



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“CARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL DE LIMA,
2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. PANTA MORE, MAGDA FRANCISCA

<https://orcid.org/0000-0002-4419-4826>

ASESOR:

Mg. PURIZACA CURÓ, ROXANA MARISEL

<https://orcid.org/0000-0002-9989-6972>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **Panta More Magda Francisca**, con DNI **46565726**, en mi condición de autora del trabajo académico presentada para optar el **Título de Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos** de título **“Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de lima, 2022”**, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**¹ que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **18 %** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 30 días del mes de mayo del año 2023.

Panta More Magda Francisca
DNI: 46565726

Mg. Purizaca Curó Roxana Marisel
DNI: 02894992

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

¹ Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

INFORME DE ORIGINALIDAD - TURNITIN

Nueva versión

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	2%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	1%
6	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Índice general

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I. INTRODUCCIÓN.....	8
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	18
III. CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES.....	23
IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXOS	33

Índice de Anexos

Anexo A. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	34
Anexo B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
Anexo C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	39

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un Hospital de Lima, 2022. **Materiales y métodos:** el presente estudio muestra un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional descriptivo, de corte transversal, de diseño no experimental. La muestra estará conformada por 150 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, 2022. Para la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento empleado serán dos cuestionarios de 35 y 20 ítems para la variable carga laboral y calidad de vida. **Resultados:** Los resultados del estudio demostrarán en qué medida la carga laboral en sus dimensiones: carga física, carga mental y carga psicoafectiva están relacionados con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, mostrando evidencia estadística en sus resultados. **Conclusiones:** este estudio es importante para el profesional de enfermería, así como para sus respectivas jefaturas, con el propósito de mejorar las condiciones laborales que generen carga laboral y reducen el nivel de su calidad de vida tanto laboral como personal.

Palabras clave: Carga laboral, calidad de vida, profesional de enfermería. (DeCS)

ABSTRACT

Objective: to determine the relationship between workload and quality of life in nursing professionals of the intensive care unit in a Hospital in Lima, 2022. **Materials and methods:** this study shows a quantitative approach, descriptive correlational level, cross-sectional, non-experimental design. The sample will be made up of 150 nurses from the Intensive Care Unit of a Hospital in Lima, 2022. For data collection, the survey technique will be used and the instrument used will be two 35 and 20-item questionnaires for the variable workload and quality. of life. **Results:** The results of the study will demonstrate to what extent the workload in its dimensions: physical load, mental load and psycho-affective load are related to the quality of life of nursing professionals, showing statistical evidence in their results. **Conclusions:** this study is important for the nursing professional, as well as for their respective heads, with the purpose of improving working conditions that generate workload and reduce the level of their quality of life, both work and personal.

Keywords: Workload, quality of life, nursing professional. (DeCS)

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se ha ido evaluando la carga laboral que muestra el profesional de enfermería en el sector de la salud, debido al impacto que muestra el paciente en su calidad de atención. Existen situaciones más complejas, como suceden en UCI (Unidad de Cuidados Intensivos), esta evaluación se enfatiza en relación al efecto de la aparición de nuevas tecnologías en factores como el cuidado a los pacientes críticos que se encuentran en peligro y la necesidad de la presencia de personal especializado (1).

La gran carga en el trabajo se muestra como un factor que aporta a los resultados negativos, especialmente en pacientes críticos. Los resultados indican que las características clínicas y sociodemográficas, tiempo de permanencia en UCI, tasa de mortalidad y el grado de salud en el que se encuentra el paciente son algunos factores que se encuentran relacionados al nivel alto de carga laboral que manifiestan los trabajadores de la salud. Por lo tanto, los indicadores de necesidad de cuidados son hoy en día indispensables en el campo de enfermería, brindando cuidados seguros tanto para los pacientes como para los profesionales (2).

En los últimos tiempos, las condiciones laborales que presenta el ámbito de la salud han cambiado significativamente, con condiciones laborales desfavorables e inseguridad. Mostrando evidencia empírica que demuestra las consecuencias negativas laborales con respecto a la salud, en el aspecto físico y mental, de los médicos, enfermeras y en general todos los profesionales de la salud. Así, el rendimiento de los profesionales y los sistemas de salud está fuertemente regulado por el ambiente de trabajo (3).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), existen países que carecen de personal especializado en la salud, por lo menos son 3 millones quienes no alcanzan a cubrir el 80% de cobertura para implementar diversas herramientas en el sector salud. Esto da como resultado que los paramédicos brinden atención con un esfuerzo dos o tres veces mayor de lo que sería el caso, lo que provoca una sobrecarga de atención, que se asemeja con un nivel bajo de calidad de vida en el

ámbito laboral. Sin embargo, una adecuada gestión a nivel de trabajo en equipo directivo de una organización que brinda el servicio de salud contribuirá a una buena calidad de vida. Cabe señalar que la calidad de vida profesional es alta con 88,4% de personas trabajando en centros asistenciales en países de América del Norte, y en países del Sur se muestra un 55% (4).

No obstante, trabajadores de la salud se encuentran expuestos a una serie de factores arraigados en el contexto laboral que generan un ambiente complejo. Estos factores pueden estar relacionados con la excesiva carga laboral, los cambios de horarios y el ambiente laboral. El personal médico, especialmente los de enfermería, por la especificidad de su labor asistencial, es partícipe de sentimientos como el dolor de los pacientes y por consiguiente del sufrimiento durante la atención diaria que ejerce, por lo que su labor está orientada a la comunidad, sus exigencias son físicas, emocionales y espiritualmente exigentes. Razón por la que se encuentran expuestos a un número de factores que pueden afectar su calidad de vida, ya que su labor se desarrolla en el exigente entorno del trabajo y muchas veces los recursos logísticos no son los suficientes para realizar un trabajo adecuado (5).

El profesional de enfermería se encuentra constantemente bajo la presión que da por el trabajo, enfrentando dolor, sufrimiento, desesperación, muerte, desesperanza, impotencia y angustia; así también, la mínima cantidad de trabajadores capaces de satisfacer plenamente las necesidades de los residentes y los empleadores los obliga a duplicar su jornada laboral. Si sufre, debido al desgaste emocional que trae su trabajo y las malas relaciones entre colegas, esto conduce a una atención de calidad baja (6).

A nivel internacional en los países de América, el informe muestra que existe una necesidad de reforzar el ámbito laboral de enfermería, aumentando especialistas; realizando una mejor asignación de expertos por país, aumentar el número de especialistas en zonas rurales y en lugar de acceso complicado, proponer opciones de exámenes prácticos para aquellos estudiantes se encuentran en la etapa de formación profesional, así también invertir en la formación académica y especializada de enfermeras de práctica avanzada (7).

Para la Organización Panamericana de la Salud, la enfermería está centrada en principales centros urbanos y según estudios de enfermería realizados por la OPS, la relación que existe entre las enfermeras con todos aquellos profesionales que son parte del sector salud y personal auxiliar se evidencia baja, lo que indica baja cobertura y son factores de riesgo en la atención brindada (8).

En México, aun cuando se cuenta con profesionales de enfermería capacitados y con seguridad para enfrentar la pandemia por su formación académica y años de experiencia laboral, también argumentan que debido a que el ambiente laboral de la pandemia fue cada vez más hostil, con mayor carga de trabajo, donde prevalece la necesidad de capacitación continua, con acceso a equipos de protección personal adecuados, agotamiento psíquico, falta de apoyo psicológico, entre otras situaciones, deben ser atendidas para encontrar la mejor manera de superarlas, para desarrollar planes que se enfoquen en mejorar continuamente el entorno y diversas condiciones laborales en beneficio de los profesionales del sector salud (9).

Asimismo, en Colombia, la carga de trabajo de los auxiliares de la salud incluye en todas las condiciones de trabajo que generen de una u otra manera ansiedad o amenaza que va a poner en riesgo la salud del trabajador. Además, se integran las actitudes y emociones que son negativas hacia las personas con las que se labora y a su entorno profesional. Investigaciones realizadas han demostrado que los auxiliares de enfermería realizan sus labores en ciertas condiciones que incrementan el estrés en el trabajo, como laborar 13 o 14 horas por turno, no tener espacio para comer y descansar, y deben tomar otras acciones adicionales como el cuidado de rutina para combatir el estrés que nacen por las relaciones de trabajo en grupo (10).

En Argentina, el estado de la carga laboral pasa desapercibido, estudios han demostrado que genera efectos negativos en las condiciones de trabajo del personal especializado en atención al paciente. La investigación destaca la vulnerabilidad de las enfermeras a sus horarios de trabajo; Esta es una situación muy complicada porque ha habido muchos intentos de encontrar una solución para

solucionar el problema a tiempo, pero los esfuerzos hasta ahora no han sido efectivos. Son elementos estructurales que requieren de la interrelación de diversos ejes indispensables para hallar una posible solución donde no se perjudique al paciente, pero tampoco se sobrecargue al personal de enfermería (11).

En el Perú, se considera que un 44,2% de profesionales de enfermería se encuentran sobrecargados de trabajo, especialmente los que trabajan en el servicio de urgencias, debido a la necesidad en el sector de atención especializada de garantizar el bienestar del paciente mejorado continuamente. Un estudio de 90 especialistas de varios hospitales y centros médicos prioritarios del país encontró que el 12,2% presentaban síntomas de agotamiento emocional por estrés, depresión y alteraciones del sueño que son provocados por arduas horas de trabajo, el trasfondo ha derivado en el síndrome de burnout, un problema psicosocial (12).

Este hecho no es ajeno a nuestro país, en Lima, el Ministerio de Salud (2017) declaró que las enfermeras viven experiencia con gran intensidad emocional, fortalecidas por el trabajo nocturno, así como una responsabilidad que puede liderar los resultados de varias intervenciones de eficiencia, y el número de grupos y recursos humanos, a un desarrollo específico de comportamientos y emociones que lo generan. La psicología se transmite en una sensación de fatiga en el cuerpo físico continuo, además de los cambios en el comportamiento, así como riesgos en el aspecto físico, químico y biológico proporcionados por la "brecha entre personas, empleos y organizaciones", están disponibles condiciones de trabajo estresantes (13).

En muchos centros de trabajo para enfermeros, las condiciones de trabajo siguen siendo deficientes, tanto administrativas como de infraestructura, como no tener suficientes camas para los pacientes y falta de profesionales médicos. En muchos casos, se estima que los enfermeros tienen un aumento de las actividades diarias que son sobrecargadas, contribuyen a los problemas psicológicos, conducen a una atención inadecuada debido a la fatiga y una menor calidad de servicio y trabajo (14).

Al observar estos datos estadísticos, se puede afirmar que existen diferentes elementos que intervienen en la carga de trabajo de los profesionales de la salud en todo el mundo y que no solo perjudica en el aspecto laboral, sino también en los aspectos: emocional, psicológico y social. Por lo que, trabajar en reducir la carga laboral, mejorará la calidad de vida, adquiriendo nuevos conocimientos y fortalezas para llegar a ser un profesional de calidad.

La carga de trabajo es un conjunto de demandas psicofisiológicas que tiene que soportar una persona durante su horario de trabajo. Como se puede observar en la definición aparecen dos aspectos específicos, el aspecto espiritual y el aspecto material (15).

A su vez, la carga de trabajo en el ámbito de la salud se puede definir como las actividades, tareas y procedimientos excesivos que lleva a cabo a diario el profesional de la salud con respecto al número de pacientes que necesitan de sus cuidados (16).

También se puede definir la carga de trabajo como un grupo de necesidades psicofisiológicas que afronte el trabajador durante la jornada laboral. Cuando el trabajo es excesivo se produce el cansancio, que es cuando disminuye la capacidad tanto física como psicológica del trabajador después de realizar una labor por un determinado tiempo, ya sea físico, psíquico y/o psicoemocional (17).

Para la Organización Mundial de la Salud la carga laboral es “Una forma de conflicto entre el trabajo y la familia, donde hay demasiado que hacer en un período de tiempo determinado, cuando las demandas totales de tiempo y energía involucradas en las actividades están dictadas por múltiples trabajos y funciones para cumplir dichos roles” (18). La carga de trabajo se puede dividir en tres tipos: carga física, carga mental y carga psicoafectiva, que afecta a cada individuo de manera única.

En cuanto a la dimensión de carga física hace referencia a un determinado conjunto de demandas físicas, las que enfrenta una persona durante su horario de trabajo, así como el esfuerzo, la posición en la que se encuentre desarrollando su labor y el manejo de la carga (19).

En cuanto a la dimensión carga mental se entiende como el grado de esfuerzo mental que se realiza para obtener un determinado resultado, requiriendo de una adecuada atención y concentración para realizar este proceso (20).

La carga mental también puede ser definida como un conjunto de demandas mentales, cognitivas e intelectuales que realiza un trabajador durante el transcurso de su horario laboral, en la que realiza esfuerzo mental para poder realizar sus labores. Los factores que ayudan a generar la carga mental de trabajo son: la gran información que se obtiene continuamente, el grado de complejidad de las respuestas solicitadas, el salario, la mala relación laboral, entre otros (21).

La dimensión que es más complicada de medir es la dimensión carga psicoafectiva debido a los diversos factores que la crean (angustia del paciente, agresión, número abrumador de pacientes) (22).

Por su lado, la calidad de vida para la Organización Mundial de la Salud, es una mezcla de diversos factores, entre los cuales se encuentra la percepción que los seres humanos tienen sobre su posición de existencia, su cultura en el contexto, sistemas de valores socialmente aceptados, metas, expectativas, sus estándares y lo que les molesta. La calidad de vida tiene una definición que incide de manera compleja en la salud física, mental, su grado de autocontrol y relaciones entre las personas de su entorno (23).

Así también la calidad de vida se define como “Un estado de bienestar físico, social, emocional, mental, intelectual y ocupacional que permite a las personas satisfacer plenamente sus necesidades individuales y colectivas.” (24). La calidad de vida se refiere a como una persona ve del mundo, sus relaciones con sus seres queridos y la manera en la que recibe el trato de las personas y situaciones de su entorno (25).

Las dimensiones que se utilizarán en el presente trabajo de investigación son seis, las cuales son propuesta por Sharlock (1996 - 2001), las cuales abarcan distintos aspectos de la vida para todo tipo de profesionales. Entre ellas se encuentran el bienestar emocional, material, personal, físico, inclusión social y los derechos (26).

Para la Organización Mundial de la Salud el bienestar emocional es un “Un estado mental en el que una persona se da cuenta de sus propias habilidades, puede hacer frente a las tensiones mundanas de la vida, ser productiva y contribuir a la comunidad” (27). En cuanto al bienestar material o económico significa que la persona posee, los factores que le permiten vivir cómodamente, así como su adquisición económica, que le posibilita pagar sus necesidades de alimentación, bebida, alojamiento, descanso, vestido, educación, salud, etc. (28).

En cuanto al bienestar personal se puede afirmar que es subjetivo o psicológico y se define como una “experiencia emocional placentera”. Es un concepto generalizado, que se superpone o está relacionado con la felicidad, la satisfacción individual y la calidad de vida subjetiva. Desde luego, es multidimensional: incluye diversas dimensiones y está relacionado con la influencia positiva, el afecto negativo, así como con la evaluación cognitiva y, a algunos, con la percepción de la idea de sentido de la propia vida (29).

Por su lado, el bienestar físico es cuando un individuo siente que ninguno de sus órganos o funciones está alterado; ya que el cuerpo funciona de manera eficiente y tiene la capacidad física suficiente para enfrentar los diversos desafíos que se presenta continuamente la actividad humana (30).

El bienestar social o inclusión social es la necesidad de considerar el individuo y la sociedad, el mundo dado y la historia natural en relación mutua. El bienestar social es simplemente “nuestra evaluación de las circunstancias y actividades en la sociedad” (31).

En cuanto a los derechos se hace referencia a que son “un conjunto de principios y normas que encarnan la idea de justicia y orden; rigen las relaciones humanas en todas las sociedades y cuyo cumplimiento puede ser impuesto coactivamente”, y en cuanto a la calidad de vida son las circunstancias en las que un ser humano vive, en busca de satisfacción (32).

Existen investigaciones que fueron desarrolladas en el Perú y el mundo que han ido estudiando a las variables: carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería, algunos muestran la relación entre las dos variables y otros describen a cada una de ellas. Por lo que el contexto presentado contribuirá de manera significativa a esta investigación.

Castro y colaboradores (33) en Ecuador, en el 2020 realizaron un estudio que tuvo como objetivo “determinar la influencia que existe entre la carga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019 – marzo 2020” el enfoque fue mixto, de tipo descriptiva. Participaron 58 profesionales de enfermería del Hospital Martín Icaza. Los resultados muestran que un gran porcentaje de los empleados encuestados cree que la calidad de vida no está en un nivel óptimo por consecuencia de la carga excesiva laboral, pocos incentivos y algunos factores ergonómicos. Uno de los factores más importantes que conducen a la existencia de sobrecarga de trabajo es la falta de un análisis establecido para controlar las actividades a cargo de cada miembro del puesto.

Granero (34) en Barcelona, en el 2017 realizó un estudio que tuvo como objetivo “evaluar la calidad de vida laboral en enfermeras de Barcelona” el enfoque fue mixto, de análisis cuantitativo, descriptivo y transversal. Participaron 1744 enfermeras de distintas instituciones de salud. Los resultados fueron que, en el contexto de la crisis, la aplicación de medidas de control del gasto en salud afectó negativamente las condiciones laborales de las enfermeras, a saber: reducción de salarios, aumento de la jornada laboral, aumento de la carga laboral y la situación de precariedad e inseguridad en el empleo.

Rodríguez (35) en España, en el 2016 realizó un estudio que tuvo como objetivo “determinar el nivel de calidad de vida en los trabajadores del sector sanitario y en los del sector educativo” el estudio fue observacional transversal. Participaron 395 trabajadores de sanidad y de educación de la provincia de Alicante. Los resultados muestran que el nivel de satisfacción laboral en hombres y mujeres es similar. Las mujeres no se sienten más satisfechas que los hombres cuando se trata de experiencia relacionada con la carga de trabajo.

Tello (17) en Perú, en el 2017 realizó un estudio que tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería de las unidades de Cuidados intensivos e Intermedios” el enfoque fue cualitativo; método correlacional, diseño no experimental de corte transversal. En el que participaron 35 licenciadas de enfermería. Como resultado se encontró que no existe relación significativa entre la carga de trabajo y la calidad de vida del personal de enfermería en las áreas de cuidados intensivos y cuidados intermedios del Centro Naval, ya que los miembros del personal eran muy activos, jóvenes, de 31 a 38 años. y disfrutar de una buena calidad de vida.

Roca (36) en Perú, en el 2017 realizó un estudio que tuvo como objetivo “estudiar la relación entre la carga de trabajo, síndrome de burnout y la calidad de vida profesional en una entidad financiera estatal de Lima” el enfoque fue cualitativo; diseño no experimental, transversal correlacional. Participaron 100 funcionarios entre jefes y funcionarios. Los resultados mostraron que existe relación entre las variables carga de trabajo, síndrome de burnout y calidad de vida.

León y colaboradores (37), en Perú, en el 2019 realizaron un estudio que tuvo como objetivo “determinar la relación entre la sobrecarga laboral y calidad de vida en el trabajo en las enfermeras en la red de salud Valle del Mantaro en el 2019” tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, descriptiva de corte transversal. En la que participaron 300 enfermeras de la Red de Salud mencionada. Los resultados fueron que existe evidencia de una relación entre las variables sobrecarga laboral y calidad de vida, lo que perjudica directamente en la realización de las labores diarias.

De igual forma, es importante mencionar la teoría del afrontamiento, el estrés y los procesos cognitivos, en la que Lazarus y Folkman han contribuido al estudio de los factores cognitivos relacionados con el estrés y las emociones. A partir de esta premisa, la apreciación de los estímulos, la naturaleza del estrés y los procesos de afrontamiento comienzan a tener sentido. Lazarus argumentó que el estrés debe considerarse un concepto organizado y utilizarse para comprender una amplia gama de fenómenos de gran importancia para la adaptación humana y animal. Para el

autor, el individuo enfrenta el estrés a través de un juicio funcional de la actividad mental y depende de fuerzas conscientes configuradas como el producto de una evaluación intuitiva de necesidades, fuerzas y resultado previsible de interactuar con el entorno de una manera particular, procesando información e integración de experiencias. La teoría de Lazarus afirma que el estrés psicológico es una relación específica entre los individuos y su entorno, que perciben como una exacerbación o un uso excesivo de sus recursos y causan peligros para su salud.

El presente estudio será de suma importancia para profesionales y estudiantes de enfermería, ya que ayudará a idear medidas correctivas y preventivas relacionadas con la carga laboral, porque existe un gran impacto negativo en la calidad de vida del profesional de enfermería en el área de cuidados intensivos en un Hospital de Lima. Además, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos se utilizarán técnicas como cuestionarios y programas que permitan conocer la relación entre ambas variables. La encuesta en curso y sus resultados permitirán al personal administrativo y al profesional de enfermería del hospital donde se llevará a cabo la investigación trabajar en la prevención de enfermedades físicas y mentales y aplicar diversas estrategias para que el nivel de la calidad de vida profesional pueda mejorar y lograr el desarrollo humano en términos de dignidad humana.

Finalmente, el objetivo general del presente estudio será determinar la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida en los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Enfoque y diseño de investigación

Este estudio se basará a un enfoque cuantitativo, ya que en el proceso de la investigación se utilizarán datos estadísticos para la obtención de resultados. Además, tendrá un diseño no experimental, porque las variables no serán manipuladas, de corte transversal porque los datos se recopilarán en un solo momento y no habrá modificaciones en el proceso del estudio. Por último, será correlacional porque se mostrará la relación entre ambas variables (38).

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

En el presente estudio participarán enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2022. Según reportes de la oficina de recursos humanos, actualmente se cuenta con 150 profesionales de enfermería.

Los criterios de inclusión son:

Enfermeras que se encuentren laborando en la unidad de cuidados intensivos

Enfermeras que hayan firmado el consentimiento informado

Los criterios de exclusión son:

Enfermeras que se encuentren con permiso o de vacaciones en el periodo de investigación.

Enfermeras que no estén de acuerdo en la participación del estudio.

Muestra

En el presente estudio la muestra se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N (p) (q)}{e^2 (N - 1) + Z^2 (p) (q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra o cantidad de elementos a encuestar

Z = nivel de confianza (95%)

p = probabilidad a favor (50%)

q = probabilidad en contra (50%)

N = el tamaño de la población

e = el margen de error deseado

En el presente estudio, las variables de la ecuación tomarán los siguientes valores: Población (N) de 150 sujetos, nivel de confianza (Z) de 95% = 1.96, la probabilidad de exposición entre los casos al no ser conocida tendrá el valor de 50% = 0.5, así también se considerará el margen de error de 5% = 0.05 (39).

$$n = \frac{(1.96)^2 94 (0.5) (0.5)}{(0.5)^2 (150 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 109$$

El muestreo que se realizará en el presente estudio será probabilístico, aleatorio simple.

2.3. Variables de investigación

Variable carga laboral

Definición conceptual

“Una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles” (18).

Definición operacional

“La carga laboral es una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles, la cual será medida con el instrumento Carga Laboral que cuenta con 4 dimensiones y 20 preguntas”

Variable calidad de vida

Definición conceptual

“Un estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas” (24).

Definición operacional

“La calidad de vida es un estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas, la cual será medida con el instrumento Calidad de Vida Profesional (CVP 35) que cuenta con 3 dimensiones y 35 preguntas”.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada durante el proceso de recolección de datos será la encuesta. Esto se debe a que es una técnica para recopilar información (verbalmente o por escrito) de una gran muestra de sujetos. No es solo tecnología, es la aplicación de procesos estandarizados. Para su aplicación se utilizan diversas técnicas como cuestionarios y entrevistas (40).

Como instrumento de recolección de datos se aplicarán dos cuestionarios:

Para la medición de la variable carga laboral, se utilizó el cuestionario elaborado por Huamán y colaboradores (41) el cual fue consolidado por 5 expertos en la materia

de estudio, en la que se obtuvo un valor de 0,95, el cuál fue dicotómico, de 20 preguntas y 4 dimensiones.

Para la medición de la variable calidad de vida, se utilizó el cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP 35), el cuál fue elaborado por García Sánchez en 1993, adaptado en el Perú por autores que utilizaron este instrumento con el fin de medir la calidad de vida profesional en el sector salud, por su fácil aplicación, comparabilidad y respuestas aceptables, consta de 35 preguntas, que son medidas en una escala del 1 al 10, nada (1, 2) algo (3, 4, 5) bastante (6, 7, 8) mucho (9, 10), estructurado por 3 dimensiones: apoyo directivo, cargas o demandas en el trabajo, motivación intrínseca.

Validez

El cuestionario Carga Laboral fue validado por Flores (42), donde se valida su valor de contenido a través del criterio de 5 jueces expertos, la cual tuvo un valor de 0,98, lo que indica que es confiable.

El cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP 35) fue validado por Grimaldo (43) donde se valida su valor de contenido a través del criterio del jurado, que utilizaron el coeficiente V de Aiken, que resulta de este proceso es el valor significativo del instrumento en el nivel de significancia de 0,05 en todas las categorías. Sin embargo, esto se logró después de hacer algunos ajustes de idioma en el instrumento, con los comentarios de los jueces.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento Carga Laboral, se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, la cual obtuvo un valor de 0,83, lo que significa que tiene excelente confiabilidad.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento Calidad de Vida Profesional (CVP 35), Grimaldo (43) a través del coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0.95, lo que significa que tiene excelente confiabilidad, lo mismo sucede con las 3

dimensiones: carga laboral (0.90), motivación intrínseca (0.91) y apoyo directivo (0.95)

2.5. Plan de recolección de datos

El trabajo actual primero solicitará una carta de aprobación de la Universidad María Auxiliadora y las aprobaciones correspondientes del Hospital de Lima. Una vez aceptada la aprobación, se coordinará con el centro de enfermería del hospital. Si el proceso de aplicación de herramientas está coordinado, la aplicación de herramientas se realizará de acuerdo con un horario fijo los martes y jueves cuando el personal de enfermería esté fuera de servicio.

2.6. Método de análisis estadístico

En el presente estudio, una vez creadas las tablas y figuras validadas, para comprender mejor la aplicación estadística en el programa estadístico SPSS, se crea posteriormente una matriz de base de datos para realizar el mismo control de calidad. Adicionalmente, se realiza un análisis de inferencia para establecer la relación entre ambas variables. La prueba estadística utilizada será Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Este estudio considera cuatro aspectos éticos de la investigación: **Primero, el principio de autonomía**, refleja que las personas son libres de participar en estudios de investigación, y este principio se hace cumplir mediante la firma de formularios de consentimiento informado por parte de las enfermeras. **Segundo, el principio de beneficencia**, que busca maximizar el beneficio para los participantes del estudio, se aplica a través de los resultados y recomendaciones disponibles para las enfermeras y sus instalaciones. **Tercero, el principio de no maleficencia**, que no daña a quienes participan en la investigación, y este principio se establece en el formulario de consentimiento informado. **Finalmente, el principio de justicia**, que trata a todas las partes por igual (44).

III. CRONOGRAMA Y ACTIVIDADES

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	X	X	X	X																
Búsqueda bibliográfica			X	X	X	X														
Elaboración de la sección Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			X	X	X	X	X	X												
Elaboración de la sección Importancia y justificación de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección Objetivos de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X										
Elaboración de la sección Enfoque y diseño de la investigación			X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección Población, muestra y muestreo						X	X	X	X	X	X									
Elaboración de la sección Técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X	X							
Elaboración de la sección Aspectos bioéticos									X	X	X	X								
Elaboración de la sección Métodos de análisis de información										X	X	X								
Elaboración de aspectos administrativos del estudio										X	X	X	X							
Elaboración de los anexos										X	X	X	X	X						
Aprobación del proyecto													X	X						
Trabajo de campo														X	X	X	X			
Redacción del informe final: Versión 1																	X	X	X	
Sustentación del informe final																	X	X		

IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

MATERIALES	2022				TOTAL
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	S/.
Equipos					
1 pc	1500				1500
USB	40				40
Útiles de escritorio					
Lapiceros	4				4
Hojas		10			10
Material bibliográfico					
Libros	40	60			100
Fotocopias	20	20	10	10	60
Impresiones	30	30	15	15	90
Espiralado				10	10
Otros					
Movilidad	30	30	30	30	120
Alimentos	20	20	20	20	80
Llamadas	10	10	10	10	40
Recursos Humanos					
Digitadora	100				100
Imprevistos	50	50	50	50	200
TOTAL	1844	230	135	145	2354

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Oliveira P, Fátima C, Vieira L, Miranda L, Sérgio T, Tavares G. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global* [Internet]. 2020 [citado el 15 de Mayo del 2022];19(59):450–9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450
2. Bastoni J, Okiveira V, Melo M, Ceretta H, Grillo K, Regina S. Carga del trabajo de enfermería en trasplante de células madre hematopoyéticas: estudio de cohorte. *Revista da Escola de Enfermagem da USP* [Internet]. 2015 [citado el 15 de Mayo del 2022];49(Esp):93–100. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/XSXjT9vfbVDt8Y8jdrnrxbL/?format=pdf&lang=pt>
3. Jiménez J. Cambios en el entorno del trabajo médico. *Rev Med Chile* [Internet]. 2004 [citado el 15 de Mayo del 2022];132(0):637–42. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v132n5/art16.pdf>
4. Cazana Z. Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital público. *Casus* [Internet]. 2017 [citado el 15 de Mayo del 2022];2(2):89–99. Disponible en: <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/36/21>
5. Ruiz M, Pérez E, Ortega Á. Quality of Life in Nursing Professionals: Burnout, Fatigue, and Compassion Satisfaction. *Environmental Research an Public Health* [Internet]. 2020 [citado el 15 de Mayo del 2022];17(4):1–12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7068555/pdf/ijerph-17-01253.pdf>
6. Següel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Ciencia y enfermería* [Internet]. 2015 [citado el 15 de Mayo del 2022];21(2):11–20. Disponible en:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002

7. 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]. 2020 [citado el 15 de Mayo del 2022];44(0):1–2. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
8. Organización Panamericana de la Salud. Organización Panamericana de la Salud [Internet]. *Salud Universal*. 2013 [citado el 15 de Mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-universal>
9. Quintana M, Bautista A, Velarde E. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *Sanus*. 2020 [citado el 17 de Mayo del 2022] ;5(16):1–14. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/243>
10. Giraldo Y, López B, Arango L, Góez F, Silva E. Estrés laboral en auxiliares de enfermería, Medellín-Colombia, 2011, Estrés laboral en auxiliares de enfermería. *Revista de la Universidad Industrial de Santander Salud* [Internet]. 2013 [citado el 16 de Mayo del 2022];45(1):23–31. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072013000100004
11. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. *Trabajo y Sociedad*. 2017 [citado el 18 de Mayo del 2022];28(0):11–35. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1514-68712017000100002
12. Medina A. Factores asociados al estrés laboral en el personal de Enfermería del área de emergencia y unidad de cuidados intensivos de un hospital de la ciudad de Guayaquil [Internet]. *Guayaquil*; 2017 [citado el 18 Mayo del 2022].

Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8987/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-392.pdf>

13. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. Pimentel; 2018 [citado el 20 de Mayo del 2022]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%c3%b3n%20Carrasco%2c%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Rodriguez C. Carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019 [Internet]. Lima; 2019 [citado el 15 de Mayo del 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46318/Rodriguez_RCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Dirección de Prevención de Ibermutuamur. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción [Internet]. Dirección de Prevención de Ibermutuamur. 2010 [citado el 16 de Mayo del 2022]. Disponible en: <http://www.interempresas.net/ObrasPublicas/Articulos/42567-La-carga-de-trabajo-la-fatiga-y-la-insatisfaccion.html>
16. Rueda A. Administración y Gestión de servicios de Enfermería. Difusión de cuidados de Enfermería; 2009 [citado el 16 de Mayo del 2022]; 978–984 p. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/51530/1/Gestion-Administracion-Servicios-Enfermeria-Tema1.pdf>
17. Tello G. Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval, 2016 [Internet]. Perú; 2017 [citado el 15 Mayo del 2022]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21842/Tello_PG.PDF?sequence=1&isAllowed=y

18. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2010. [citado el 18 Mayo del 2022]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44466/1/9789243500249_%20spa.pdf19. Instituto Navarro de Salud Laboral Unidad didáctica 3. RIESGOS POR CARGA, FÍSICA O MENTAL, DE TRABAJO [Internet]. España; [citado 2022 May 16]. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
20. Confederación de empresarios de Navarra. La carga mental en el trabajo. Cen 7 días [Internet]. 2009 [citado el 16 de Mayo del 2022]; Disponible en: <http://www.varios.cen7dias.es/contenido.php?boletin=132&secc=16&det=4716>
21. Jaramillo J. La influencia de la carga laboral en el estrés del personal de la dirección de promoción y comunicación [internet]. [Quito]: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018 [citado el 16 de Mayo del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/15165/TESIS-%20LA%20INFLUENCIA%20DE%20LA%20CARGA%20LABORAL%20EN%20EL%20%26%20ESTRES%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20DIRECCION%20DE%20PROMOCION%20Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
22. Calvo M. Enfermería del trabajo. Difusión avances de enfermería. Madrid; 2008. [citado el 16 de Mayo del 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=561179>

23. Organización Mundial de la Salud. Calidad de Vida. Organización Mundial de la Salud. 1994. [citado el 16 de Mayo del 2022]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a01.pdf>

24. Rubio D, Rivera L, Borges L, Gonzáles F. Calidad de vida en el adulto mayor. Varona [Internet]. 2015 [citado el 16 de Mayo del 2022]; 61:1–7. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360643422019>

25. Guerrero J, Can A, Sarabia B. Identificación de niveles de calidad de vida en personas con un rango de edad entre 50 y 85 años. Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas [Internet]. 2016 [citado el 19 de Mayo del 2022];5(10):1–12. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317026>

26. Lara J, Sulca L. Calidad de vida y Comportamiento Ecológico en estudiantes de séptimo ciclo de secundaria de la Institución Educativa Juan Velazco Alvarado – Bernales, en el contexto de Emergencia Sanitaria – 2020 [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Chincha]: Universidad autónoma de Ica; 2021 [citado el 16 de Mayo del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/849/1/Juan%20Diego%20Lara%20Lora.pdf>

27. Bienestando by securitas direct. Bienestar emocional: su importancia y cómo cuidar de él [Internet]. Bienestando by securitas direct. 2020 [citado el 17 de Mayo del 2022]. Disponible en: <https://bienestando.es/bienestar-emocional/>

28. Grimaldo M, Correa D, Jara D, Cirilo I, Aguirre M. Propiedades Psicometricas de la escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes en estudiantes Limeños. 2nd ed. Vol. 20. Healt and Addictions; 2000. [citado el 17 de Mayo del 2022]. 145–156 p. Disponible en: <https://ojs.haaj.org/?journal=haaj&page=article&op=view&path%5B%5D=545>

29. Fierro A. Bienestar personal, adaptación social y factores de personalidad: Estudios con las Escalas Eudemon. Clin Salud [Internet]. 2006 [citado el 16 de Mayo del 2022];17(3):297–318. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v17n3/v17n3a06.pdf>
30. CUMBRIA Bienestar. El Bienestar físico, mental, emocional y social [Internet]. CUMBRIA Bienestar. 2021 [citado el 16 de Mayo del 2022]. Disponible en: <https://www.cumbriabienestar.es/el-bienestar-social/>
31. Blanco A, Díaz D. El bienestar social: su concepto y medición. Psicothema [Internet]. 2005 [citado el 17 Mayo del 2022];17(4):582–9. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717407.pdf>
32. Sepúlveda A. Derecho de calidad de vida. Parques alegres [Internet]. 2017 [citado el 16 de Mayo del 2022]; Disponible en: <https://parquesalegres.org/biblioteca/blog/derecho-calidad-vida/>
33. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del Profesional de Enfermería en el Hospital General Maza, periodo octubre 2019-marzo 2020 [Internet]. Babahoyo; 2020 [citado el 15 de Mayo del 2022]. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras Evaluación y propuestas de mejora [Internet]. Barcelona; 2017 [citado el 15 de Mayo del 2022]. Disponible en: https://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Rodriguez B. Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad [Internet]. Elche; 2016 [citado el 15 de Mayo del 2022]. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>

36. Roca M. Carga de trabajo, control, burnout y calidad de vida profesional en funcionarios de una Entidad Financiera de Lima [Internet]. Lima; 2017 [citado el 15 de Mayo del 2022]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3268/roca_sm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
37. Castillo M, Buitron S. Sobrecarga Laboral y Calidad de Vida en El Trabajo [Internet]. Huancayo; 2019 [citado el 15 de Mayo del 2022]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/420598140/420252037-Sobrecarga-Laboral-y-Calidad-de-Vida-en-El-Trabajo>
38. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la Investigación. Sexta. México: Mc Graw Hill; 2014.
39. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis. Cuarta. Bogotá: Ediciones de la U; 2014.
40. Cid A, Méndez R, Franco S. Investigación: Fundamentos y metodología. Tercera. Lima: PEARSON; 2015.
41. Huamán G, Vergara J. Carga laboral del personal de enfermería en el área COVID 19 – Hospital de Barranca, Lima 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 30 de Junio del 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77331/Huaman_LGE-Vergara_SJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Sebastián O, del Hoyo A. Carga laboral en el trabajo. Madrid - España: INSHT; 2002. [citado el 30 de Junio del 2022]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documentos/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

43. Grimaldo M. Calidad de vida profesional en estudiantes de ciencias de la salud. *Revista de Psicología*. 2010;60. [citado el 30 de Junio del 2022]. Disponible en: <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/615>
44. Revista Médica Honduras. Principios de la ética de la investigación y su aplicación. *Revista Médica Honduras* [Internet]. 2012 [citado el 27 de Junio del 2022];80(2). Disponible en: <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>

ANEXOS

Anexo A. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1							
TÍTULO: Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2022.							
VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR	VALOR FINAL
Carga laboral	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	“Una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles” (18)	La carga laboral es una forma de conflicto trabajo – familia, al tener mucho que hacer en un lapso determinado de tiempo, cuando el total de demandas en tiempo y energía asociadas a las actividades prescritas por múltiples roles laborales y familiares es demasiado grande para desempeñar adecuada o confortablemente dichos roles, la cual será medida con el instrumento Carga Laboral que cuenta con 4 dimensiones y 20 preguntas.	Dimensión Física	Posturas, descanso, alineamiento, resistencia	16 a 20 puntos 8 a 15 puntos 0 a 7 puntos	Alto Medio Bajo
				Dimensión Psicológica	Descanso mental, conexión social, presión, concentración		
				Dimensión Comportamental	Actitudes, comportamiento, experiencia, diligente		
				Dimensión afrontamiento	Afecto, rutina, valores, adaptación		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2022.

VARIABLE	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	“Un estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas”(24)	La calidad de vida es un estado de bienestar físico, social, emocional, espiritual, intelectual y ocupacional que le permite al individuo satisfacer apropiadamente sus necesidades individuales y colectivas, la cual será medida con el instrumento Calidad de Vida Profesional (CVP 35) que cuenta con 3 dimensiones y 35 preguntas.	Carga en el trabajo	Cantidad de trabajo, prisas y agobios, presión que se recibe por la cantidad de trabajo, conflictos, falta de tiempo para la vida personal, incomodidad física en el trabajo, carga de responsabilidad, interrupciones molestas.	Mala Calidad de Vida Tendencia a Baja Calidad de Vida Tendencia a Buena Calidad de Vida Calidad de Vida Optima	0 - 27 28 - 55 56 - 82 83 – 110
				Motivación intrínseca	Tipo de trabajo, la motivación que experimenta, exigencia de capacitación, apoyo familiar, creatividad, capacitaciones, apoyo del equipo.	Mala Calidad de Vida Tendencia a Baja Calidad de Vida Tendencia a Buena Calidad de Vida Calidad de Vida Optima	0 – 25 26 – 50 51 – 75 76 – 100
				Apoyo directivo	Posibilidad de expresar lo que se siente y se necesita, satisfacción con el sueldo, reconocimiento del esfuerzo, oportunidad de ser promocionado, apoyo de jefes y compañeros, autonomía, libertad de decisión, variedad de trabajo, creatividad.	Mala Calidad de Vida Tendencia a Baja Calidad de Vida Tendencia a Buena Calidad de Vida Calidad de Vida Optima	0 – 35 36 – 70 71 – 105 106 – 140

Anexo B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO CARGA LABORAL

Es Estimado (a) enfermero(a) tomando unos minutos de su tiempo, por favor conteste con total sinceridad a cada uno de los ítems propuesto, para poder realizar una evaluación de la percepción de la Carga Laboral que viven a diario, marcando con una "X", la opción que considere más óptima.

N°	ÍTEMS	SI	NO
DIMENSIÓN FÍSICA			
1	La carga laboral de enfermera le permite combinar la posición de pie-sentado		
2	Mantiene Ud. la columna en posición recta durante su labor		
3	Mantiene Ud. los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4	La tarea de enfermera le exige desplazamientos rigurosos.		
5	Luego de terminar su jornada como enfermera se siente cansada con ganas de querer dormir.		
DIMENSIÓN PSICOLÓGICA			
6	Considera Ud. que el nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado.		
7	Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera.		
8	Su labor como enfermera le genera desgaste mental		
9	El procesar la información es sencilla, se evita la memorización.		
10	El entorno físico le facilita el desarrollo trabajo como enfermera.		
DIMENSIÓN COMPORAMENTAL			
11	Su ritmo de trabajo es rápido.		
12	Suele realizar su labor de enfermera sin interrupciones.		
13	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes		
14	Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás		
15	Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.		
DIMENSIÓN DE AFRONTAMIENTO			
16	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
17	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
18	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza		
19	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
20	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.		

CUESTIONARIO
CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

CVP 35

A continuación, se le presenta el instrumento Calidad de Vida Profesional (CVP 35) para que responda según crea por conveniente.

Preguntas	
Sexo (M ó F)	
Edad	
¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este centro de salud?	
Centro de Salud en el que usted trabaja:	
Función que desempeña:	

Situación Laboral	
Nombrado	
CAS	
Contrato por recursos propios	

Preguntas	
¿Cuántas horas le dedica a este trabajo en la semana?	
¿Cuántos años lleva de antigüedad en el Servicio de Salud?	
¿Cuánto demora en llegar a su lugar de trabajo? (en minutos)	

Estado Civil	
Soltero	
Casado	
Viudo	
Divorciado	
Conviviente	

Hijos	
¿Cuántos hijos tiene usted? (si no tiene hijos ponga 0)	

¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?	
Turnos rotativos	
Turnos fijos. ¿Cuál?	
Otro ¿Cual?	

Preguntas	
¿En cuántos lugares trabaja? Aparte del mencionado	
Y si fuera así ¿Cuántas horas trabaja a la semana cada lugar?	

A continuación le presentaremos una serie de frases acerca de su trabajo, piense en su situación laboral y diga cómo se presentan éstas frases dentro de su vida laboral, deberá responder dentro de una escala del 1 al 10, a las que se superponen las categorías "Nada" (valores 1 y 2), "Algo" (valores 3, 4 y 5), "Bastante" (valores 6, 7 y 8), y "Mucho" (valores 9 y 10), éstas frases son:

Cuestionario CVP - 35		Nada		Algo			Bastante			Mucho	
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo										
3	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo										
4	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo										
5	Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo										
6	La falta de tiempo para mi vida personal										
7	La incomodidad física en el trabajo										
8	La carga de responsabilidad										
9	Las interrupciones molestas										
10	El estrés que tengo (esfuerzo emocional)										
11	Mi trabajo, ya que tiene consecuencias negativas para mi salud										
12	El tipo de trabajo										
13	La motivación que experimento (ganas de esforzarme)										
14	La exigencia de capacitación para realizar mi trabajo										
15	El apoyo de mi familia										
16	Mis ganas de ser creativo (a)										
17	La capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual										
18	Mi trabajo, porque es importante para la vida de otras personas										
19	Mi trabajo, ya que me siento orgulloso (a) de él										
20	Lo que tengo que hacer, ya que ello está claro										
21	El apoyo que recibo de mi equipo										
22	La posibilidad de expresar lo que siento y necesito										
23	Mi satisfacción con el sueldo										
24	El reconocimiento de mi esfuerzo										
25	La posibilidad de ser promocionado (a)										
26	El apoyo de mis jefes o adjunto										
27	El apoyo de mis compañeros (as)										
28	La recepción de la información de los resultados de mi trabajo										
29	La institución donde trabajo, ya que trata de mejorarla calidad de vida de mi puesto										
30	La autonomía o libertad de decisión que tengo										
31	La variedad de mi trabajo										
32	La posibilidad de ser creativa										
33	La posibilidad de ser escuchado (a), cuando realizo alguna propuesta										
34	Mi capacidad de desconexión al final de la jornada laboral										
35	Mi calidad de vida global										

Anexo C. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a 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.

Título del proyecto: Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima, 2022.

Nombre de los investigadores principales:

Panta More Magda Francisca

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un Hospital de Lima

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.

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 posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a mi persona, quien soy la responsable de la investigación.

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 a la responsable del estudio.

Participación voluntaria:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, de 2022

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante