



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD PROGRAMA DE
SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

**“SOBRECARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA EN SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTORA:

LIC. TAPIA CASTRO SOLEDAD

<https://orcid.org/0000-0002-3789-7961>

ASESOR:

Mg. FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR

<https://orcid.org/0000-0001-9942-0491>

LIMA – PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, **SOLEDAD TAPIA CASTRO** , con DNI **73511133**, en mi condición de autor(a) del trabajo académico presentada para optar el **TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES** de título **“SOBRECARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, 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** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **15%** 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 aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 20 días del mes de octubre del año 2023.



FIRMA DEL AUTOR
Soledad Tapia Castro
DNI: 73511133



FIRMA DEL ASESOR
FAJARDO CANAVAL, MARIA DEL PILAR
DNI: 25697604

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

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

Soledad Tapia Castro

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

12%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

www.iphe.gob.pa

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL	4
ÍNDICE DE ANEXOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
I.INTRODUCCIÓN.....	8
II.MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
III.ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXOS	28

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	29
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	30
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	33

RESUMEN

Objetivo: Determinar la sobre carga laboral del profesional de enfermería en servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, 2022. **Materiales y método:** métodos cuantitativos, diseño experimental, correlación. Con una población de 120 enfermeros y una muestra de 92 profesionales de enfermería del Hospital Cayetano Heredia-2022. Como instrumento el Cuestionario Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España originalmente desarrollado por Bestratén (2000), el cual fue adaptado a la población Peruana por Nieto & Lora en el año 2019 consta de 40 ítems que evalúan cuatro dimensiones: Carga mental; carga física; presión de tiempo y organización del trabajo con 10 ítems respectivamente y será evaluada de manera cuantitativa. **Resultados:** Los resultados se presentarán en forma de tablas y gráficos estadísticos utilizando medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo. **Conclusión:** El estudio brindará datos que contribuyan a mejorar el proceso de atención de enfermería, mejorando así la calidad de la atención al paciente.

Palabras clave: sobrecarga, calidad, atención al paciente.

ABSTRACT

Objective: To determine the workload of nursing professionals in the emergency department of Hospital Cayetano Heredia, 2022. **Materials and Methods:** Quantitative methods, experimental design, correlation. The study involved a population of 120 nurses, with a sample of 92 nursing professionals from Hospital Cayetano Heredia in 2022. The instrument used was the National Questionnaire on Safety and Health at Work from Spain, originally developed by Bestratén (2000). This questionnaire was adapted for the Peruvian population by Nieto & Lora in 2019 and consists of 40 items that assess four dimensions: Mental load, physical load, time pressure, and work organization, each with 10 items, and it will be evaluated quantitatively. **Results:** The results will be presented in the form of tables and statistical graphs using measures of central tendency for quantitative analysis. **Conclusion:** The study will provide data that can contribute to improving the nursing care process, thereby enhancing the quality of patient care.

Keywords: work overload, care, quality, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2019, Mencioné que entre enfermeras y técnicos conforman cerca del 50% de la población en todos los establecimientos médicos, cabe señalar que al comparar los números de profesionales con la demanda de pacientes, la diferencia es cada vez mayor, ya que se estima en España por 5 enfermeras por cada 1000 habitantes (1)

Si bien la labor que brinda los profesionales de enfermería parte de la función que realiza, pacientes bajo su cuidado, tiempo requerido por persona y equipo y suministros (2). Un ejemplo de ello es la abrumadora carga de trabajo en algunos hospitales del sur de California, con una alarmante tasa de vacantes de enfermeras del 30%, está generando un nivel insostenible de estrés para el personal, lo que a su vez provoca que algunos profesionales de la salud abandonen la industria antes de lo previsto (3)

En México en el 2014 se buscó la relación del estrés con la sobrecarga laboral en los enfermeros de un hospital de segundo nivel en Veracruz, donde los resultados arrojaron que los profesionales que tenían altos niveles de estrés eran debido a la sobrecarga laboral, el 65,9% se encontraba en un nivel moderado, 34,1% en nivel alto, teniendo como aspecto más afectado el físico (4)

En la ciudad de Murcia en el 2020 se realizó un estudio para identificar la carga de trabajo de los enfermeros requerida por los pacientes durante la hospitalización, manifestando que la carga de trabajo de enfermería fluctuó durante el ingreso, siendo mayor el primer día de ingreso (34-65,38%) y cuando se atendía a pacientes con pronóstico conservador (muerte), el NAS promedio fue de 57,41%, correspondiente a 13,78 veces. atención de enfermería en 24 horas (5)

Así mismo en la ciudad de Ibarra una investigación realizada sobre la relación entre la carga de trabajo y la calidad de la atención de enfermería en 2021, tuvo como resultado que el 36,62% presenta carga laboral alta, mientras que sus niveles de satisfacción son de 91,55%, lo cual quiere decir que el 71,83% posee una carga laboral alta y sin embargo su calidad de atención es buena (6)

Según un estudio realizado por The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) en el 2022, más de 20 millones de trabajadores de la salud en EE. UU. enfrentan un alto riesgo de problemas de salud mental debido a condiciones de trabajo extremadamente demandantes, exacerbadas por la pandemia. Estos problemas incluyen estrés, desgaste profesional y depresión. La escasez de personal y la carga emocional son preocupaciones. Dicho problema está siendo abordado de forma integral, destacando la importancia de las condiciones laborales y el apoyo de los empleadores (7)

En Latinoamérica existe numerosas cifras que indican la escasez de enfermeras, como lo demuestran 10 de 30 países (29%) se calcula 15 profesionales de enfermería por cada 10 mil habitantes, así mismo de cada 10 son 6 lo cual indica que por 10 mil habitantes existe 10 enfermeros. Se encontraron, altas demandas laborales, como apoyo social, habilidades para tomar decisiones y necesidades de control, llegarían a afectar en algunos de los indicadores de salud, física o mentales de los enfermeros (8)

En Colombia en el año 2020, una investigación realizada para determinar habilidades clínicas y carga de trabajo de las enfermeras en unidades de cuidados intensivos manifestó que las competencias clínicas que realizan en menor porcentaje son: con un 2,7% apoyo a familiares, 89,2% no incluye vasopresores y tareas administrativas y organizativas habituales (9)

Otro estudio realizado en Ecuador con la finalidad de determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el rendimiento del profesional de enfermería en el 2021, obtuvo como resultados que el 36% manifestaron sobre carga laboral con desgaste físico, el 64% menciona haber tenido aumento de extensión en la jornada de trabajo por lo cual se evidencio que en 46% presenta niveles bajos de rendimiento profesional (10)

En Cuba en el 2021 un estudio realizado para describir la magnitud de la carga de trabajo y los obstáculos en el trabajo de los enfermeros en la unidad de cuidados intensivos, se identificaron las mayores cargas y esta es el mal uso de los equipos (66,67 %), no un buen equipo en el centro de suministro (61 %). 11%, y pasar mucho tiempo buscando equipo por estar en el lugar equivocado (52,77%) (11).

A nivel nacional uno de los aspectos que ha recibido mayor atención en los ambientes de trabajo es la sobre carga laboral en los profesionales de enfermería, donde en Trujillo en el 2019 un estudio mostro La relación entre la carga de trabajo y la calidad de la atención, se mostró que un 65,7% de enfermeras presentan clase III de sobrecarga mientras que el 34,3% presenta clase IV (12)

En lima, en el año 2019 se realizó un estudio dirigido a identificar los niveles de exceso de trabajo por parte de las enfermeras de emergencia del hospital Nacional. Sergio E. encontró que el 51,1% de las enfermeras tenían sobrecarga moderada, seguidamente del 28,9% que presentó niveles altos de sobrecarga, mientras que el 20% de profesionales obtuvieron niveles bajos de sobrecarga laboral (13)

Así mismo, en Lima, un estudio realizado en base de 15 artículos de acuerdo a la sobrecarga laboral en el año 2020, mencionan que el 78% se encuentra en un nivel moderado de sobrecarga laboral con origen de desgaste física y mental con un 50% y por condiciones organizacionales el 44,4%, entonces se pudo concluir que la sobrecarga laboral es originada por excesos de horas de trabajo principalmente (14)

Similares investigaciones realizada en Callao en el año 2020, donde hay 12 enfermeras por cada 10.000 habitantes, muestra que el 63% de las enfermeras tienen un nivel importante de sobrecarga laboral, destacando como mayores causantes a la presión para la realización de sus labores con un 88,2% y el 51% menciona no contar con las facilidades del cambio de turno (15)

En el Hospital Referencial de Ferreñafe, en el departamento de Lambayeque, en el año 2018, se realizó una evaluación para determinar los niveles de sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería, como resultados obtuvieron que el 41,9% presentaron niveles medios con respecto a la sobrecarga laboral, con un 51,6% y 6,5% niveles bajos y altos respectivamente (16)

En la ciudad de Arequipa en el 2017, analizaron los niveles de enfermeras abarrotadas en el área de emergencias donde obtuvieron que el 40% presenta sobrecarga excesiva, de los cuales el 60% manifestó que esta sobrecarga es originada por los escasos de armonía a la actividad de la enfermera asistencial y las dificultades a nivel administrativos (17)

De igual manera en el 2017, en la región de Ayacucho, un estudio relacionado a

las evidencias de sobre carga laboral de las cuales se obtuvieron que el 2.5% de sobrecarga laboral intensa se encuentra en el área de cirugía y emergencias, 15% en nivel moderado en emergencias al igual que en pediatría, medicina y Traumatología con un 12,5% y 11,3% respectivamente, además se evidencio que la sobrecarga de trabajo está directamente relacionada con el agotamiento emocional y la autosatisfacción (18)

De lo anterior se evidencia que la sobre carga laboral en los profesionales de enfermería dentro del área de emergencias, es un problema de salud pública a nivel mundial, así como a nivel nacional ya que las consecuencias son muy perjudiciales para distintos grupos sociales, en este sentido es necesario conocer las causas de esta problemática y como es que se debe cambiar para darle solución.

Se define a la carga de trabajo de enfermería es un conjunto de actividades realizadas por las enfermeras en relación con el usuario, teniendo en cuenta el cansancio emocional y mental, especialmente de las enfermeras, que no es suficiente para cumplir con sus funciones en el trabajo, se sobresaturan en los servicios de emergencia con las actividades, en los pasadizos, en las salas de espera , convirtiéndose en malestar ya que la insuficiencia de materiales, recursos humanos y mala infraestructura, trae consigo el aumento de la ansiedad en los profesionales (19)

La sobrecarga se entiende como una responsabilidad en la medida en que crea importantes estresores cuantitativos y cualitativos que pueden estar relacionados con tareas redundantes, demandas excesivas de habilidades, estados mentales deprimidos, el declive, la carga del conocimiento, puede aumentar los niveles de agotamiento emocional y físico, además es el sobre pasar las capacidades mentales o físicas de los profesionales, ocasionados por el exceso de trabajo a ejecutar (19)

Cabe destacar, que no sólo pone en riesgo la salud de los trabajadores, sino que aumenta las tasas de ausentismo y crea un ambiente laboral insatisfactorio, especialmente en el caso de los trabajadores de la salud, donde una carga de trabajo excesiva puede tener efectos indirectos en la seguridad del paciente al afectar la comunicación, la satisfacción laboral, la motivación y causar agotamiento. Esta alta carga de trabajo se ha identificado como una de las principales causas de agotamiento, lo que a su vez se traduce en una disminución

del bienestar, la calidad de la atención y en costos relacionados con el ausentismo y la rotación del personal (20)

La sobrecarga de trabajo altera significativamente la salud de los empleados, exponiéndolos a situaciones difíciles tanto en el ambiente de trabajo como en las relaciones interpersonales, reduciendo en el personal de la salud la eficacia de su trabajo y el desenvolvimiento en sus labores, por lo cual es importante identificar y reconocer estos tipos de problemas y dar solución, dentro de esto tenemos diferentes tipos de carga que son, la carga física, mental y psicoactiva (21)

Puesto a lo anterior, Saltos et al. (22) realizaron un estudio en Cuba para analizar la carga de trabajo del personal de enfermería en función de la gravedad del estado del paciente. Este estudio es descriptivo, transversal, utilizando la herramienta TISS Score 28. Pacientes por sobrecarga de trabajo. Según esta relación, lo cual también sería perjudicial para los pacientes en este servicio.

Canoles (23) en el año 2020, en su investigación acerca de la sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en Colombia, buscaron identificar las fuentes de sobrecarga laboral, mediante un estudio descriptivo, trasversal, obteniendo como resultados que la principal causa de la sobrecarga de trabajo es la falta de tiempo, seguidamente del sobreesfuerzo que dan para cumplir con las tareas asignadas y brindar un cuidado de calidad al paciente.

Hernández (24) realizó un estudio descriptivo según el análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería de la ciudad de México en el año 2016, este estudio conto con artículos entre los años 2006 y 2014, como resultados se obtuvieron que la necesidad de atender a los pacientes en diferentes entornos clínicos aumenta la carga de trabajo al personal de enfermería.

Por otro lado, el estudio de Barrios et al. (25) en Chile en 2018 titulado “Carga de Trabajo de Enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica por Paciente y Riesgo”. Se trata de un estudio transversal descriptivo cuantitativo. Se determinó que la carga de trabajo de una enfermera representa el 60% de su trabajo de cuidado, dejándola con menos tiempo para tareas perdidas y horas extras, evidenciando un grado regular de sobrecarga.

Por su parte Avellaneda (21), en Colombia realizo un estudio denominado

“Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en el 2019”, fue tipo correlacional, prospectivo, de corte transversal, mediante el instrumento de evaluación de desempeño. Teniendo como resultado que el 55.2% obtuvo desempeño moderado mientras el 27. % y 17.2%, dentro de bajo y alto respectivamente, en conclusión, se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral.

Puesto lo anterior la investigación de Garma et al. (26) en Perú en el año 2021, con el objetivo principal de determinar la carga de trabajo y competencia de las enfermeras de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, con un diseño transversal y no experimental de correlación con estudios de Encuestas y cuestionarios tipo Likert. Así, se infiere que la carga de trabajo tiene una relación positiva y negativa con la productividad.

Machaca et al. (27) elaboraron un estudio en Arequipa en el 2019, denominado “Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III”, se utilizó un estudio cuantitativo correlacional, conformado por una muestra de 80 profesionales, obteniendo como resultado que el 36,3% de profesionales presenta nivel regular de carga laboral, el 32,5% un nivel bajo y el 31,3% niveles altos de sobrecarga laboral.

Calongos (28) en el año 2020 en la ciudad de Ica presentó un estudio para determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la salud mental. Estudio cuantitativo, no experimental, en el que participaron 75 enfermeras utilizando métodos de encuesta y cuestionario de Nieto M. Se encontró que el 40% presentaba carga de trabajo media, el 32% y el 28% presentaron niveles bajos y altos respectivamente.

Ildefonso (29) en su estudio denominado: “carga laboral y estrés en los enfermeros del servicio de emergencia respiratoria en el hospital de Lima, 2021”, el cual fue cuantitativo, correlacional y corte transaccional, estuvo conformado por 50 profesionales, utilizando la técnica de la encuesta, donde se obtuvo que el 46% de profesionales cuentan con niveles medio de sobrecarga laboral, 24% en nivel bajo y finalmente el 30% se encuentra con niveles altos de sobrecarga.

En cuanto a la justificación práctica y social este estudio va a permitir identificar los problemas dentro del Hospital, en el ámbito de sobrecarga laboral que existen sus

enfermeros en el servicio de emergencias, así mismo se tendrá la posibilidad de proponer cambios para disminuir los factores de riesgo hacia el personal de enfermería, por otro lado, los pacientes también se beneficiarían ya que al tener un personal de enfermería con menos sobrecarga, podrán brindar su atención con mejor calidad a cada uno de sus pacientes.

En cuanto a justificación teórica, es sabido que los servicios de emergencia se enfrentan a diferentes retos cada día y situación con elevados grados de dificultad, lo cual puede generar en los profesionales de enfermería un aumento de trabajo y sobre carga en sus obligaciones, entonces al existir una gran demanda de pacientes y a la vez no contar con el suficiente personal para brindar la atención necesaria, se atribuye esta mayor responsabilidad a los unos cuantos, de cual no tienen la suficiente capacidad física ni mental para ofrecer una atención de calidad, es por eso que con este estudio se busca determinar los niveles de sobrecarga laboral, de igual manera Este estudio pretende servir como modelo para futuras investigaciones.

Desde una perspectiva metodológica, se justifica debido a que se emplearan instrumentos que han sido validados previamente, que cuentan con una consistencia interna sólida, por lo que brindarán resultados que se utilizará para la preparación y/o adaptación de nuevos protocolos.

En consecuencia, el objetivo general de esta investigación es: Determinar la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, 2022.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. MÉTODOS Y DISEÑO DEL ESTUDIO

Esta investigación se adscribe al enfoque cuantitativo, caracterizado por el uso de la recolección de datos a través de mediciones numéricas y análisis estadísticos (30), con un enfoque descriptivo ya que tiene como objetivo especificar las propiedades y características de la variable objeto de estudio, contará con un diseño no experimental, dado que no se manipularán deliberadamente las variables sino que se observarán como se presentan en su contexto natural y de corte transversal, lo que significa que se llevará a cabo un análisis en un momento específico (31)

2.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

En el caso de la población, se limitará a 120 enfermeras especialistas en el Hospital Cayetano Heredia 2022 en el área de urgencias para el año 2022.

Criterios de Inclusión:

Únicamente serán incluidas en el estudio las enfermeras que desempeñen su labor principalmente en la sala de emergencias, manifiesten su interés en participar en la investigación y otorguen su consentimiento informado mediante firma.

Criterios de Exclusión:

No se tomará en cuenta al personal que trabaje en otras áreas distintas a sala de emergencias, aquellos que estén cubriendo ausencias, profesionales en fase de formación, ausentes por cualquier razón, y aquellos que no deseen participar en el estudio de forma voluntaria.

La muestra se calculará utilizando la fórmula de población finita, que incluye un 95 % de confianza y un 5 % de error, lo que da como resultado $n = 92$.

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

Dónde

N = población. (120)

Z = nivel de confianza. (1.96)

p = probabilidad de éxito. (0.5)

q = probabilidad de falla. (0.5)

n = tamaño de la muestra.

E = error estándar (0,05)

$$n = \frac{(120)*(1.96)^2}{(0.5*0.5)(120-1)^2 + (1.96)^2(0.5*0.5)}$$

$$n = 92$$

2.3. VARIABLE DE INVESTIGACIÓN SOBRE CARGA LABORAL

Definición conceptual: La sobrecarga laboral se entiende como el conjunto de responsabilidades y actividades laborales que un empleado debe cumplir en su entorno de trabajo, creando un factor de estrés elevado, que puede estar relacionado con exceso de tareas, exceso de habilidades, deterioro psicológico, carga de conocimientos, etc. (11). Puede aumentar los niveles de agotamiento emocional, mental y físico de los profesionales (19)

Definición operacional: La medición de la sobrecarga laboral se realizará mediante un cuestionario proporcionado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, este cuestionario abarca cuatro dimensiones de sobrecarga laboral, a saber, sobrecarga física, sobrecarga mental, trabajo a turnos y factores de organización, de escala nominal, con respuestas de si y no el cual asigna puntuaciones en tres niveles: alta, media y baja.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el tratamiento de la variable se empleará como técnica la encuesta y como instrumento el Cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el

Trabajo de España, fue desarrollado originalmente por Bestratén en el año 2000, originalmente contenido de 58 ítems que se utilizan para medir tanto la variable general de “sobrecarga laboral” como sus diversas dimensiones que incluyen la carga física ítems del 1 al 15, se relaciona con la demanda física del trabajo, el rango es: Alta: 25 - 30 Media: 22 - 24 Baja: 15 – 21; la carga mental ítems del 16 al 29, que se enfoca en la exigencia cognitiva y emocional de las tareas laborales, el rango es: Alta: 24 – 28 Media: 18 - 23 Baja: 14 – 17; el trabajo a turnos ítems del 30 al 41, que analiza la variabilidad en los horarios laborales el rango es: Alta: 20 – 24 Media: 16 - 19 Baja: 12 – 15; y, por último, factores de organización ítems del 42 al 58, que considera aspectos relacionados con la gestión y la estructura laboral el rango es: Alta: 27 – 33 Media: 21 - 26 Baja: 17 – 20 (32).

Cabe destacar que el instrumento fue adaptado a la población Peruana por Nieto & Lora en el año 2019 (33) en su trabajo “Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital Pacasmayo, 2018” El cuestionario consta de 40 ítems de respuesta dicotómica que evalúan cuatro dimensiones relacionadas para una medición global: carga mental ítems 1-10, carga física ítems 11-20, presión de tiempo ítems 21 – 30 y organización del trabajo 31-40. La carga laboral se divide en tres categorías: baja (40-55), media (56-73) y alta (74-80).

De este modo, se ha realizado una evaluación minuciosa de la sobrecarga laboral que enfrentan los profesionales de enfermería, brindando una visión más completa de su situación laboral en el ámbito del Servicio de Emergencia del Hospital Cayetano Heredia.

La validación del instrumento se llevó a cabo con la participación de expertos en el campo, quienes evaluaron la herramienta. Se contó con la opinión de 6 jueces especializados en el área de estudio, y se aplicó la prueba de V Aiken, obteniendo un resultado del 97%. Además, se procedió a validar la consistencia de los 40 ítems mediante el cálculo de índices correlacionales, donde todos los ítems se consideraron válidos con valores de r superiores a 0.300 (33).

En lo que respecta a la confiabilidad, el cuestionario demostró un sólido coeficiente Alfa de Cronbach en su conjunto, con un valor de 0.885. A nivel más específico, se obtuvieron coeficientes de 0.769 para la dimensión de sobrecarga

física, 0.720 para la sobrecarga mental, 0.729 para la presión temporal y 0.781 para la organización del trabajo (33).

2.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y Consentimiento Previo para la Recolección de Datos

Se realizarán trámites ante las autoridades de la Universidad María Auxiliadora solicitando la emisión de un documento que nos reconozca como estudiantes de la UMA durante el proceso de investigación, luego de presentar la solicitud ante la dirección del Hospital Cayetano Heredia, según lo prescrito con el arte. Así como el responsable del sitio para el cual solicitaremos autorización para la aplicación de los instrumentos a su personal de enfermería del área de emergencias.

2.5.2. Uso de la herramienta de recopilación de datos

Iniciamos el proceso explicando el motivo de la investigación reuniéndonos con el jefe de servicio, a quien le explicaremos lo que pretendemos conseguir. Este estudio cuenta un cuestionario como instrumentos de recogida de datos, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España que evaluará la sobre carga laboral, con sus dimensiones: carga física; la carga mental; el trabajo a turnos; y, por último, factores de organización. Finalmente, se recopilarn las encuestas y luego se verificará que cada cuestionario haya sido completado en su totalidad para la posterior codificación de cada encuesta.

2.6. MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis de datos considerará en primer lugar la codificación de cada encuesta y de cada ítem, luego los datos serán ingresados en el Excel de datos preparado para tal fin, luego de este procedimiento serán enviados al sistema estadístico SPSS versión 25 para su diligenciamiento final Utiliza el análisis lógico para examinar las relaciones entre las variables bajo estudio y sus respectivos valores. Mediciones junto con una lista de tablas y diagramas de distribución de frecuencia para cada medición e indicadores.

2.7. ASPECTOS ÉTICOS

En la ejecución del proyecto, se asegurará la transmisión de información a la sede correspondiente, con claras metas a alcanzar, respetando la autonomía de los participantes y protegiendo de manera rigurosa la confidencialidad de los datos proporcionados por cada participante. Se enfatiza la responsabilidad exclusiva de quien lleva a cabo la revisión, evaluación y procesamiento de la información de los participantes en este estudio. Dado que se trata de una investigación de campo, se ejercerá una precaución extrema en lo que respecta a la integridad y bienestar de los participantes

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	3
Identificación del problema	■																					
Búsqueda de la bibliografía en el repositorio virtual		■	■	■																		
Introducción: Estado actual del problema, fundamento teórico y cuestiones básicas			■	■																		
Construcción de argumentos de investigación			■	■																		
Plantear los objetivos la investigación				■	■																	
Organizar y detallar secciones de documentos y métodos, así como el enfoque y diseño de la investigación.					■	■	■															
Determinar la población, muestra y muestreo							■	■	■													
Elección de la técnicas e instrumentos de recolección de datos								■	■	■												
Desarrollo del Departamento de Documentos y Métodos: Métodos análisis de información.									■	■	■	■	■									
Realización de aspectos administrativos del Estudio											■	■	■	■	■	■	■	■				
Realización de los anexos																■	■	■	■			
Evaluación anti plagio – Turnitin																				■		
Aprobación del proyecto																					■	
Sustentación del proyecto																						■

3.2. Recursos Financieros

Instrumentos	2022			2023		Total
	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	
Equipos						
Laptop	2,750					2,750
Materiales de escritorio						
Lapiceros		15				15
Hojas bon A4			25			25
Material bibliográfico						
Libros	30		40			70
Fotocopias				10		10
Otros						
Movilidad	40	30		20	30	120
Viáticos			50	50	50	150
Imprevistos				75		75
Internet	30	30	30	35	30	155
						3,370

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [sede Web]. Estados Unidos: OMS [acceso 28de octubre 2022] [Internet]. 2019. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universalhealth&Itemid=1926&lang=es
2. García Y. ¿Faltan enfermeras en España? Mal ratio enfermera paciente, contratos precarios y sobrecarga laboral [sede Web]. [acceso 28 de octubre del 2022] [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.newtral.es/faltan-enfermeras-espana-contratosprecarios/20201007/>
3. Hwang K. California necesita miles de enfermeras y los funcionarios no logran ponerse de acuerdo sobre cómo cubrir esos puestos de trabajo [sede Web]. [acceso 28 de octubre del 2022] [Internet] 2023 Disponible en: <https://calmatters.org/calmatters-en-espanol/2023/07/california-necesita-miles-de-enfermeras-y-los-funcionarios-no-logran-ponerse-de-acuerdo-sobre-como-cubrir-esos-puestos-de-trabajo/>
4. Cortaza Ramírez L, Francisco Torres MD. Estrés laboral en enfermeros de un hospital de Veracruz. México. Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm. 2014; 4(1):20-6. [acceso 28de octubre 2022] Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estres-laboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
5. Oliveira P, Fátima C, Vieira, L, Miranda L, Sérvio, T. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. Enferm. glob. [Internet]. 2020 [citado 2022 Oct 29]; 19(59): 450-478. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450&lng=es. Epub 10-Ago-2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.400781>.
6. Pambaquishpe Valles CG. Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021 [Tesis de maestría en Internet].; 2021 [cite 28 Oct.

- 2022]. Disponible en:
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11541>
7. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). La salud mental de los trabajadores de la salud [sede Web]. [acceso 28 de octubre del 2022] [Internet] 2022. Disponible en:
<https://www.cdc.gov/niosh/newsroom/feature/lasaludmental.html>
 8. Blanco G. Estrés Laboral y Salud en las Enfermeras Instrumentistas. RFM [Internet] 2014 [citado 15 de Mayo del 2022] Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/estreslaboral-en-enfermeros-de-un-hospital-de-veracruz-mexico/>
 9. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. cuidad. [Internet]. 1 de mayo de 2020 [citado 28 de octubre de 2022];17(2):22-3. Disponible en:
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
 10. Castañeda, C, Vélez, C. Influencia de la sobrecarga laboral en el rendimiento del profesional de enfermería durante la pandemia del COVID- 19 [tesis Titulación]. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, 2021. Disponible en: https://issuu.com/pucesd/docs/mgc-casta_eda-velez
 11. Comezaquira, C, Terán, G, Quijada-Martínez, J. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev cubana Enfermer [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Oct 28]; 37(4): e3942. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es. Epub 10-Feb-2022.
 12. Mejía. P, Murga. S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario –2019 [tesis Titulación]. Trujillo– Perú: Universidad Nacional de Trujillo, 2019. [acceso 28de octubre 2022] Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 13. Huamán, R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019 [tesis Titulación]. Lima– Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2019. [citado 2022 Oct

- 28]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40649>
14. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia [trabajo Académico de Especialidad]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia [Internet]. 2021. [citado 2022 Oct 28]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
 15. Quintana D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Universidad Manizales [revista en Internet] 2020 [acceso 28 de octubre 2022]. 20(1):123–32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
 16. Calderón, F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del hospital referencial de Ferreñafe, 2018 [tesis Titulación]. Pimentel– Perú: Universidad Señor de Sipán, 2018. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%C3%B3n%20Carrasco%2C%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del servicio de oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017 [trabajo Académico de Especialidad]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa [Internet]. 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2768>
 18. Zevallos S, Suarez T. El síndrome de Burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal LLerena de Ayacucho, 2017 [tesis de Titulación]. Ayacucho-Perú: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga [Internet]. 2018. [citado 2022 Oct 28]; Disponible en: [http://209.45.73.22/bitstream/UNSCH/2680/1/TESIS En721_Zev.pdf](http://209.45.73.22/bitstream/UNSCH/2680/1/TESIS%20En721_Zev.pdf)
 19. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018 [tesis de Maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo [Internet]. 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 20. Eraso, A & Rivera, P. Carga laboral del personal de salud: revisión de alcance de la literatura, 2017 – 2022 [tesis de Maestría] Bogota-Colombia:

- Universidad del Rosario [Internet] 2022. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/b17e7f2a-5166-4d16-aba8-d58be2d0cbd8/content>
21. Avellaneda P, Crespo H, Kasano J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid.* [revista en internet] 2019; 10(2): 1-14. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
 22. Saltos-Rivas M, Pérez-Cardoso C, Suárez-Mella R, Linares-Giler S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2018 [citado 28 Oct 2022]; 34 (2) Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
 23. Canoles, O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias, 2020 [tesis Titulación]. Lima– Perú: Universidad Nacional de Colombia, 2020. [citado 2022 Oct 28]; Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/49596/5539623.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 24. Hernández-Morquecho KG. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc.* 2016;24(3):217-22. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printerFriendly/184/288
 25. Barrios Silvia, Catoni María Isabel, Arechabala María Cecilia, Palma Eugenia, Ibacache Yolanda, Richard Joanna. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. *Rev. méd. Chile* [revista en internet]. 2017 Jul [citado 30 de diciembre del 2022]; 145(7): 888-895. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872017000700888&lang=pt
 26. Garma, N, Vivanco, M. Sobrecarga Laboral Y Desempeño Profesional De Enfermería, Servicio De Emergencia, Hospital Nacional arzobispo Loayza, 2021 [Tesis Licenciatura] Perú: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [Internet] [citado 30 de enero del 2023]; Disponible en:

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1039/1/M%C3%B3nica%20Vivanco%20Vivanco.pdf>

27. Machaca. M, Quispe. C. Estrés y Sobrecarga Laboral del Profesional de Enfermería en Emergencia del Hospital Goyeneche III, Lima-2021 [tesis Titulación]. Lima– Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2019. [citado 2022 Oct 28]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70534>
28. Calongos, R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. LIMA, 2020 [tesis Titulación]. Chíncha– Perú: Universidad Autónoma de Ica, 2020. [citado 2022 Oct 28]; Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
29. Ildefonso, R. Carga laboral y estrés en los enfermeros del servicio de emergencia respiratoria en el Hospital de Lima, 2021 [tesis Titulación]. Lima– Perú: Universidad Norbert Wiener, 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5773/T061_45313067_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Sánchez, H. y Reyes, C. Metodología y diseño en la investigación científica. 5ta edición. Lima-Perú: Business support Aneth S.R.L; 2015 36.
31. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. 6ta. México: Mc Graw Hill; 2014
32. Matamoros, R. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital José Casimiro Ulloa – 2021. [tesis Titulación]. LIMA – PERÚ: Universidad María Auxiliadora. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/979/MATAMOROS%20HUARCAYA%20ROXANA%20-%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Nieto, M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis Titulación]. PERÚ: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Sobrecarga laboral	Cualitativa a Ordinal	La sobrecarga laboral se entiende como el conjunto de responsabilidades y actividades laborales que un empleado debe cumplir en su entorno de trabajo, creando un factor de estrés elevado, que puede estar relacionado con exceso de tareas, de habilidades, deterioro psicológico, carga de conocimientos, etc. Puede aumentar los niveles de agotamiento emocional, mental y físico de los profesionales (30).	La medición de la sobrecarga laboral se realizará mediante un cuestionario proporcionado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, modificado y adaptado para ser aplicado en la población Peruana por Nieto (2019) este cuestionario abarca cuatro dimensiones de sobrecarga laboral, a saber, sobrecarga física, sobrecarga mental, presión de tiempo y organización del trabajo, de escala nominal, con respuestas de si y no el cual asigna puntuaciones en tres niveles: alta, media y baja	Sobrecarga Física	Combinación de posiciones en el puesto de trabajo (pie – sentado) Posición de los brazos por debajo del nivel de los hombros Cantidad de desplazamientos Esfuerzo muscular	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	BAJA MEDIA ALTA	ESCALA DE MEDICION Intervalo Baja (40 – 55) Media (56 - 73) Alta (74 – 80)
				Sobrecarga Mental	Cargas manipuladas, información y supervisión Nivel de atención requerido Información recibida es sencilla, suficiente y necesaria Interrupciones Inseguridad o estrés	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20		
				Presión de tiempo	Ritmo de trabajo Experiencia en los procesos y uso de equipos Programación de turnos	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		
				Organización del trabajo	Preparación para el trabajo asignado Órdenes y exigencias bien definidas Participación en la toma de decisiones Información sobre procesos	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“SOBRECARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, 2022”

Cuestionario de Sobrecarga Laboral

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013) / Adaptado por Nieto & Lora (2019)

Fecha: _____

DATOS GENERALES:

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: _____

Nivel de estudios:

Licenciatura () Especialidad () Maestría () Doctorado ()

Tiempo de servicio: Menor de 5 años () de 5 a 15 años () de 16 a 30 años ()

INSTRUCCIONES:

Las preguntas de este instrumento nos permitirán conocer la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia. Por favor responda con total sinceridad. Si Usted tuviera alguna duda, pregunte a la persona a cargo.

SI: Realiza las acciones del enunciado

NO: No realiza las acciones del enunciado

N°	PREGUNTAS:	RESPUESTAS	
	Dimensión Sobrecarga Física	SI	NO
1.	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.		
2.	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.		
3.	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4.	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados		

5.	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.		
6.	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.		
7.	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
8.	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
9.	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.		
10.	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
Nº	Dimensión Sobrecarga Mental	SI	NO
11.	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.		
12.	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.		
13.	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		
14.	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15.	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16.	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17.	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18.	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19.	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		
20.	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
Nº	Dimensión Presión de Tiempo	SI	NO
21.	Su ritmo de trabajo es rápido.		
22.	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23.	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.		
24.	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.		
25.	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
26.	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27.	Su programación de trabajo es por turnos		
28.	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación		
29.	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos		
30.	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		
Nº	Dimensión Organización del Trabajo	SI	NO
31.	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
32.	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		

33.	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.		
34.	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
35.	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.		
36.	Se carece de una definición exacta de las funciones que deberealizar.		
37.	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.		
38.	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		
39.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
40.	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.		

CATEGORÍAS DE MEDICIÓN DE LA SOBRECARGA LABORAL		
PUNTAJE	INTERPRETACIÓN	CRITERIOS
74 - 80 pts.	Alta	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
56 - 73 pts.	Media	Cumple con algunas características relevantes del estándar
40 - 55 pts.	Baja	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

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:

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio:

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 xxxxxxxxxxxxxxx coordinadores de equipo (teléfono móvil N° xxxxxxxxx) o al correo xxxxxxxxxxxx@gmail.com.

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 Universidad María Auxiliadora.

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	
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador	
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

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

.....

FIRMA DEL PARTICIPANTE