Autora: Regalado (65)

Instrucciones: Marque con X en el casillero que crea conveniente.

Si: 1 No: 0

Variable: Carga laboral N.º	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia[1]**	**Relevancia[2]**	**Claridad[3]**	**Sugerencias**
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Apoyo afectivo				
1	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado **SI NO**	X	X	X	
2	Mantiene la columna en posición recta **SI NO**	X	X	X	
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral **SI NO**	X	X	X	
	Desplazamiento				
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro **SI NO**	X	X	X	
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior 25% de la jornada laboral. **SI NO**	X	X	X	
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg. **SI NO**				
	Esfuerzo muscular	X	X	X	
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo	X	X	X	

	muscular poco frecuente **SI** **NO**				
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos **SI** **NO**	X	X	X	
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto **SI** **NO**	X	X	X	
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos **SI** **NO**	X	X	X	
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg **SI** **NO**	X	X	X	
12	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad. **SI** **NO**	X	X	X	
13	El peso y tamaño de la carga permite movilizarse con facilidad **SI** **NO**.	X	X	X	
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres) **SI** **NO**	X	X	X	
15	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta **SI**	X	X	X	

	NO				
16	Se controla que se manejen las cargas de manera correcta **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 2. Carga mental				
	Atención y concentración				
17	El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado. **SI** **NO**	X	X	X	
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial **SI** **NO**	X	X	X	
	Pausas y descanso				
19	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa. **SI** **NO**	X	X	X	
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes) **SI** **NO**	X	X	X	
	Ritmo de trabajo				
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas (pacientes) **SI** **NO**				
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un	X	X	X	

	trabajador con experiencia **SI** **NO**				
	Tratamiento de la información				
23	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática) **SI** **NO**	X	X	X	
24	La información se percibe correctamente **SI** **NO**	X	X	X	
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos **SI** **NO**	X	X	X	
26	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas. **SI** **NO**	X	X	X	
	Información del trabajo				
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos. **SI** **NO**	X	X	X	
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida **SI** **NO**	X	X	X	
	Experiencias del trabajador				
29	El trabajador tiene la experiencia o	X	X	X	

	conoce los procedimientos y los equipos. **SI** **NO**				
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones. **SI** **NO**	X	X	X	
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea. **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 3. Trabajo a turnos				
	Relación de turnos				
32	El trabajo que se realiza es a turnos **SI** **NO**	X	X	X	
	Calendario de turnos				
33	El rol de turnos se conoce con anticipación **SI** **NO**	X	X	X	
	Estabilidad del grupo				
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos **SI** **NO**	X	X	X	
35	Los equipos de trabajo son estables **SI** **NO**	X	X	X	
	Refrigerio Adecuado				
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada. **SI** **NO**	X	X	X	

	Evaluación de la salud				
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente durante la jornada laboral **SI** **NO**	X	X	X	
	Respeto del ciclo del sueño				
38	El trabajo implica los turnos nocturnos **SI** **NO**	X	X	X	
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia. **SI** **NO**	X	X	X	
40	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo **SI** **NO**	X	X	X	
41	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente **SI** **NO**	X	X	X	
	Protección y seguridad en el trabajo				
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno. **SI** **NO**	X	X	X	
43	La carga de trabajo es inferior en el	X	X	X	

	turno noche Limitaciones del turno noche **SI** **NO**				
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno **SI** **NO**	X	X	X	
	Dimensión 4. Factores de la organización				
	Cantidad de tareas				
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas **SI** **NO**	X	X	X	
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas **SI** **NO**	X	X	X	
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión). **SI** **NO**	X	X	X	
	Preparación del trabajador				
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan. **SI** **NO**	X	X	X	
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso **SI** **NO**	X	X	X	

50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final. **SI** **NO**	X	X	X	
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado **SI** **NO**	X	X	X	
	Iniciativa y manejo				
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver incidencias **SI** **NO**	X	X	X	
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite **SI** **NO**	X	X	X	
54	Puede elegir el método de trabajo	X	X	X	
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado **SI** **NO**	X	X	X	
56	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo **SI** **NO**	X	X	X	
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores	X	X	X	

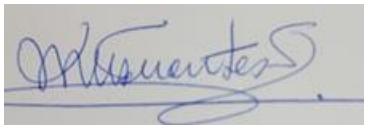
	SI **NO**				
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales **SI** **NO**	X	X	X	
	Informe de desempeño				
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado **SI** **NO**	X	X	X	
	Toma de decisiones				
60	Generalmente sus jefes toman decisiones consultando a los trabajadores. **SI** **NO**	X	X	X	
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores **SI** **NO**	X	X	X	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo Relaciones Interpersonales **SI** **NO**	X	X	X	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores. **SI** **NO**	X	X	X	

64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas. **SI** **NO**	X	X	X	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa **SI** **NO**	X	X	X	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso. **SI** **NO**	X	X	X	
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.). **SI** **NO**	X	X	X	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación **SI** **NO**	X	X	X	

[1]**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
[3]**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]
Aplicable después de corregir [ ]
No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: María Angelica Fuentes Siles DNI: 43575794
Especialidad del validador: Enfermera. Maestra en docencia universitaria y gestión educativa
30 de octubre 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este cuestionario es para evaluar la calidad de vida laboral

Fecha:

Instrucciones: Marcar con una x dentro de los cuadros y una sola respuesta por pregunta

Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Variable: Calidad de vida laboral N.º	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia[1]**	**Relevancia[2]**	**Claridad[3]**	**Sugerencias**
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Dimensión 1: Carga laboral	X	X	X	
1	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
3	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	

5	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
9	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	

	Dimensión 2: Apoyo directivo				
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)**	X	X	X	

	Casi siempre (4) siempre (5)				
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores? **Nunca (1)**	X	X	X	

	Casi nunca (4) **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**				
	Dimensión 3: Motivación interna				
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	
21	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	

[1]**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández CE: 003369604

Especialidad del validador: Doctorado en Cuidado Humano

23 de octubre de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este cuestionario es para evaluar la calidad de vida laboral

Fecha:

Instrucciones: Marcar con una x dentro de los cuadros y una sola respuesta por pregunta

Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Variable: Calidad de vida laboral N.º	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia[1]**	**Relevancia[2]**	**Claridad[3]**	**Sugerencias**
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Dimensión 1: Carga laboral	X	X	X	
1	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
3	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	

5	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
9	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	

	Dimensión 2: Apoyo directivo				
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)**	X	X	X	

	Casi siempre (4) siempre (5)				
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores? **Nunca (1)**	X	X	X	

	Casi nunca (4) **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**				
	Dimensión 3: Motivación interna				
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	
21	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	

[1]**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña DNI: 43575794

Especialidad del validador: Dra. en Ciencias de la Salud

26 de octubre de 2025



Firma del experto

Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este cuestionario es para evaluar la calidad de vida laboral

Fecha:

Instrucciones: Marcar con una x dentro de los cuadros y una sola respuesta por pregunta

Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Variable: Calidad de vida laboral N.º	**DIMENSIONES / ítems**	**Pertinencia[1]**	**Relevancia[2]**	**Claridad[3]**	**Sugerencias**
	Ítems	SI NO	SI NO	SI NO	
	Dimensión 1: Carga laboral	X	X	X	
1	¿Considero que mi trabajo demanda una mayor cantidad de tareas? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
2	¿Mi trabajo demanda una mayor cantidad de horas laborales, más de lo normal? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
3	¿Mi trabajo me demanda un ritmo acelerado para realizar mis labores? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
4	¿Mantengo un ritmo de trabajo sostenido? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	

5	¿Frecuentemente cometo errores en mis actividades asignadas? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
6	¿Recibo presión en realizar los procedimientos adecuadamente frente a mis pacientes? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
7	¿Ver sufrir al paciente por su enfermedad, repercute en mi salud? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
8	¿Estoy expuesta (o) constantemente a fluidos corporales y accidentes punzo-cortantes? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
9	¿Temo contraer alguna enfermedad en mi centro de trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	

	Dimensión 2: Apoyo directivo				
10	¿Posibilidad de ascender en mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
11	¿La remuneración que percibo es acorde a mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
12	¿Recibo algún incentivo por mi labor? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
13	¿Mi trabajo se preocupa en brindarme capacitaciones para mejorar mi desempeño laboral? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
14	¿Considero que las capacitaciones que recibo me ayudan a mejorar la calidad de mi desempeño laboral? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)**	X	X	X	

	Casi siempre (4) siempre (5)				
15	¿Mi jefe reconoce mi esfuerzo y dedicación que emprendo al realizar mi trabajo? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
16	¿Tengo la posibilidad de expresar lo que siento y pienso? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
17	¿Mi trabajo me permite tomar decisiones frente a los procedimientos o problemas que susciten durante el turno? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
18	¿Recibo apoyo de mis jefes ante un problema que se presenta en el turno? **Nunca (1) Casi nunca (4) A veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)**	X	X	X	
19	¿Pido frecuentemente ayuda a mis jefes para poder hacer mis labores? **Nunca (1)**	X	X	X	

	Casi nunca (4) **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**				
	Dimensión 3: Motivación interna				
20	¿Mi familia me incentiva y apoya para salir adelante, pese a las adversidades? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	
21	¿Me siento satisfecha(o) con mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	
22	¿Siente pasión, entrega y compromiso con mi trabajo? **Nunca (1)** **Casi nunca (4)** **A veces (3)** **Casi siempre (4)** **siempre (5)**	X	X	X	

[1]**Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]**Relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento posee la suficiencia para medir la variable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

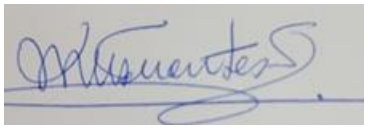
Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: María Angelica Fuentes Siles DNI: 43575794

Especialidad del validador: Enfermera. Maestra en docencia universitaria y gestión educativa

30 de octubre 2025



Firma del experto

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de los instrumentos se comprobó a través de una prueba piloto en una población similar a la población objeto de la investigación, las unidades de estudio la conformaron de 20 profesionales de enfermería

Instrumento 1: *"CARGA LABORAL"*

Prueba de confiabilidad: coeficiente de Kuder Richardson 20 (KR-20)

Estadísticas de fiabilidad	
KR-20	N de elementos
0.82	20

Interpretación: en relación a los resultados del análisis de confiabilidad que es 0.82 puntos y según el rango de la tabla de valores de Kuder Richardson, se determina que el instrumento de medición es de consistencia buena

Instrumento 2: "CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (CVP-35)"

Prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,74	20

Interpretación: de acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0.74 puntos y según el rango de la tabla de valores del Alfa de Cronbach, se determina que el instrumento de medición es de consistencia aceptable.

Anexo 5: Aprobación de comité de ética

Universidad Norbert Wiener

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 18 de diciembre del 2025.

Autor Responsable:
ROSA JIROMI QUISPE LEYVA

Exp. Nº: 3319-2025

De mi consideración:
Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"CARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA PERÚ 2026"**
Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 18/11/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:
ROSA JIROMI QUISPE LEYVA

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angélica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440 / Teléfono: 939513820 (Atención: lunes a viernes de 8:00 a 16:30 horas.) / Correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

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:

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio:

Participantes:

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 m 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

Anexo 7: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de los datos

Santiago de Surco, 02 de febrero de 2026

Señor:
Khristian Vigil Vega.
Secretario General
Universidad Peruana Norbert Wiener
Presente. -

De nuestra consideración:

Por medio de la presente le hago llegar mis saludos y brindarle respuesta a su carta de fecha 22 de enero del pte, donde nos solicita la autorización para la realizar un Estudio de campo por parte de la Tesista Rosa Jiromi Quispe Leyva para la elaboración de su proyecto de investigación: "Carga Laboral y calidad de vida del personal de enfermería de una Clínica Privada de Lima Peru 2026" en nuestra Institución.

Mediante la presente le informamos que aceptación a su solicitud, indicándole resguardar la privacidad de la información.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Sor Haida Echevarria Schmidt
Directora General
Clínica Padre Luis Tezza

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1 Internet
repositorio.uwiener.edu.pe 3%

2 Trabajos entregados
uwiener on 2024-02-25 1%

3 Internet
hdl.handle.net 1%

4 Internet
repositorio.ucv.edu.pe 1%

5 Trabajos entregados
uwiener on 2023-02-21 1%

6 Publicación
Machaca Apaza, Lianne Cadnis. "Hábitos de estudio y rendimiento académico en l... <1%

7 Trabajos entregados
uwiener on 2024-03-03 <1%

8 Trabajos entregados
Universidad Cesar Vallejo on 2026-07-15 <1%

9 Trabajos entregados
uwiener on 2023-02-09 <1%

10 Trabajos entregados
uwiener on 2023-04-28 <1%

11 Trabajos entregados
Universidad Wiener on 2022-10-07 <1%