



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA GESTIÓN DE
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero
intensivista en un hospital de Lima nivel III - I ,2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Contreras Colchado de Jacobo, Gisella Liliana (orcid.org/0000-0001-8481-4172)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi hija que me motiva a seguir adelante y gracias a mi madre y esposo, por su apoyo absoluto quienes estuvieron en el desarrollo de investigación y en la memoria de mi querido padre que siempre estará presente en mi vida y quien formo esa valentía en mi para seguir surgiendo cada día.

Agradecimiento

A mi distinguido Mg. Valiente Pantaleón Ramírez Huerta por su gran apoyo y su inagotable paciencia en este nuevo avance investigativo, así como también a mis profesores de esta casa de estudios que aportaron su conocimiento y enriquecer los míos, y a todas mis colegas que fueron participe de este nuevo avance académico.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1.	Tabla cruzada carga laboral*calidad de vida profesional.	19
Tabla 2.	Tabla cruzada carga física *calidad de vida profesional.	20
Tabla 3.	Tabla cruzada carga mental*calidad de vida profesional.	21
Tabla 4.	Tabla cruzada trabajo a turnos*calidad de vida profesional.	22
Tabla 5.	Tabla cruzada los factores de la organización*calidad de vida profesional.	23
Tabla 6.	Correlación entre las variables carga laboral y la calidad de vida profesional.	24
Tabla 7.	Correlación entre la dimensión carga física y la calidad de vida profesional.	25
Tabla 8.	Correlación entre la dimensión carga mental y la calidad de vida profesional.	26
Tabla 9.	Correlación entre la dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida profesional.	27
Tabla 10.	Correlación entre la dimensión los factores de la organización y la calidad de vida profesional.	28

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Se siguió una metodología tipo básico cuantitativa, con un diseño no experimental transversal y un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, el estudio de investigación cuenta con una población que tiene más de un año de experiencia en esta institución sanitaria y que cuenta con título de especialidad en esta área crítica y se contó con una muestra de 35 profesionales enfermeros intensivistas, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (p -valor =0,000. En los resultados se encontró que el 14.3% percibían la carga laboral en un nivel bajo, el 51.4% en un nivel medio y el 34.3% en un nivel alto, asimismo el 20.0% presentó una calidad de vida profesional baja, el 51.4% media y el 28.6% alta, finalmente se concluye que existe una relación inversa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Palabras clave: Carga laboral, calidad de vida profesional, enfermero intensivista.

Abstract

The present study aimed to establish the relationship between the workload and the professional quality of life of the intensivist nurse in a Hospital of Lima level III - I, 2022. A quantitative methodology was basic type followed; a cross-sectional non-experimental design and a correlational descriptive level were had. Likewise, the research study has a population that has more than one year of experience in this health institution and has a specialty degree in this critical area, and a sample of 35 intensivist-nursing professionals was presented, to whom two questionnaires were applied. For the analysis of the data, the Spearman correlation coefficient ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$) at the 0.01 {was used. In the results it was found that 14.3% perceive the workload at a low level, 51.4% at a medium level and 34.3% at a high level, also 20.0% have a low quality of working life, 51.4% average and 28.6% high, finally it is concluded that there is an inverse relationship between the workload and the quality of professional life of the intensivist nurse in a Hospital of Lima level III - I, 2022.

Keywords: Workload, quality of professional life, intensivist nurse.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se menciona que había una escasez promedio estimada de 12,9 millones de profesionales sanitarios, de los cuales 83 países presentan esta escasez (Zoio et al., 2017). presentándose problemas como, en un estudio en Turquía donde se hallaron que la calidad de vida del profesional de enfermería se vio afectada por un agotamiento psicológico (Altinisik y Alan, 2019); En México se conmemoró el día Nacional de la Enfermera, donde se enfatizó el papel de las enfermeras, siendo esencial para salvar muchas vidas durante la pandemia; pero aún necesitan ser reorganizadas, porque si bien son imprescindibles, los factores que determinan su trabajo no son los adecuados (Organización Panamericana de la Salud[OPS], 2021). Así lo apunta también un estudio realizado en España, que constató que la mayoría de los licenciados de enfermería afrontaron estuvieron expuestos a diferentes factores de riesgo (Orozco et al., 2019). De igual manera en el mismo país evidenciaron que es relevante involucrar a los profesionales de enfermería en las decisiones importantes de los procesos, así como incluir también la seguridad de los profesionales de enfermería como prioridad institucional (Luengo et al., 2017).

En Latinoamérica afrontaron, los continuos cambios en el progreso de la ciencia y la medicina, por lo que las exigencias y responsabilidades se incrementaron para los profesionales de enfermería, generando aún más presión en sus labores (Álvarez, 2016). Un estudio en una Universidad de Chile dio a conocer que el trabajo de enfermería eventualmente terminará produciendo un daño al cuerpo y mente del personal, lo que evidentemente afecto su desempeño (Canales et al., 2016). De igual manera en un estudio en Cuba con una muestra de enfermeros intensivistas, el 95% laboró en hospitales de pacientes con sospecha a COVID 19 y centros de aislamientos de un pueblo de este país y 53% se encontraban cumpliendo la misión de manera internacional en la brigada Henry Reeve, que refleja tanto la responsabilidad y carga que tuvieron estos profesionales y porque es tan importante considerar que mejoraron sus condiciones y calidad de vida laboral (Rojas et al., 2020).

En nuestro territorio existen 15,6 enfermeras por cada 10.000 habitantes, en el ranking, San Martín tiene 8,4, Piura (9,3), Loreto (10,3), La Libertad (11,7), Cajamarca (12,6) y Puno (12,9) los más rezagados (Gestión, 2019). En un

estudio se observó que la carga y el cansancio de enfermería afecta directamente al desempeño de las actividades de este profesional (Solís, 2019); lo que se observó aún más en la pandemia provocando que estos profesionales sufrieron cambios perjudiciales ante situaciones estresantes que afectaban directamente su salud y satisfacción laboral (Carrasco, et al., 2020). Asimismo, en un estudio se detectaron que en una clínica privada no contaban con documentación de investigación que promueva y dé a conocer una óptima calidad de la segunda variable y su vinculación con la carga laboral, situación que se observó en varias instituciones de salud, siendo por ello importante que investigaciones se den continuamente para medir estos aspectos que son esenciales en el trabajo de los profesionales de enfermería en sus diferentes especialidades (Remigio, 2020).

En el ámbito local donde se desarrolló el estudio, específicamente en la Unidad de Cuidado Intensivos de un Hospital de Lima nivel III - I, se observó que el profesional enfermero intensivista según la percepción de los pacientes atendieron de una manera poco humanizada y más técnico, generando en ocasiones dudas en el paciente, a lo que el personal menciona que esto es debido a que tienen mucho trabajo, atendiendo a una cantidad de pacientes superior a lo recomendado, lo que también afecta su calidad de vida profesional, lo que también perjudica sus labores además de su propia salud tanto mental y física.

Por lo mencionado es que se tiene como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022? Y como problemas específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre la carga física y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la carga mental y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?; ¿Cuál es la relación entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?

Por otro lado, este estudio acredita de manera teórica, brinda un análisis de la información contenida en investigaciones y artículos sobre las variables

siendo una información concisa y relevante a la comunidad científica e interesados en el tema. Por otro lado, el estudio se prueba de manera práctica; resultados reales sobre el desarrollo de las variables con lo cual refleja la realidad de la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista y de esa manera aportar en la mejora del servicio y la integridad del profesional. Finalmente, el estudio se defiende de manera metodológica, aportando instrumentos de selección de datos que permiten medir las variables de estudio adaptados, validados y confiables, sirviendo de modelo para otros estudios.

Como objetivo general se plantea: Identificar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Y como objetivos específicos: Identificar la relación entre la carga física y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; Identificar la relación entre la carga mental y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Identificar la relación entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022. Identificar la relación entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Finalmente, tenemos como hipótesis general: Existe una relación entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un hospital de Lima nivel III - I, 2022. Y como hipótesis específicas tenemos: Existe una relación entre la carga física y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; Existe una relación entre la carga mental y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; Existe relación entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; Existe relación entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la consulta de varios estudios como antecedentes se tiene a:

Browne y Branden (2020), quienes realizaron su estudio “Nursing turbulence in Critical care: Relationships with nursing workload and patient safety” con el fin de definir la asociación entre la carga y la seguridad para los pacientes, en donde se trabajó con un método secuencial con la aplicación de escalas, en donde se obtuvo que la turbulencia o asistencia se correlacionó fuertemente con el riesgo de seguridad del paciente (0,000). La carga de trabajo tuvo la asociación más débil con el riesgo de seguridad del paciente (0,005). Concluyeron que mejorar el conocimiento de las funciones de la enfermera se relacionará a una mayor seguridad, en cambio la carga se relacionó con la seguridad del paciente, pero en un nivel leve.

Fasoi et al. (2020) realizaron su estudio “Assessment of Nursing Workload as a Mortality Predictor in Intensive Care Units (ICU) Using the Nursing Activities Score (NAS) Scale “en Grecia midieron la carga que se desarrolla en las labores de enfermería como factor predictivo de mortalidad mediante el uso de la escala de puntuación de actividades de enfermería(NAS). Estudio transversal con muestra de 82 personas. Las informaciones fueron recolectadas por la escala NAS. La carga de trabajo del primer día de ingreso en UCI fue 65,15 (13,05), la carga de trabajo fue 13,15 h/día y el NW de los pacientes fallecidos fue 57,37 (4,06). La tasa de mortalidad fue del 28,7%. Se evidencio que la carga de trabajo se relaciona en un nivel bajo con los niveles de mortalidad en el servicio.

Tubbs et al. (2019) en realizaron su estudio “Association of nurse workload with missed nursing care in the neonatal intensive care unit” con la intención de evaluar carga laboral se enfermería se asocia con el cuidado de enfermería perdido. Estudio de enfoque mixto, prospectivo, con una muestra de 136 enfermeras e informes sobre la carga de trabajo para 418 bebés durante 332 turnos de 12 horas cada uno. Hallándose que cuando las variables de la carga de trabajo se modelaron de forma independiente, 7 de 12 modelos demostraron una asociación significativa de empeoramiento de una mayor proporción de bebés por enfermera con probabilidades de atención baja.

Chang et al. (2019) presentaron su estudio "The Relationship Between Nursing Workload, Quality of Care, and Nursing Payment in Intensive Care Units", con el propósito de conocer como la carga que se desarrolla en el trabajo de la enfermera se relaciona con el nivel de atención. En cuanto a la metodología, fue analítica y observacional mediante macrodatos y con el monitoreo de calidad de enfermería. Hallándose que el desarrollo del pago del personal solo tenía una cobertura del 4.77% de los gastos, por lo que se evidenció que la carga de trabajo es excesiva además que el pago no es suficiente, lo que se asoció con la calidad de atención.

Holland, et. al. (2019) en Australia realizaron su investigación "The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation" con la intención de conocer como la carga laboral se asocia con satisfacción de personal, con una metodología descriptiva y el uso de una encuesta en línea sobre la profesión de enfermería en Australia con una muestra de 2984 respuestas. Donde se midió el impacto de la carga de trabajo percibida en el bienestar de las enfermeras y la intención de dejar la ocupación. Hallándose que la carga de trabajo percibida se asocia con una mayor intención de abandonar la ocupación y está mediada por la satisfacción de las enfermeras con el equilibrio entre la calidad vida laboral. Se concluye que el nivel de relación entre variables era moderada y directa.

Vértiz (2019) con un estudio para comprender la asociación que presenta la calidad de vida profesional unido con la realización de las enfermeras en su profesión, a través de un método de descripción cuantitativo. El método involucró a 169 profesionales de enfermería y se les aplicó el BREF WHOQOL para mostrar que los componentes ya descritos anteriormente. El grado de relación de las variables es directo y los coeficientes medios de los resultados son 0,234, 0,247, 0,267 y 0,205, que son significativos al 0,001.

Grados (2019) con su investigación que tuvo el fin de establecer la asociación entre los términos de trabajo y la calidad de vida profesional, con un método descriptivo hipotético deductivo y se logró encontrar que existe una conexión elocuente en la segunda variable y las condiciones de trabajo con una correlación significativa al 0.000.

Yupanqui (2018) quien presentó su trabajo con el objetivo de conocer cómo se desarrolla la calidad de vida profesional de 60 enfermeras, este estudio fue de diseño descriptivo no experimental, con un resultado regular de 71.7% de calidad de vida.

Santiago (2018) realizó un estudio, para establecer el nivel de calidad de vida profesional de los enfermeros, mediante el cuestionario CVTGOHISALO al contexto peruano con el apoyo de 117 enfermeras mediante la descripción cuantitativa del trabajo, lo que permitió comprobar que gran parte de las enfermeras manifiestan desasosiego por la calidad de vida en el lugar donde laboran. La insatisfacción, la falta de tiempo libre es el representante más típico de tal insatisfacción.

Cruz (2018), realizó su trabajo con el fin de medir como se desarrolla la calidad de vida profesional, con un método descriptivo y el aporte informativo de 50 enfermeras, se completó con el cuestionario CVP-35, hallándose que el 96% de la calidad de vida del personal de enfermería se encontraba en buen nivel. Con apoyo instructivo, el 62% mostró un buen nivel. En el caso de la demanda laboral, el 84% presento una calidad de vida normal, el 86% y encontró que la motivación intrínseca de las personas estaba bien desarrollada y en términos de cognición global, 58% de desempeño de las personas fue de buen nivel, a pesar de que el 84% de las personas expresan necesidad de un trabajo normal.

Por otro lado, en relación a la primera variable se tiene a Smith et al. (2010) donde habla sobre la Teoría del diseño de trabajo equilibrado, que incluye elementos básicos en su sistema, como personas, tareas, recursos y herramientas técnicas, el entorno en el que se desarrolla el trabajo y la estructura de la organización, además de la posición en la interacción. A partir de estos factores, el individuo experimenta una carga de estrés, que puede o no ser positiva para el profesional. Por tanto, esta interacción de diferentes factores que generan carga de trabajo provocará un desgaste físico y mental en los trabajadores, quienes podrán experimentar síntomas físicos y psicológicos, que conduzcan a la insuficiencia de las capacidades físicas, así como en su motivación y salud, además en aspectos psicológicos, lo que afecta el comportamiento y la personalidad, dependiendo de la experiencia y el campo de desarrollo profesional.

Por otro lado, el sistema de trabajo también puede tener un impacto positivo, como incentivos que mejoran la calidad del trabajo o los servicios. El sistema consta de las siguientes partes: Ambiente de trabajo: Los elementos mencionados en el ambiente físico están relacionados con los factores estresantes en el trabajo. Asimismo, también se tienen en cuenta factores como la calidad del aire, la iluminación, la limpieza, etc., que son fundamentales para el control de la presión, ya que es bien sabido que estos factores también inciden en la calidad de vida. Del mismo modo, los ruidos ocasionan un incremento en la presión arterial y estados emocionales negativos, lo que a su vez aumenta el estrés, la tensión, la estimulación emocional, etc., dificultando la realización de las tareas Smith et al. (2010)

Otro elemento son las tareas: Incluyen la atención al paciente, la atención continua, el cumplimiento de las órdenes del médico, el manejo de medicamentos, los procedimientos de tratamiento y otras actividades. Estas actividades no solo afectan el desarrollo social, sino que también causan una sobrecarga física y mental, lo que conduce a cambios en el estado de ánimo e incluso reduce la protección contra las enfermedades. Asimismo está la nueva tecnología que además de afectar la salud de los profesionales, también puede conducir a un incremento del estrés, debido a la falta de capacidad para afrontar estas tecnologías, pero el control de estos aspectos contribuye de forma significativa al trabajo de profesionales (Kalimo y Leppanen, 1985).

Otro elemento es la organización; el entorno organizacional donde se desarrolla el trabajo suele tener aspectos que pueden incrementar la presión y los riesgos para bienestar de los profesionales, las jornadas y las horas extras, aspectos que han demostrado tener una reacción negativa en el bienestar físico y mental de los trabajadores. Finalmente está el personal: Este elemento incluye la personalidad, salud, habilidades, experiencia, motivación y necesidades de los profesionales (Smith y Carayon, 2010, citado por Rivera, 2018).

En cuanto a la conceptualización de la carga de trabajo, es el desarrollo de demasiadas tareas o altos requisitos de habilidades, destrezas y conocimientos, que deben cumplir con un cierto nivel de calidad y cantidad, lo que aumenta significativamente el estrés en el trabajador, el cual manifiesta el agotamiento de la emociones. Los cambios a nivel psicológico afectarán la

energía mental y física de los trabajadores durante su desarrollo y la reducirá lo que incluye las actividades redundantes realizadas durante la jornada laboral(Nieto, 2018).

También se considera a la carga de trabajo como una actividad laboral que se desarrolla en la organización, la cual requiere trabajo físico, que es la activación del sistema muscular y esquelético, donde se produce la contracción muscular y la necesidad de incrementar la respiración y presión sanguínea. La presión arterial puede metabolizar sustancias para obtener energía muscular, lo que se relaciona con la intensidad del trabajo, por lo que se puede considerar que la tarea se puede considerar como la carga y el trabajo físico es la respuesta a la presión (Rivera, 2018).

Por otro lado, la carga de trabajo de los licenciados de enfermería está determinada principalmente por la presencia de estrés, afecta de forma directa en la labor de los licenciados y protección de los pacientes. En este caso, debido a que no hay tiempo para cuidar al paciente, la carga de trabajo se ha incrementado, la ejecución de la tarea es parte de su cuidado, incluyendo las acciones que se toman cuando el paciente tiene complicaciones o mueren, lo que producirá un mayor agotamiento emocional en el profesional (González, 2018).

Asimismo, la carga de trabajo tiene múltiples efectos en los empleados, siendo los incidentes más graves el estrés, la tensión física y mental, las emociones provocadas por amenazas o malestar, baja motivación e insatisfacción laboral, cambios en los niveles físico y mental, absentismo y aumento del riesgo laboral, etc. Esta sobrecarga provoca que los trabajadores se sientan insatisfechos con sus labores; en el área psicológico, la sobrecarga laboral se relaciona con el descontento con el trabajo, la autoestima negativa y el autoconcepto a nivel cuantitativo que se manifiesta como depresión, irritabilidad etc. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016)

Como primera dimensión se tiene a la carga física; puede conceptualizarse como la cantidad de trabajo físico continuo requerido para una tarea o trabajo, tanto en el entorno laboral y extra laboral se basa en, tres tipos de demandas como el de mover el cuerpo o una parte (andar, correr, etc.) asimismo mover

algunos objetos darles la vuelta, manteniendo la postura de todo el cuerpo (Carrillo, 2011).

Cuando hablamos de trabajo principalmente muscular, nos referimos al trabajo manual, es la cantidad de esfuerzo físico que realiza una persona durante la jornada laboral, la cual puede ser estática o dinámica, se consideran estáticos cuando se trata de esfuerzos sostenidos para mantener los músculos tensos durante un período de tiempo, por ejemplo, una ubicación específica en un momento específico y dinámico cuando se sostiene una diversidad de movimientos por un largo periodo(Pinto, 2018).

Como segunda dimensión se presenta a la carga mental; como demandas objetivas cuando indican una tarea y a su vez de manera subjetiva para enfrentar a esas demandas de labores y la falta de comunicación con sus jefes (Sanders, 1979 citado por Rolo et al., 2009).

De igual forma, ante los requerimientos del proceso intelectual para realizar correctamente las tareas, con el ánimo de brindar una atención eficiente y de calidad, los cuidadores inician analizando la información sobre sus actividades pasando así a interpretar correctamente sus acciones para establecer un plan y afrontar una alta demanda laboral Una jornada laboral implica actividades tanto mental como física para cumplir sus labores, se puede decir que es la presión la que hace que se realicen demasiadas tareas para lograr las metas establecidas a largo o medio plazo, esta presión acecha en nuestro subconsciente, generando estrés(Guerrero et al., 2017).

Como tercera dimensión se tiene al trabajo a turnos; se trata de una actividad que realizan personas en diferentes turnos, durante los cuales previamente habían dispuesto los mismos puestos en sus funciones laborales. Asimismo, para el trabajo continuo realizado, cada grupo de trabajadores, trabajará aproximadamente 8 horas para cubrir las jornadas de 16 y 24 horas (Gutiérrez, 2020).

Entre el siglo diecinueve a veinte, se iniciaron una serie de levantamientos y movimientos laborales en las principales actividades productivas, incluso en los nuevos centros industriales más importantes formados desde el nacimiento. Industrialismo. Como una serie de huelgas a nivel nacional pusieron en peligro

nuestra economía industrial emergente, entre estos movimientos de protesta podemos mencionar a los trabajadores del muelle Dársena del Callao, los trabajadores de la fábrica textil Vitarse y los Star Bakers del Perú. reconocer una serie de beneficios que beneficiarían a los trabajadores (Sistema Normativo de Información Laboral[SNIL], 2011).

Fue en este ambiente de denuncias y constantes conflictos por parte del gobierno de José Pardo y Barreda que el histórico en un decreto Supremo de 1919 se reconoció el derecho a la labor de 8 horas diarias, realizándose así la mención. El derecho laboral o asistencial, como uno de los primeros países latinoamericanos que reconoció los resultados de jornadas de 8 horas, a lo largo del tiempo, se ha convertido en tema de reconocimiento dentro de nuestro ordenamiento jurídico en nuestro país, sumándose a la situación política actual en el Perú en 1993. El artículo 25 de la Constitución previó clara y contundentemente la jerarquía constitucional (SNIL, 2011).

Como cuarta dimensión se tiene a los factores de la organización; está compuesto por diferentes niveles organizativos de los proveedores de servicios, lo que significa la distribución de competencias de los diferentes departamentos de gestión, responsables de la asignación de personal, asignación de tareas de promoción y participación que inciden en la dinámica laboral (Gutiérrez, 2020). Es también un proceso de conjugación de recursos materiales, humanos y tecnología requeridos para el transcurso productivo de bienes y servicios, utilizando métodos que ayuden a promover de manera armónica las labores y se utilice de forma razonable, y promuevan la salud y seguridad, así como hacer cumplir requisitos ergonómicos y ambientales para lograr la más alta productividad y mantener una sociedad satisfecha al igual que a sus empleados de manera eficaz (Huamán, 2019).

Por otro lado, en la segunda variable; calidad de vida profesional de enfermería, se mencionó el método de Walton (1973); la OMS ha dado importancia a este concepto, pero debido al progreso tecnológico, la productividad y el crecimiento económico ha sido ignorado por la sociedad industrial. El autor observa al trabajo como una vía para mejorar su bienestar por sí mismo en primer plano, la recompensa por completar las labores es un concepto que no es absoluto, sino que se desarrolla a través de criterios propios

de la naturaleza del trabajo y las necesidades del trabajador. Estas categorías se popularizaron como:

Remuneración justa y suficiente: son los beneficios económicos para confirmar el trabajo real de los trabajadores. También verifique si existe equidad interna y externa asociada con este beneficio. Otro velar por la salud y protección de los recursos materiales, maquinaria y equipo utilizados para realizar tareas equilibradas que conduzcan a la felicidad, energía al mantenimiento de la salud; se dispone de suficientes horas de trabajo. Asimismo esta la oportunidad de usar y desarrollar las habilidades humanas que significa usar el recurso humano siendo creativos; de manera autónoma, animando a todos a ser plenamente productivos y proporcionando una retroalimentación continua sobre el resultado del trabajo y el proceso en general (Alves et al., 2013).

Otro punto es las oportunidades de crecimiento y protección continuo; relacionadas con las políticas de la empresa sobre desarrollo personal, oportunidades de desarrollo profesional y seguridad laboral. Otro punto es la integración social en las organizaciones que es reconocer la igualdad de oportunidades, independientemente de las características del trabajador, de sus culturas, formación etc. Asimismo esta los reglamentos, leyes en la organización del trabajo que garantiza que se respeten a los trabajadores, en su privacidad de expresar sus reclamos y hacer valer sus derechos. Otro punto es el trabajo y espacio vital total: se refiere a la armonía, la privacidad en el trabajo. Relevancia del trabajo en la vida social; es la, visión de la responsabilidad en el lugar que laboran y brindan sus servicios (Alves, et. Al., 2013).

Por otro lado, en la conceptualización de la variable calidad de vida profesional se menciona, que se compone de la felicidad tangible y la suma de sentimientos subjetivos y personales; la calidad de vida en el lugar de trabajo incide en logro del desarrollo psicológico personal profesional y genera motivación laboral, adaptabilidad al cambio, ambiente laboral (Reyes, 2021). De igual forma, la calidad de vida profesional es la visión de los trabajadores de una organización, es decir, qué tan satisfechos o insatisfechos están con el entorno laboral, conduciendo a la evaluación de su bienestar generando mejores recursos humanos y cuando son negativas, suelen afectar el funcionamiento de la organización (Cruz, 2018) Asimismo, la calidad de vida en el lugar donde una

persona trabaja suele estar relacionada con la satisfacción de ese lugar; esta es otra forma de ver y evaluar el funcionamiento interno de una organización, ya que se refiere al crecimiento y bienestar de los empleados (Alalú, 2016)

Por otro lado, dentro de esta variable se tiene como primera dimensión al Apoyo directo; no cabe duda de que notar el apoyo del jefe y el reconocimiento al trabajo duro y sobresaliente es un factor que afecta efectivamente a los profesionales. El rol del gerente verifica el trabajo realizado, y brinda orientación, recursos y estimula la creatividad y el espíritu del trabajador. En una organización basada en el saber de un líder, tiene la capacidad de innovar un ambiente de trabajo y una atmósfera adecuados para el equipo, y también puede ayudar a todos a resolver sus tareas, contribuir con sus ideas y trabajar en equilibrio de equipo. Si el jefe no expresa este tipo de apoyo a los colegas, se creará ambiente inseguro no logrando todo lo posible y solo hará un trabajo mínimo, o incluso se volverá indiferente (Vázquez, 2016).

De igual forma, se mencionó mantener un clima con buena comunicación es mucho más positivo que compartir un ambiente tenso y conflictivo. Sin embargo, mantener una relación correcta y cercana con la persona responsable puede traer beneficios adicionales como: Promover la comunicación: La buena comunicación con el jefe es una motivación importante para muchos talentos en su trabajo diario. Al saber lo que se espera, sus prioridades y objetivos pueden mejorar el trabajo en equipo. Por el contrario, la falta de comunicación se puede generar insatisfacción y dificultades profesionales. Un mejor desarrollo profesional: la retroalimentación continua sobre el trabajo realizado ayuda a conocer y evaluar todos los comportamientos valiosos. Todos ellos promueven el fortalecimiento personal como profesional de los trabajadores (Randstad, 2017).

Como segunda dimensión se tiene a la Motivación intrínseca; es la fuerza impulsora desde el interior del individuo, que se relaciona con el deseo de autorrealización y fortalecimiento personal relacionado al rendimiento en el trabajo; porque cuando esto sucede, el individuo no se limita al mínimo necesario para obtener la recompensa, sino que el individuo participa de lo que hace y decide dedicar la mayor parte de su vida a ello (Farías, 2017). De igual forma, la motivación intrínseca lo realizamos porque nos gusta hacerlo, la ejecución de la tarea es en sí misma es una recompensa; a diferencia de las motivaciones

externas, las motivaciones internas las generan los individuos a partir de la aceptación de dinero, recompensas y castigos, o presiones externas (Sáez, 2015).

Por último, como tercera dimensión se tiene a la exigencia laboral; se menciona que los altos requisitos laborales se relacionan con una mala salud mental y esta última se relaciona con un mayor riesgo en el trabajo, donde se presenta un bajo control de las situaciones y decisiones poco acertadas, esto porque la exigencia elevada en cierto punto puede afectar las vacuidades y habilidades del trabajador. Entre las personas con puntuaciones bajas en las pruebas de capacidad cognitiva, los altos requisitos laborales también están relacionados con la posibilidad de muerte debido a una mala salud mental (Alonso, 2020). De igual manera, la demanda laboral es una presión constante que requiere el cumplimiento de ciertos estándares y en el menor tiempo posible, esto es crítico en temas de salud. Por lo tanto, la alta demanda laboral está más expuesta, a generar estrés, pero si el trabajador no cuenta con el apoyo suficiente de sus compañeros o supervisores, esta situación se complica (Patlán, 2019).

En cuanto a la epistemología, se sugiere que es necesario abordar la diferencia entre saber e ignorancia, a partir de trabajar sobre cuestiones que son vistas como contradicciones entre nuestro saber y la realidad. Así es como se crea el conocimiento. (Useche y Vargas, 2019). Como en el presente caso que se logró indagar sobre como la carga de trabajo un efecto resultante de un desequilibrio en la administración y gestión de una institución, repercute en la calidad de vida del profesional en el ámbito laboral, lo cual evidentemente trae una cadena de hechos que si no se controla solo traerá efectos negativos para la organización.

III. METODOLOGÍA

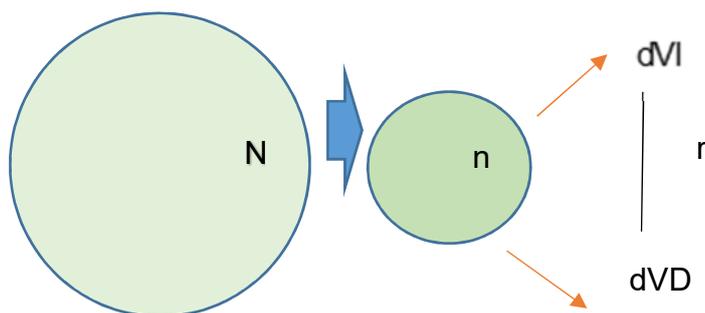
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 tipo de investigación: Es aplicada, porque tuvo el propósito de aportar en la solución del problema mediante el conocimiento, en cuanto al nivel de investigación es descriptivo observacional al describir las variables en sus características a través del estudio de su realidad (Hernández y Mendoza, 2018)

En este estudio se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo siendo este un método que permite la medición de las variables de estudio a través de hechos cuantificables y el uso de la estadística para incorporar patrones de comportamientos (Dzul, 2015),

3.1.2 diseño de investigación: Este estudio es no experimental, de corte transversal, correlacional, el cual es un diseño que no manipula las variables solo se limita a la observación del estado natural de las variables para poder comprender en un determinado tiempo y espacio transversal el nivel de relación que podrían presentar los fenómenos estudiados (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo mencionado es que se sigue el siguiente esquema:

Esquema del diseño de investigación



Donde:

N = Profesionales de enfermería

n = Profesionales de enfermería

dVI = datos de Carga laboral

dVD= datos de Calidad de vida profesional

r = nivel de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Carga laboral

Definición conceptual: Según Nieto (2018), es el desarrollo de demasiadas tareas o altos requisitos de habilidades, destrezas y conocimientos, que deben cumplir con un cierto nivel de calidad y cantidad, lo que aumenta significativamente el estrés en el trabajador, el cual manifiesta el agotamiento de las emociones. Los cambios a nivel psicológico afectarán la energía mental y física de los trabajadores durante su desarrollo y la reducirá lo que incluye las actividades redundantes realizadas durante la jornada laboral.

Definición operacional: Nieto (2018), la carga laboral se realizó una encuesta adaptado de un estudio del cual está distribuido en 4 dimensiones y 68 preguntas de las cuales se divide de la siguiente forma: Carga física (16 ítems), Carga mental (15 ítems), Trabajo a turnos (13 ítems), Los factores de la organización (24 ítems).

Variable 2: Calidad de vida profesional.

Definición conceptual: se compone de la felicidad tangible y la suma de sentimientos subjetivos y personales; la calidad de vida en el lugar de trabajo incide en logro del desarrollo psicológico personal profesional y genera motivación laboral, adaptabilidad al cambio, ambiente laboral (Reyes, 2021)

Definición operacional: Para determinar la segunda variable, calidad de vida profesional procedió con la aplicación de un cuestionario de Reyes, (2021) constituido por 35 ítems, considerando 3 dimensiones: Apoyo directivo con 12 ítems, motivación intrínseca con 11 ítems y exigencia laboral con 12 ítems (4).

3.3. Población, muestra, muestreo.

Población:

Definida como el grupo total del individuo que van a ser evaluados en razón de las variables investigadas, con características y criterios similares (Hernández y Mendoza, 2018), siendo conformada en el presente estudio

por un total de 35 Enfermeros Intensivistas en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

- **Criterios de inclusión:** Se consideró a los enfermeros intensivistas y al personal con más de un año de experiencia que labora en esta área.
- **Criterios de exclusión:** para este estudio no se consideró al personal con menos de un año de experiencia y al que no deseo participar.

Muestra:

Es una colección o puntuación representativa extraída de la población, utilizada para estudiar los fenómenos universales medibles que experimentan siendo en este caso conformada por todos los integrantes de la población (Hernández y Mendoza, 2018), por ser una cantidad pequeña, siendo 35 profesionales Enfermeros Intensivistas

Muestreo: Es el censo no probabilístico, debido a que no se usó ninguna fórmula o probabilidad para tener la cantidad de la muestra y censo porque se consideró a toda la población como muestra de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el caso de la recolección de la data se procedió a través de la técnica de la encuesta, la cual es una técnica que se establece en una estructura cerrada de consistencia jerárquica considerando dimensiones o componentes de las variables que pretende medir, lo cual se puede seleccionar datos (Hernández et al., 2014).

Para la validación de los instrumentos se hizo a través de juicio de 3 expertos que consideraron para su calificación tres aspectos pertinencia, relevancia y claridad, decidiendo que los instrumentos son viables (ver anexo 3).

Asimismo, en la confiabilidad para ambas variables se aplicó mediante un piloto de 20 personas y la medición de la prueba Kuder Richardson de 0.866 para el cuestionario de la carga laboral y 0.868 de alfa de Cronbach

para el cuestionario de la calidad de vida profesional, ambos con una confiabilidad alta, lo que se puede observar en el anexo 6 y 7.

3.5. Procedimientos

Se solicitó permiso para este estudio al jefe de área de un hospital nivel III - I, 2022. Luego de ello se procedió con la entrevista del personal con la finalidad de explicarles el tema para este estudio, de igual manera la aplicación del instrumento de manera presencial por grupos de 5 a 6 Enfermeros Intensivistas por día en un laxo de 30 minutos en su tiempo de labor libre.

La aplicación de los instrumentos se procedió utilizando medidas de bioseguridad y se tuvo precaución en el momento que realiza su encuesta, se utilizara los siguientes insumos como mascarillas, alcohol gel además de haber desinfectado los lapiceros que el trabajador utilizó para evitar algún contagio. Luego se codifico las respuestas para la elaboración de la base de datos se describió como inferencial a través de programas que se muestran en el siguiente punto.

3.6. Método de análisis de datos

Se analiza y posteriormente de recibir las respuestas del instrumento utilizado, se tabula en Excel y procesarlo con el programa SPSS 25.0 para posteriormente obtener tablas de frecuencia y gráficos de barra para analizarlo y e interpretar los resultados. Posteriormente de la comprobación de la hipótesis al ser una distribución no normal según la prueba de normalidad y la prueba estadística de la Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

3.7. Aspectos éticos

El estudio respetó al alcance de los resultados obtenidos, desarrolla las variables de estudio y los valores impuestos por la institución y se respetó la ética en sus diversas modalidades: reglamentos internos, de identidad, privacidad y otras, además basado en la normativa de la Universidad César Vallejo. Asimismo, en los últimos cincuenta años, el desarrollo de la ética de la investigación científica ha estado dirigido a las investigaciones

con pacientes en el campo de la salud las principales fuentes de orientación ética sobre la realización de investigaciones clínicas han sido el Código de Nuremberg, la Declaración de Helsinki, el Informe Belmont el cual se menciona a continuación (Hernández y Mendoza, 2018):

- **Principio de autonomía:** Según este principio los participantes en el estudio tienen la libre voluntad de elegir participar o no en una investigación el cual en el presente estudio se desarrolló a través del consentimiento informado.
- **Principio de beneficencia:** según este principio el propósito de las investigaciones sociales es el de aportar en la solución d ellos problemas y beneficiar a quien es sujeto de estudio en este caso los enfermeros intensivistas.
- **Principio de no maleficencia.** Este principio indica que el estudio no perjudica ni daña a la muestra de estudio, así como tampoco dañar a la institución en donde se desarrollaron la investigación.
- **Principio de justicia.** Este principio se trata de la equidad en el trato que se les brinda a los participantes del estudio, siendo así que fueron tratados con el respeto debido sin ninguna distinción.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

*Tabla cruzada carga laboral*calidad de vida profesional.*

			Calidad de vida profesional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Carga laboral	Bajo	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	2,9%	11,4%	14,3%
	Medio	Recuento	1	11	6	18
		% del total	2,9%	31,4%	17,1%	51,4%
	Alto	Recuento	6	6	0	12
		% del total	17,1%	17,1%	0,0%	34,3%
Total	Recuento	7	18	10	35	
	% del total	20,0%	51,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: Propia autoría obtenido del programa spss.

En esta tabla se aprecia que del total de encuestados 18, la carga laboral tiene un 31.4% en un nivel medio, de igual manera se percibe en la variable 2 indicando que son estrechamente relacionados.

Tabla 2.*Tabla cruzada carga física *calidad de vida profesional.*

			Calidad de vida profesional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Carga física	Bajo	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
	Medio	Recuento	1	13	6	20
		% del total	2,9%	37,1%	17,1%	57,1%
	Alto	Recuento	6	5	0	11
		% del total	17,1%	14,3%	0,0%	31,4%
Total	Recuento	7	18	10	35	
	% del total	20,0%	51,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: Propia autoría obtenido del programa spss.

En esta tabla se observa que del total de encuestados 20 representa el 57.1% manifiesta un nivel medio de carga física con un 37.1%, de igual manera en la variable 2, lo cual indica que si se encuentra relacionadas.

Tabla 3.*Tabla cruzada carga mental *calidad de vida profesional.*

			Calidad de vida profesional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Carga mental	Bajo	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0,0%	0,0%	17,1%	17,1%
	Medio	Recuento	0	15	4	19
		% del total	0,0%	42,9%	11,4%	54,3%
	Alto	Recuento	7	3	0	10
		% del total	20,0%	8,6%	0,0%	28,6%
Total	Recuento	7	18	10	35	
	% del total	20,0%	51,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: Propia autoría obtenido del programa spss.

En la tabla 3, indica que del total de encuestados 19 mantienen una carga mental de nivel medio con un 42.9% se encuentra relacionadas con la variable 2 que en la cruzada coinciden con el mismo porcentaje.

Tabla 4.*Tabla cruzada trabajo a turnos *calidad de vida profesional.*

			Calidad de vida profesional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Trabajo a turnos	Bajo	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	5,7%	14,3%	20,0%
	Medio	Recuento	0	12	5	17
		% del total	0,0%	34,3%	14,3%	48,6%
	Alto	Recuento	7	4	0	11
		% del total	20,0%	11,4%	0,0%	31,4%
Total	Recuento	7	18	10	35	
	% del total	20,0%	51,4%	28,6%	100,0%	

Fuente: Propia autoría obtenido del programa spss.

En esta tabla, se encontró que la mayoría del grupo de licenciados encuestados, 17 presenta trabajo a turnos medio con un 48.6% y una calidad de vida profesional nivel medio con un 51.4% lo cual indica en el cruce ambos mantienen un 34.3% medio de relación.

Tabla 5.*Tabla cruzada los factores de la organización *calidad de vida profesional.*

			Calidad de vida profesional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Los factores de la organización	Bajo	Recuento	0	1	4	5
		% del total	0,0%	2,9%	11,4%	14,3%
	Medio	Recuento	0	14	6	20
		% del total	0,0%	40,0%	17,1%	57,1%
	Alto	Recuento	7	3	0	10
		% del total	20,0%	8,6%	0,0%	28,6%
Total		Recuento	7	18	10	35
		% del total	20,0%	51,4%	28,6%	100,0%

Fuente: Propia autoría obtenido del programa spss.

En esta tabla, se encontró que del grupo mayoritario de 20 licenciados perciben una calidad de vida profesional con un nivel medio de 51.4% y que se aprecia tiene relación con los factores de la organización que también se encuentra en un nivel medio con un 57.1% y en el cruce ambos mantienen un 40.0% medio de relación.

En esta investigación se plantearon hipótesis de investigación (alternativa), para eso se utilizó la Rho de Spearman, bajo las siguientes premisas:

Nivel de significancia = ,05

Regla de decisión.

Si p valor < ,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación

Si el valor de la significancia es < ,01 la relación es más significativa

Prueba de hipótesis general:

Ha: Existe una relación entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 6

Correlación entre las variables carga laboral y la calidad de vida profesional.

			Carga laboral	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,661**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	35	35

Fuente: Propia autoría obtenido del programa spss.

0.0 < 0.05

En la tabla 6 se muestran los resultados de la prueba rho de Spearman y del coeficiente de correlación, el cual indica el grado de relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional. Dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia. Se ha determinado que existe una relación altamente significativa e inversa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional; es, según a una baja carga laboral existirá una alta calidad de vida profesional. El valor de rho = -,661, indica una relación negativa alta.

Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación entre la carga física y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre la carga física y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión carga física y la calidad de vida profesional.

			Carga física	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	-,701**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	35	35

**La correlación es significativa en el nivel 0,1 (bilateral).

En la tabla 7; dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa e inversa entre la carga física y la calidad de vida profesional; es decir, se ha establecido que, según a una baja carga física existirá una alta calidad de vida profesional. El valor de $\rho = -,701$, indica una correlación negativa alta.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación entre la carga mental y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ho: No existe una relación entre la carga mental y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión carga mental y la calidad de vida profesional.

			Carga mental	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Carga mental	Coefficiente de correlación	1,000	-,825**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	35	35

**La correlación es significativa en el nivel 0,1 (bilateral).

En la tabla 8; dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa e inversa entre la carga mental y la calidad de vida profesional; es decir, se ha establecido que, es decir, según a una baja carga mental existirá una alta calidad de vida profesional. El valor de $\rho = -,825$, indica una correlación negativa alta.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ho: No existe una relación entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida profesional.

			Trabajo a turnos	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Trabajo a turnos	Coeficiente de correlación	1,000	-,723**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	35	35

**La correlación es significativa en el nivel 0,1 (bilateral).

En la tabla 9, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa e inversa entre trabajo a turnos y la calidad de vida profesional; es decir, se ha establecido que, según a un bajo trabajo a turnos existirá una alta calidad de vida profesional. El valor de rho = -,723, indica una correlación negativa alta.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Ho: No existe relación entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión los factores de la organización y la calidad de vida profesional.

			Los factores de la organización	Calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Los factores de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	-,741**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	35	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, dado que $p = ,000 < \alpha = ,01$, es rechazada la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, se puede decir que existe una relación altamente significativa e inversa entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional; es decir, se ha establecido que, a bajos factores de la organización existirá una alta calidad de vida profesional. El valor de rho = -,741, indica una correlación negativa alta.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados se halló que el 51.4% de los profesionales enfermeros intensivistas en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022 presentan un nivel de carga laboral regular, asimismo el 57.1% de estos profesionales estuvieron en un nivel regular en cuanto a su calidad de vida profesional.

Según el objetivo general de establecer la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; se demostró en la hipótesis general, que existe una relación inversa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional, con un valor de $\rho = -,661$, con una significancia del 0.000, lo que indica que cuando la carga laboral sea alta habrá una repercusión negativa en la calidad de vida profesional del enfermero.

Lo que se concuerda con el estudio de Vértiz (2019) sobre la asociación que presenta la calidad de vida profesional con la satisfacción de las enfermeras, donde se halló que los componentes ya descritos anteriormente están directamente relacionados, donde indica que la calidad de vida laboral del personal de salud está asociada con aspectos del trabajo que dan por resultado una mayor o menor satisfacción del trabajador.

Lo que es similar a lo obtenido por Grados (2019) quien busco establecer la asociación entre los términos de trabajo y la calidad de vida profesional, logrando encontrar que existe una conexión elocuente entre la calidad de vida profesional y las condiciones de trabajo, es decir a un mejor nivel de las condiciones de trabajo o los términos por los cuales el profesional desarrolla sus labores habrá un mejor desempeño.

Asimismo, Yupanqui (2018) con su trabajo sobre la calidad de vida laboral de 60 profesionales licenciadas de enfermería donde se encontró que el nivel fue regular, esto debido a ciertas condiciones que no generan buenas condiciones en su trabajo la calidad de vida laboral no es la deseada, también Santiago (2018) quien investigo la segunda variable, pudo comprobar que gran parte manifiestan desasosiego por la calidad de

vida en el lugar donde laboran. La insatisfacción, la falta de tiempo libre es el representante más típico de tal insatisfacción.

Por su parte Cruz (2018), quien busco medir la segunda variable con un resultado 96% se encontraba en buen nivel, el 86% de las personas encontró que la motivación intrínseca estaba bien desarrollada, y en términos de cognición global, 58 % de desempeño de las personas buen nivel, lo que concuerda con el estudio donde se halló que la carga de trabajo se vio relacionada inversamente el nivel de la calidad de vida del profesional intensivista.

Cabe decir que la carga de trabajo, es el conjunto de demasiadas tareas o altos requisitos de habilidades, destrezas y conocimientos, deben cumplir con un cierto nivel de calidad y cantidad, lo que aumenta significativamente el estrés, el cual manifiesta el agotamiento de la emociones y emociones relacionadas. Los cambios a nivel psicológico afectarán la energía mental y física de los trabajadores durante su desarrollo y la reducirán. Asimismo, incluye las actividades redundantes realizadas durante la jornada laboral, es una cantidad determinada de carga, en carga cualitativa se refiere a las tareas redundantes que requieren ciertas habilidades y recursos de los trabajadores para resolverlas. (Nieto, 2018)

Asimismo, la segunda variable se usa cada vez con más frecuencia para describir ciertos valores ambientales y humanos que las sociedades industriales ignoran en aras del progreso tecnológico, la productividad y el crecimiento económico. Para los profesionales sanitarios, la calidad de vida en el lugar donde laboramos debe ser eficaz ya que claramente poseen los conocimientos y medios necesarios para prevenir riesgos y mantener el autocuidado en todos los ámbitos del ser humano. Sin embargo, diversos estudios destacan que lo anterior está lejos de la realidad, existiendo evidencia abrumadora de que existen múltiples problemas en la población de profesionales de la salud.

Según el objetivo específico 1 de Identificar la relación que existe entre la carga física y la calidad de vida profesional del enfermero

intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; se demostró en la hipótesis específica 1, que existe una relación directa entre la carga física y la calidad de vida profesional, con un valor de $\rho = -,701$, con una significancia del 0.000, lo que indica que a una mayor carga física habrá una menor calidad de vida laboral.

Lo que coincide con el estudio de Holland, et. al. (2019) en Australia "The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation" donde se evaluó la segunda variable, hallándose que la carga de trabajo percibida se asocia con una mayor intención de abandonar la ocupación y está mediada por la satisfacción de las enfermeras con el equilibrio entre la calidad de vida laboral, lo que se relacionó mayormente en un nivel de carga física, con una falta de personal por lo que debieron realizar mayores esfuerzos en actividades como el manejo y traslado de pacientes, entre otros. Similar a los resultados donde la actividad o carga física está relacionada inversamente con el nivel que percibe el profesional en su calidad de vida laboral; asimismo la carga física es un trabajo principalmente muscular, nos referimos al trabajo manual, es la cantidad de esfuerzo físico que realiza una persona durante la jornada laboral. La cual puede ser estática o dinámica, se produce la actividad física. Se consideran estáticos cuando se trata de esfuerzos sostenidos para mantener los músculos tensos durante un período de tiempo (Pinto, 2018), lo que afecta directamente al performance del personal enfermero lo que a su vez va a afectar la calidad del servicio.

Esto porque la calidad de los servicios que brindan las organizaciones de salud está directamente ligada con la satisfacción de los profesionales que trabajan en ellas, la carga de trabajo no solo afecta a los profesionales de salud, sino que también afecta indirectamente a los pacientes, reduciendo la calidad de la atención prestada. Es por ello que comprender la calidad de vida laboral es el punto de partida para identificar lo que se puede corregir dentro de estas instituciones para mejorar la salud ocupacional de los profesionales y por ende, la atención de los pacientes y la atención que reciben.

Asimismo según el objetivo específico 2 de Identificar la relación que existe entre la carga mental y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; se demostró en la hipótesis específica 2, que existe una relación directa entre la carga mental y la calidad de vida profesional, con un valor de rho =-, 825, con una significancia del 0.000, lo que indica que a una mayor exigencia del aspecto mental de la carga de trabajo habrá repercusiones negativas en el nivel de la calidad de vida laboral del personal enfermero.

Lo que concuerda con el estudio de Fasoí et al. (2020) "Assessment of Nursing Workload as a Mortality Predictor in Intensive Care Units (ICU) Using the Nursing Activities Score (NAS) Scale, en donde se halló que la carga de trabajo del primer día de ingreso en UCI fue 65,15, la carga de trabajo fue 13,15 h/día y la tasa de mortalidad fue del 28,7%. Se evidencio que la carga de trabajo se relaciona en un nivel bajo con los niveles de mortalidad en el servicio afectando al personal de manera emocional y mental por lo que la carga mental afecto evidentemente en el nivel de la calidad de vida laboral del personal.

Esto se desarrolla debido a la complejidad del desarrollo de la tarea, al igual que el proceso que requiere, el tiempo que requieren los trabajadores para completar completamente el trabajo y el desarrollo de estrategias para ejecutar el proceso son efectivos en un tiempo determinado. (Nieto, 2018) como se halló en el estudio de Browne y Branden (2020), "Nursing turbulence in Critical care: Relationships with nursing workload and patient safety" en donde se obtuvo que la turbulencia o asistencia se correlacionó fuertemente con el riesgo de seguridad del paciente, lo que es concluyente porque el estado mental del profesional es esencial para generar decisiones acertadas más aun en el cuidado y atención de los pacientes, donde una mala decisión podría ocasionar daños perjudiciales tanto para el paciente como para el servicio e institución.

Es por ello que la segunda variable tiene una definición multidimensional, ya que el trabajador, a través de su labor y en su propia

percepción, satisface sus necesidades individuales como el apoyo institucional, la seguridad y el compromiso en el trabajo, así como la satisfacción y el bienestar a través de su realización laboral., posibilitando su autodesarrollo, perfeccionando la gestión de su tiempo

Según el objetivo específico 3 de Identificar la relación que existe entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; se demostró en la hipótesis específica 3, que existe una relación directa entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional, con un valor de rho =-, 723, con una significancia del 0.000, lo que expresa que el desarrollo inadecuado de los turnos pueden traer consecuencias negativas en el aspecto de la vida y en su profesión.

Lo que es similar a Chang et al. (2019) con su estudio “The Relationship Between Nursing Workload, Quality of Care, and Nursing Payment in Intensive Care Units”, donde evidencio que la carga de trabajo es excesiva además que el pago no es suficiente y los horarios no son los adecuados, lo que se asoció con la calidad de atención regular.

Cabe decir que el trabajo a turnos se trata de una actividad que realizan personas en diferentes turnos, durante los cuales previamente habían dispuesto los mismos puestos en sus funciones laborales. Asimismo, para el trabajo continuo realizado por cada grupo de trabajadores, cada grupo trabajó aproximadamente 8 horas para cubrir las jornadas de 16 y 24 horas. (Gutiérrez, 2020)

Finalmente según el objetivo específico 4 de Identificar la relación estrecha entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; se demostró en la hipótesis específica 4, que existe un nexo directa entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional, con un valor de rho =-, 741, con una significancia del 0.000, lo que indica que en un mal control de los factores que son parte de la organización ocasionaría un deterioro de la calidad de vida laboral del personal enfermero.

En el estudio de Tubbs et al. (2019) “Association of nurse workload with missed nursing care in the neonatal intensive care unit” en donde se encontró que cuando las variables de la carga de trabajo se modelaron de forma independiente como el caso de los elementos propios de la organización, se presentó una relación significativa con el nivel atención brindado por el profesional, siendo importante el nivel de satisfacción que tuviera con su calidad de vida en el trabajo, lo cual influye en el desempeño. Lo que es también un proceso de conjugación de recursos materiales, humanos y tecnología requeridos para el transcurso productivo de bienes y servicios, utilizando métodos que ayuden a promover de manera armónica las labores y se utilice de forma razonable, y promuevan la salud y seguridad. Velar por los requisitos ergonómicos y ambientales para lograr la más alta productividad para satisfacer las exigencias de la comunidad y sus empleados de manera eficaz. (Huamán, 2019)

En el mismo contexto se puede afirmar que las instituciones del sector salud tienen una estructura compleja, mientras más cambios a nivel social existan, los hospitales se vuelven más complejos, debido a su difícil tarea de adaptar a las personas que laboran en ellos. Al analizar el nivel general de cada factor que afecta la segunda variable, es posible identificar y proponer acciones de mejora en esta área, a las autoridades institucionales y al propio personal. Estas sugerencias están dirigidas a mejorar la organización y gestionar la atención, en la, satisfacción e identidad de los empleados, impactando positivamente en su salud, y así brindar atención a los usuarios que son objetos centrales.

Lo que se respalda en la Teoría del diseño de trabajo equilibrado de Smith y Carayon(2010), que indica que la carga de trabajo surge de la interacción de varios elementos y factores que se desarrollan dentro de una institución como es el caso del ámbito de la salud, donde el personal experimenta carga laboral con un desgaste físico y mental donde a raíz de ello el personal podrá experimentar síntomas físicos y psicológicos, que conduzcan a la insuficiencia de las capacidades físicas, así como en su motivación y salud, además en aspectos psicológicos, lo que afecta el comportamiento y la personalidad, asimismo dependiendo de la

experiencia esto podrá afectar a un cierto nivel su calidad de vida laboral.
(Smith y Carayon, 2010, citado por Rivera, 2018)

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se identificó la relación inversa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.661 siendo una relación moderada con una significancia del 0.000 . Es decir, a una mayor carga laboral habrá menos calidad de vida.

Segunda

Se identificó la relación inversa entre la carga física y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.701 siendo una relación alta con una significancia del 0.000 . Lo que indica que la carga física afecta proporcionalmente a la segunda variable.

Tercera

Se identificó la relación inversa entre la carga mental y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.825 siendo una relación alta con una significancia del 0.000 . Lo que indica que la exigencia mental en el enfermero podría ocasionar un deterioro de la variable 2.

Cuarta

Se identificó la relación inversa entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.723 siendo una relación alta con una significancia del 0.000 . lo que indica que a un mal manejo de los turnos ocasionará un menor nivel en la variable 2.

Quinta

Se identificó la relación inversa entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022; con un coeficiente de Rho de Spearman de -0.741 siendo una relación alta con una significancia del 0.000 . Indicando que los aspectos que caracterizan a la organización tanto en sus procesos como actividades, si no se dan de manera adecuada brindando todas las condiciones posibles, el personal se verá afectado en su calidad de vida profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Implementar programas de capacitación para que la directiva en la institución para que deleguen funciones, planifique sus recursos y tiempo, entre otros, para reducir el exceso de horas laboradas y que el personal pueda gozar de un entorno de vida más saludable, sin perjudicar el servicio, lo cual debe hacerse en coordinación tanto de trabajadores como de la plana mayor.

Segunda

A los profesionales considerar una mejor preparación física a través de talleres o asistencia a lugares de ejercicio controlado, o algún deporte para fortalecer su condición física para que resistan aún más la carga física de trabajo, además capacitarse en mecánica corporal para que pueda conocer las estrategias más usadas en el ámbito de la salud para manejar la carga física.

Tercera

Capacitar a los profesionales en estrategias de estilos de vida, reducción del estrés y del buen vivir para reducir su alta carga mental y así mejorar la variable 2.

Cuarta

Se aconseja a la directiva que evalúe los procesos de atención y otros respecto al trabajo del enfermero intensivista, para suprimir los procesos que no sean necesarios puliendo la estructura de las labores en las cuales desarrolla este personal, con el fin de liberar un poco la carga en sus funciones, aportando de esta manera en una mejor calidad de vida profesional.

Quinta

Se sugiere elaborar mediciones constantes en la incorporación de personal, distribuyéndolos en la institución y servicio, la inversión en recursos humanos para mejorar la calidad de atención como de la atención, además de motivar al personal a mejorar con lo cual incrementaría su visión y calidad de vida dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Alalú, L. (2016) *La importancia de la calidad de vida en el trabajo*. Corresponsables fundación Colombia. <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Alonso, M. (2020) *Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental*. PSYCIENCIA. <https://www.psyciencia.com/el-nivel-de-entrenamiento-tendria-un-importante-impacto-en-la-atencion-y-concentracion-de-adolescentes/>
- Altinisik, H. B., y Alan, H. (2019). Compassion fatigue, Professional Quality of life, and psychological endurance among organ transplant coordinators. *Transplantation Proceedings*, 51(4), 1038–1043. doi:10.1016/j.transproceed.2019.01.087
- Álvarez D. (2016) Enfermería en América Latina: una mirada al horizonte. *Rev. Avances en Enfermería* 33 (2). <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n2.37032>.
- Alves, D.; Cirera, Y. y Carlos, A., (2013) Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30) pp. 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Arteaga, N. (2019). Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo. *SCIÉENDO*, 22(3), 213-220. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2019.028>
- Browne, J., y Braden, C. J. (2020). Nursing turbulence in Critical care: Relationships with nursing workload and patient safety. *American Journal of Critical Care: An Official Publication, American Association of Critical-Care Nurses*, 29(3), 182–191. doi: <https://doi.org/10.4037/ajcc2020180>
- Calderón De la Cruz, Gustavo Alexis, Merino-Soto, César, Juárez-García, Arturo, y Jiménez-Clavijo, María. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127. Epub 21 de septiembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>

- Canales, M.; Valenzuela, S.; Paravic, T. (2016) Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria* 13(3). <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>.
- Carrasco, O.; Castillo, E.; Salas, R. y Reyes, C. (2020) *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia COVID-19*. Scielo 1(1) <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1468/version/1566>
- Carrillo D. (2011) *La carga física de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.academia.edu/download/37394533/control__de__lectura_CARGA_FISICA.pdf
- Chang, LY, Yu, HH y Chao, YC (2019). The Relationship between Nursing Workload, Quality of Care, and Nursing Payment in Intensive Care Units. *Revista de investigación en enfermería: JNR* , 27 (1), 1–9. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000265>
- Charles, R. L., y Nixon, J. (2019). Measuring mental workload using physiological measures: A systematic review. *Applied Ergonomics*, 74, 221–232. doi:10.1016/j.apergo.2018.08.028
- Cruz, J. (2018) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev. Pensamiento y Gestión*, 45(1), pp. 58-81. <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
- Cruz, L. (2018) *Calidad de vida profesional del personal de enfermería del servicio de Medicina I y II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao* 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18026/Apon te_DG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz-Gomes, S., Amorim-Lopes, M., y Almada-Lobo, B. (2018). A labor requirements function for sizing the health workforce. *Human Resources for Health*, 16(1), 67. doi:10.1186/s12960-018-0334-4
- de Oliveira Salgado, Patrícia, de Fátima Januário, Carla, Vieira Toledo, Luana, Miranda Brinati, Lídia, Sérvio de Araújo, Taciane, y Tavares Boscarol, Gabriela. (2020). Carga de trabajo de enfermería requerida por los

- pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Global*, 19(59), 450-478. Epub 10 de agosto de 2020. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.400781>
- Deming, D., y Kahn, L. B. (2018). Skill requirements across firms and labor markets: Evidence from job postings for professionals. *Journal of labor economics*, 36(S1), S337–S369. doi:10.1086/694106
- Fagerström, L., Kinnunen, M., y Saarela, J. (2018). Nursing workload, patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland. *BMJ Open*, 8(4), e016367. doi:10.1136/bmjopen-2017-016367
- Farías, G. (2017) *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667>
- Fasoi, G., Patsiou, EC, Stavropoulou, A., Kaba, E., Papageorgiou, D., Toylia, G., Goula, A., et al. (2020). Assessment of Nursing Workload as a Mortality Predictor in Intensive Care Units (ICU) Using the Nursing Activities Score (NAS) Scale. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 18 (1), 79. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18010079>
- Gestión. (2019) *Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país*. Diario Gestión. Perú. 2019. [Internet] [Citado el 25 de Mayo de 2021] <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/?ref=gesr>
- Gonzales E. (2018) *Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú*. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
- Grados, I. (2018) *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17149>
- Griffiths, P., Saville, C., Ball, J., Jones, J., Pattison, N., Monks, T., y Safer Nursing Care Study Group. (2020). Nursing workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discussion. *International*

Journal of Nursing Studies, 103(103487), 103487.
doi:10.1016/j.ijnurstu.2019.103487

- Guerrero L, Huamán C, Manrique C. (2017) *Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú*. [Tesis de especialidad] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
- Gutiérrez L. (2020) *Sobrecarga Laboral y Cultura de Seguridad del paciente en el profesional de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019*. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40969/Gutierrez_HL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Holland, P.; Leng, T.; Sheehan, C. y Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Rev. Applied Nursing Research*, 49(1), 70-76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Huamán R. (2019) *Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019*. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en enfermería] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%C3%A1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., y Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 112. doi:10.1186/s12955-021-01755-3
- Kalimo, R., y Leppanen, A., (1985). Feedback from video display terminals, performance control and stress in text preparation in the printing industry. *J. Occup. Psychol.*, 58, 27-38. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00177.x>

- Lucchini, A., Iozzo, P., y Bambi, S. (2020). Nursing workload in the COVID-19 era. *Intensive and Critical Care Nursing: The Official Journal of the British Association of Critical Care Nurses*, 61(102929), 102929. doi:10.1016/j.iccn.2020.102929
- Luengo C, Sanhueza O. (2017) Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. 2017. *Revista Med Secur Trab*, 62(245). http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revision.pdf
- Monsalve Mera, Alain Eduard, Ñique Carbajal, César, Pérez Loaiza, Josely Karina, Mestanza Quispe, Jeanette del Milagro, Díaz Espinoza, Elia Krhysé, Infante Palacios, Karla Elena, y Lluncor Ushiñahua, Ingrid Paola. (2020). Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Universitas Medica*, 61(4), 108-116. Epub September 30, 2020. <https://doi.org/10.11144/javeriana.umed61-4.cvpd>
- Nieto M. (2018) *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018*. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo: 2018 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
- OIT. (2016) *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Organización internacional del trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
- Organización Panamericana de la Salud (2019) *El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal*. OPS. 2019 https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
- Orozco M, Zuluaga, Y, Pulido G. (2019) *Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería*. *Revista Colombiana de Enfermería*. 18 (1) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156&lng=en&tlng=es.

- Pinto S. (2017) *Carga laboral en las enfermeras del Servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017*. [Tesis de Especialidad] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2768/ENSpicosf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Randstad (2017) *La importancia de tener una buena relación con tu responsable*.
<https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>
- Remigio, Y. (2020). Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020. Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3152>
- Reyes R. (2021) *Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019*.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
- Rivera D. (2018) *Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018*. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq
- Rojas Rodríguez, Y., Herrera Fragosó, L., Barcos Díaz, V., Alvarado Peruyero, J., Becerra Peña, O., y Araña Hernández, Y. (2020). Experiencia de la superación profesional de los Enfermeros intensivistas para enfrentar la COVID 19. Cienfuegos.. *Medisur*, 18(5), 981-988.
<http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4872>
- Rolo González, G., Díaz Cabrera, D. y Hernández Fernaú, E. (2009). Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 29-37.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000100004&lng=es&tlng=es.

- Ross, C., Rogers, C., y King, C. (2019). Safety culture and an invisible nursing workload. *Collegian (Royal College of Nursing, Australia)*, 26(1), 1–7. doi:10.1016/j.colegn.2018.02.002
- Sáez, F. (2015) *Productividad y GTD: Motivación intrínseca*. FacileThings, España. <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
- Samsuddin, S. J., y Al, E. (2021). Elements of work type in the construct of special education teacher workload in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11), 5259–5263. Recuperado de <https://www.turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6744>
- Sanders, A. (1979). *Some Remarks on Mental Load*. En N. Moray (Ed.), *Mental Workload. Its Theory and Measurement* (pg. 41-78). Nueva York: Plenum Press.
- Santiago, S. (2018) *Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015*. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9128/Santiago_as.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seshadri, D. R., Li, R. T., Voos, J. E., Rowbottom, J. R., Alfes, C. M., Zorman, C. A., y Drummond, C. K. (2019). Wearable sensors for monitoring the internal and external workload of the athlete. *Npj Digital Medicine*, 2(1), 71. doi:10.1038/s41746-019-0149-2
- Siqueira E, Ribeiro M, Souza R, Machado F, Diccini S.(2015) Correlação entre carga de trabalho de enfermagem e gravidade dos pacientes críticos gerais, neurológicos e cardiológicos. *Esc. Anna Nery Rev. Enferm.* 2015; 19(2): 233-238. <https://www.scielo.br/j/ean/a/PXk6BVyfqY5dM4kxHJgpJzK/?format=pdf&lang=pt>
- Sistema Normativo de Información Laboral. (2011) *Recordatorio sobre el primero de mayo día del trabajo y marco legal de la jornada de trabajo. Sistema normativo de información*. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_6_1.html
- Smith, M. y Carayon, P. (2010). *Using the "Balance Model" for Occupational Safety and Health Promotion*. *Ergonomics and Health Aspects*, 105-114.

http://www.sinab.unal.edu.co:2483/content/pdf/10.1007%2F978-3-642-02731-4_13.pdf

- Solís, R.; Tantalean, M.; Burgos, R. y Chambi, J. (2019) Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270-276. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., y Tomasoni, G. (2021). Composite indicators to measure Quality of Working Life in Europe: A systematic review. *Social Indicators Research*, 157(3), 1047–1078. doi:10.1007/s11205-021-02688-6
- Tubbs-Cooley, H. L., Mara, C. A., Carle, A. C., Mark, B. A., y Pickler, R. H. (2019). Association of nurse workload with missed nursing care in the neonatal intensive care unit. *JAMA Pediatrics*, 173(1), 44–51. doi: <http://dx.doi.org/10.1001/jamapediatrics.2018.3619>
- Useche, G. y Vargas, J. (2019). Una revisión desde la epistemología de las ciencias, la educación STEM y el bajo desempeño de las ciencias naturales en la educación básica y media. *Revista TEMAS*, III(13), 109-121. 10.15332/rt.v0i13.2337
- Vázquez, F. (2016) *La importancia de percibir el apoyo del jefe*. Soluciones integrales en Workplace, Retail, Educación y Hospitality | 3g office. <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
- Vértiz, J. (2019) *Calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital público nivel II – 2 del Minsa, Lima 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26664/Angulo_AJL.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Wang, C., Vargas, J. T., Stokes, T., Steele, R., y Shrier, I. (2020). Analyzing activity and injury: Lessons learned from the acute:Chronic workload ratio. *Sports Medicine (Auckland, N.Z.)*, 50(7), 1243–1254. doi:10.1007/s40279-020-01280-1
- Wang, Q.-Q., Lv, W.-J., Qian, R.-L., y Zhang, Y.-H. (2019). Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1835–1844. doi:10.1111/jonm.12884

- Yupanqui, C. (2019) *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN – 2019*.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3040>
- Zoio G, Cavada A, Sarmiento R, Dal M. (2017) Recursos humanos para la salud: crisis global y cooperación internacional. *Rev. Ciência y Saúde Coletiva*, 22(7):2237-2246, https://www.scielo.br/pdf/csc/v22n7/es_1413-8123-csc-22-07-2237.pdf

ANEXOS

Anexo1 Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Carga laboral	Definido como un exceso de tareas o demanda de habilidades, destrezas y conocimientos, donde tanto en términos de calidad y cantidad se produce un estrés significativo, que puede asociarse a un desgaste psicológico, que a la vez aumenta los niveles de cansancio tanto físico como mental de los profesionales(Nieto, 2018).	La carga laboral es la exigencia de actividades que el trabajador debe cumplir con menos tiempo y recursos de una manera continua. Lo cual será medido a través de un cuestionario de 68 ítems	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> - Postura forzada - Movilización - Esfuerzo muscular 	<p align="center">Ordinal</p> <p>Siempre (5); Casi siempre (4), A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)</p>
			Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> - Atención - Ritmo de trabajo - Información - Experiencia 	
			Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad - Refrigerio adecuado - Evaluación de la salud - Respeto del ciclo del sueño - Protección - seguridad - Limitaciones 	
			Los factores de la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas - Responsabilidad - Iniciativa - Informes - Toma de decisiones - Relaciones interpersonales 	
Calidad de vida profesional	La calidad de vida en el lugar de trabajo incide en aspectos importantes del desarrollo psicológico personal profesional, y	Serie de condiciones que se desarrollan en el ambiente de trabajo para	Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional 	<p align="center">Ordinal</p> <p>Nada (1); Algo (2); Bastante (3); Mucho (4)</p>

	<p>genera motivación laboral, adaptabilidad al cambio, ambiente laboral, creatividad y disposición para innovar o aceptar el cambio en la organización. (Reyes, 2021)</p>	<p>brindar un ambiente adecuado para el trabajador lo cual será medido por un cuestionario de 35 ítems</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Respaldo por la institución - Creatividad - Libertad de opinión 	
			<p>Motivación intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Auto compromiso - Valoración de mi trabajo. - Importancia del trabajo. - Apoyo de mis compañeros. 	
			<p>Exigencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés - Consecuencias en la salud 	

Anexo 02 Matriz de consistencia

TITULO: Carga laboral y Calidad de vida profesional del Enfermero intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL			MÉTODO
			VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?;</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022?;</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar la relación que existe entre la carga física y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022;</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la carga mental y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación entre la carga física y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022;</p> <p>Existe una relación entre la carga mental y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022;</p>	<p>Variable 1: Carga laboral</p>	<p>Carga física</p> <p>Carga mental</p> <p>Trabajo a turnos</p> <p>Los factores de la organización</p> <p>Apoyo directivo</p>	<p>Postura forzada Movilización Esfuerzo muscular</p> <p>Atención Ritmo de trabajo Información Experiencia</p> <p>Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección - seguridad Limitaciones</p> <p>Tareas Responsabilidad Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales</p> <p>Satisfacción en el trabajo Sueldo Reconocimiento profesional Respaldo por la institución Creatividad Libertad de opinión Motivación</p>	<p>Tipo de investigación Básico</p> <p>Diseño No experimental de corte Transversal</p> <p>Población: 35 profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: 35 profesionales de enfermería</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022;</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p>	<p>3. Identificar la relación que existe entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022.</p>	<p>Existe una relación entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I, 2022;</p> <p>Existe una relación entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional del enfermero en un Hospital de Lima nivel III - I 2022.</p>		<p>Motivación intrínseca</p> <p>Exigencia laboral</p>	<p>Auto compromiso Valoración de mi trabajo. Importancia del trabajo. Apoyo de mis compañeros.</p> <p>Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés Consecuencias en la salud</p>	
---	---	--	--	---	--	--

Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Variable 1: Carga laboral

Opciones de pregunta

Siempre (5); Casi siempre (4), A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Carga física						
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.					
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado					
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.					
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.					
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral					
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.					
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente					
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.					
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas					
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos					
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.					
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.					
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.					
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.					
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.					
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta					
Carga mental						
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.					
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial					
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral					
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas					
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.					
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.					
23	El trabajo se basa en los procesos de información.					
24	La información se percibe correctamente					
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.					
26	La cantidad de información que se recibe es razonable					
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.					
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.					
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos					
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.					
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.					
Trabajo a turnos						
32	El trabajo que se realiza es a turnos					
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación					
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.					

35	Los equipos de trabajo son estables.					
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada					
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.					
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.					
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.					
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.					
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno					
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.					
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche					
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno					
Factores de la organización						
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.					
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.					
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)					
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.					
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso					
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final					
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.					
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.					
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.					
54	Puede elegir el método de trabajo.					
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.					
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.					
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores					
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.					
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado					
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores					
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.					
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo					
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores					
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.					
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa					
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso					
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).					
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación					

Variable 2: Calidad de vida profesional

I. Datos Generales:

Edad

- a) 21 a 30 años ()
- b) 31 a 40 años ()
- c) 41 a 50 años ()
- d) 51 a más años ()

Sexo

- a) Masculino ()
- b) Femenino ()

Tiempo en el servicio

- a) 1 a 2 años ()
- b) 3 a 4 años ()
- c) 5 a 6 años ()
- d) de 7 años a más ()

Nº	Aspecto emocional	Nada	Algo	Bastante	Mucho
Apoyo directivo					
1	Apoyo de mis compañeros				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Apoyo de mis jefes				
5	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
6	Posibilidad de ser creativo				
7	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8	Tengo autonomía o libertad de decisión				

9	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
10	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
11	Reconocimiento de mi esfuerzo				
12	Variedad de mi trabajo				
Motivación intrínseca					
13	Motivación (ganas de esforzarme)				
14	Satisfacción con el tipo de trabajo				
15	Ganas de ser creativo				
16	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
17	Calidad de vida de mi trabajo				
18	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
19	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
20	Lo que tengo que hacer queda claro				
21	Me siento orgulloso de mi trabajo				
22	Apoyo de mi familia				
23	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
Exigencia laboral					
24	Cantidad de trabajo que tengo				
25	Desconecto al acabar la jornada laboral				
26	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
27	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
28	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
29	Interrupción molestas				
30	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
31	Estrés (esfuerzo emocional)				
32	Falta de tiempo para mi vida personal				
33	Incomodidad física en el trabajo				
34	Carga de responsabilidad				
35	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

Fuente: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7419/Reyes%20_%20BRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 04



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CARGA LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ... *El instrumento es aplicable y suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Maney Portilla Ayala* DNI: *09765522*

Especialidad del validador: Magister en Gestión pública

11 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Maney L. Portilla Ayala
SUPERVISORA
H.N.A.L.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ... *El instrumento es aplicable y suficiente* ...

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Nancy Portilla Ayala* DNI: *09765522*

Especialidad del validador: Magister en Gestión pública

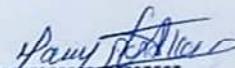
11 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. Nancy L. Portilla Ayala
SUPERVISORA
H.N.A.L.

Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/07/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/10/2015 Fecha egreso: 03/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es aplicable y suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marleni Orihuela Manrique

DNI: 09939370

Especialidad del validador: Magister en gestión pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

6 de 5 del 2022


Dra. Marleni Orihuela Manrique
Enfermera Emergenista
C.E.P 31254 RNE 1251
Hospital Nacional Arzobispo Loayza

Firma del Experto Informante.



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09838370	ENFERMERA ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DE SAÍDAS Fecha de diploma: 28/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09838370	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/12/1988 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09838370	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 18/08/1988 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09838370	LICENCIADA EN ENFERMERIA EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 28/01/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09838370	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DE SAÍDAS Fecha de diploma: 28/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09838370	MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 07/04/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2006 Fecha egreso: 08/02/2018	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACION CIVIL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09838370	DOCTOR EN SALUD Fecha de diploma: 15/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/04/2013 Fecha egreso: 20/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.cunecdu.gob.pe/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

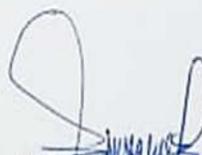
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Gonzales Urta, Carmen DNI: 25800926

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

16 de 05 del 2022


Mg. Carmen Gonzales Urta
O.E.P. N° 45582

Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GONZALES URETA, ELSA CARMEN DNI 25800926	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 24/07/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
GONZALES URETA, ELSA CARMEN DNI 25800926	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/03/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
GONZALES URETA, ELSA CARMEN DNI 25800926	MAESTRO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/09/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
GONZALES URETA, ELSA CARMEN DNI 25800926	DOCTORA EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 03/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/02/2012 Fecha egreso: 30/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
GONZALES URETA, ELSA CARMEN DNI 25800926	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD OCUPACIONAL Fecha de diploma: 03/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2018 Fecha egreso: 25/09/2019	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU

Anexo 6 Kuder Richardson

	PREGUNTAS o ÍTEMS																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
TOTAL	10	11	11	11	11	10	11	13	10	9	12	14	12	13	11	11	12	13	11	12
p	0.67	0.73	0.73	0.73	0.73	0.67	0.73	0.87	0.67	0.60	0.80	0.93	0.80	0.87	0.73	0.73	0.80	0.87	0.73	0.80
q	0.33	0.27	0.27	0.27	0.27	0.33	0.27	0.13	0.33	0.40	0.20	0.07	0.20	0.13	0.27	0.27	0.20	0.13	0.27	0.20
p.q	0.22	0.20	0.20	0.20	0.20	0.22	0.20	0.12	0.22	0.24	0.16	0.06	0.16	0.12	0.20	0.20	0.16	0.12	0.20	0.16

	PREGUNTAS o ÍTEMS																			
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
TOTAL	11	14	13	10	14	12	14	14	12	11	13	14	11	10	13	11	10	14	12	14
p	0.73	0.93	0.87	0.67	0.93	0.80	0.93	0.93	0.80	0.73	0.87	0.93	0.73	0.67	0.87	0.73	0.67	0.93	0.80	0.93
q	0.27	0.07	0.13	0.33	0.07	0.20	0.07	0.07	0.20	0.27	0.13	0.07	0.27	0.33	0.13	0.27	0.33	0.07	0.20	0.07
p.q	0.20	0.06	0.12	0.22	0.06	0.16	0.06	0.06	0.16	0.20	0.12	0.06	0.20	0.22	0.12	0.20	0.22	0.06	0.16	0.06

	PREGUNTAS o ÍTEMS																			
	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60
TOTAL	14	12	11	13	14	13	11	12	11	14	11	10	14	12	14	15	13	12	13	14
p	0.93	0.80	0.73	0.87	0.93	0.87	0.73	0.80	0.73	0.93	0.73	0.67	0.93	0.80	0.93	1.00	0.87	0.80	0.87	0.93
q	0.07	0.20	0.27	0.13	0.07	0.13	0.27	0.20	0.27	0.07	0.27	0.33	0.07	0.20	0.07	0.00	0.13	0.20	0.13	0.07
p.q	0.06	0.16	0.20	0.12	0.06	0.12	0.20	0.16	0.20	0.06	0.20	0.22	0.06	0.16	0.06	0.00	0.12	0.16	0.12	0.06

	PREGUNTAS o ÍTEMS							
	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68
TOTAL	14	12	14	15	12	12	14	14
p	0.93	0.80	0.93	1.00	0.80	0.80	0.93	0.93
q	0.07	0.20	0.07	0.00	0.20	0.20	0.07	0.07
p.q	0.06	0.16	0.06	0.00	0.16	0.16	0.06	0.06

K	68
k-1	67
$\Sigma p.q$	9.44
St^2	64.524

KR20	0.86644
-------------	----------------

Anexo 7 Confiabilidad de calidad de vida laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	35

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	71,27	235,638	-,022	,873
Item2	71,27	218,352	,453	,862
Item3	71,27	218,210	,519	,861
Item4	71,20	217,314	,538	,860
Item5	71,27	228,067	,275	,866
Item6	71,33	225,381	,323	,865
Item7	71,67	229,095	,235	,867
Item8	71,07	223,781	,287	,867
Item9	71,47	230,838	,112	,870
Item10	71,73	225,638	,360	,864
Item11	71,33	213,952	,791	,856
Item12	71,33	222,524	,462	,862
Item13	71,33	242,952	-,258	,877
Item14	71,27	221,638	,480	,862
Item15	71,27	219,495	,514	,861
Item16	71,60	226,257	,293	,866
Item17	71,07	215,352	,554	,859
Item18	71,40	223,686	,396	,864
Item19	71,07	249,781	-,447	,882
Item20	71,13	212,838	,600	,858

Item21	71,27	222,781	,372	,864
Item22	71,47	225,124	,303	,866
Item23	71,73	226,781	,356	,865
Item24	71,20	215,886	,491	,861
Item25	71,67	226,810	,325	,865
Item26	71,20	224,029	,422	,863
Item27	71,80	230,457	,228	,867
Item28	71,40	220,400	,440	,863
Item29	71,60	224,829	,376	,864
Item30	71,53	222,981	,421	,863
Item31	71,40	215,971	,624	,858
Item32	71,73	218,781	,461	,862
Item33	71,33	218,667	,558	,860
Item34	71,13	216,410	,471	,862
Item35	71,07	213,781	,737	,856

Anexo 8 Cálculo de tamaño de la muestra

Calculo de la muestra de investigación

El cálculo corresponde es el siguiente

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Donde:

N = población

n= muestra

e = margen de error

p = Hecho favorable

q = Hecho desfavorable

Z = Nivel de confianza

Anexo 9. Consentimiento informado
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA
INVESTIGACION

La presente investigación se titula “**Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero intensivista de un hospital de nivel III - I Lima**”, la investigadora a cargo es Lic. Especialista Gisella Contreras Colchado de Jacobo, que participa en el programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la Carga laboral y la calidad de vida profesional del enfermero intensivista de un hospital de nivel III – I Lima 2021.

Para desarrollar este estudio se pedirá responder un cuestionario con preguntas objetivas y tomará un tiempo aproximado de 30 minutos.

La información que se recolecta será confidencial y además, no se usara para ningún propósito fuera de los de esta investigación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación voluntariamente, ya he sido informado (a) sobre el propósito del estudio. Tengo por entendido que la información que yo respondo es confidencial y no será usada para otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consideración y he sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:

Firma del participante:

Firma de la investigadora

Anexo 10 Evidencias de análisis estadístico Base de datos de carga laboral

The screenshot shows an Excel spreadsheet with a data table. The table is organized into two main sections: 'CARGA LABORAL' and 'CARGA MENTAL'. Each section contains multiple columns labeled 'Carg1' through 'Carg15'. The rows represent individual data points, with a summary row at the bottom showing totals for each column. The spreadsheet interface includes the Microsoft Office ribbon at the top and a status bar at the bottom.

The screenshot shows another Excel spreadsheet with a data table. The table is organized into three main sections: 'EMISORA', 'RECEPTOR', and 'TOTAL'. Each section contains multiple columns labeled 'Carg1' through 'Carg15'. The rows represent individual data points, with a summary row at the bottom showing totals for each column. The spreadsheet interface includes the Microsoft Office ribbon at the top and a status bar at the bottom.

Base de datos de calidad de vida profesional

The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet titled "ESCALA_CVDP_Excel". The spreadsheet is organized into several columns and rows. The main data area is divided into four main sections: "EXCELENCIA", "MAYOR BIENESTAR", "MAYOR SOSTENIBILIDAD", and "MENOR CUMPLIMIENTO". Each of these sections contains multiple sub-columns, likely representing different variables or sub-categories. To the right of these sections are columns for "TOTAL", "DISEÑO 01", "DISEÑO 02", and "DISEÑO 03". The data is presented in a grid format with numerical values. The spreadsheet also shows the standard Excel interface with the ribbon at the top and the status bar at the bottom.

Resultados SPSS

Resultados Descriptivos

Tabla de frecuencia

Carga laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	5	14,3	5	14,3
Media	8	21,4	13	35,7
Alta	7	19,0	20	54,7
Total	20	100,0	20	100,0

Carga física (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	4	11,4	4	11,4
Media	20	52,1	24	60,9
Alta	7	17,4	31	77,8
Total	31	100,0	31	100,0

Carga mental (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	8	21,1	8	21,1
Media	9	23,1	17	44,2
Alta	8	20,8	25	65,0
Total	25	100,0	25	100,0

Trabajo a turnos (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	7	22,5	7	22,5
Media	7	21,9	14	44,4
Alta	7	21,6	21	66,0
Total	21	100,0	21	100,0

Los factores de la organización (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	5	14,3	5	14,3
Media	8	22,9	13	37,2
Alta	7	19,8	20	57,0
Total	20	100,0	20	100,0

Calidad de vida profesional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	7	20,0	7	20,0
Media	8	22,2	15	42,2
Alta	9	25,0	24	67,2
Total	24	100,0	24	100,0

Apoyo directivo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	5	14,3	5	14,3
Media	20	57,1	25	71,4
Alta	9	25,0	34	96,4
Total	34	100,0	34	100,0

Motivación intrínseca (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	8	21,9	8	21,9
Media	9	25,0	17	46,9
Alta	7	19,0	24	63,8
Total	24	100,0	24	100,0

Exigencia laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia acumulada	Porcentaje acumulado
Baja	4	11,1	4	11,1
Media	16	42,9	20	54,0
Alta	7	18,2	27	72,2
Total	27	100,0	27	100,0



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Carga laboral y Calidad de vida profesional del Enfermero Intensivista en un Hospital de Lima nivel III - I ,2022", cuyo autor es CONTRERAS COLCHADO DE JACOBO GISELLA LILIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON DNI: 31678241 ORCID 0000-0002-9297-056x	Firmado digitalmente por: VPRAMIREZH el 01-08- 2022 08:51:30

Código documento Trilce: TRI - 0382062