

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Carga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-I de Rioja, San Martín, 2023

Trabajo académico para obtener el título profesional Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Emergencias y Desastres

Autores

Sindy Loren Gonzales Barrantes

Marleni Lizbeth Rosas Baylón

Asesor

Mg. Nira Cutipa Gonzales

Lima, diciembre, 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO
ACADÉMICO

Yo Mg. Nira Cutipa Gonzales, docente de la Unidad de Posgrado de ciencias de la salud Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Carga laboral y satisfacción del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-I de Rioja, San Martín, 2023”** del (los) autor (autores) (Nombres y apellidos de los autores) tiene un índice de similitud de 17% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 21 días del mes de mayo del año 2024.



Mg. Nira Cutipa Gonzales

**Carga laboral y satisfacción del personal de enfermería del
Servicio de Emergencia del Hospital II-I de Rioja, San
Martín, 2023**

TRABAJO DE ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Especialista en Emergencias y Desastres

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large circle and a stylized flourish, positioned above a horizontal line.

Mg. Ana Casildo Bedón Dictaminadora

Lima, 13 de mayo del 2024

Tabla de contenido

Resumen.....	7
Capítulo I.....	8
Planteamiento del problema	8
Identificación del Problema.....	8
Formulación del Problema	10
Problema general.....	10
Objetivos de la Investigación	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Justificación.....	11
Justificación teórica.....	11
Justificación metodológica	12
Justificación práctica y social.....	12
Presuposición filosófica	12
Capítulo II	14
Desarrollo de las perspectivas teóricas	14
Antecedentes de la investigación.....	14
Marco conceptual	18
Carga laboral	18
Satisfacción Laboral.....	19
Definición.....	19
Teoría De Enfermería	20
Definición Conceptual.....	21

Capítulo III	22
Metodología	22
Descripción del lugar de ejecución	22
Población y muestra	23
Población	23
Muestra.....	23
Criterios de Exclusión	23
Tipo y diseño de investigación	23
Formulación de hipótesis	24
Identificación de variables.....	24
OPERAZIONALIZACION DE VARIABLES	25
Técnicas E Instrumentos Para La Recolección De Datos:.....	27
Técnica	27
Validez Y Confianza	28
Proceso de recolección de datos	28
Procesamiento y análisis de datos	28
Consideraciones éticas.....	29
ADMINISTRACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.	30
Presupuesto.....	30
Bibliografía.....	32
Apéndice A.....	39
Evaluación De La Carga de trabajo Nursing Activities Score	39
Apéndice B.....	41
Cuestionario FONT ROJA para satisfacción laboral.....	41
Apéndice C.....	44

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	44
Apéndice D.....	45
VALIDEZ Y CONFIANZA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	
.....	45
Matriz de consistencia	50

Resumen

La carga de trabajo y la satisfacción son aspectos importantes en la labor de enfermería que influyen en el proceso de atención al paciente. El estudio tiene el objetivo de determinar la relación entre la carga laboral y la satisfacción en el servicio de emergencias. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental. En la investigación, participarán 20 licenciados de enfermería. Los instrumentos de evaluación serán la escala de calificación de carga de trabajo de enfermería denominada *Nursing Activities Score* y la escala de satisfacción laboral *Front Roja*. Los resultados serán procesados con el paquete estadístico SPSS versión 21, para todo el proceso de organización de los resultados, estos serán en forma de tablas y gráficas cuyo propósito será la comprobación de hipótesis y se utilizará la prueba estadística del Chi cuadrado.

Palabras clave: Carga laboral, enfermería, Satisfacción personal

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La carga de trabajo es un factor estresante y está relacionada con el tipo de actividad y el nivel de exigencias psicológicas y fisiológicas necesarias para realizar las tareas y actividades en el centro laboral. En la atención médica, el personal de enfermería desempeña diversas funciones que requieren exigencias físicas, mentales y dedicación del tiempo con la finalidad de brindar a los pacientes atención y servicios de enfermería de alta calidad.

En el servicio de emergencias, el personal de enfermería se expone a situaciones urgentes, complejas y rápidamente cambiantes (Rajaeian et al.,2018), con grados elevados de estrés y carga laboral, determinadas por los siguientes factores: niveles altos de exigencia mental, demanda temporal para realizar sus funciones, escasos del personal de enfermería, limitaciones tecnológicas, físicas y administrativas que influyen significativamente en su desempeño normal (Mauricio et al.,2017).

A nivel mundial, la fuerza laboral de enfermería se caracteriza por ser amplia y diversa, que representa a un porcentaje superior al 50 por ciento del equipo total en salud. Al concretizar su posicionamiento estratégico de la enfermería en la región de las Américas, enfatizó que existen importantes brechas en la disponibilidad del personal de enfermería. Es decir, 14 enfermeras por cada 10.000 pobladores. De todos los estados, el 55,6% no tiene enfermeras/médicos (Organización panamericana de la salud [OPS], 2019).

En Latinoamérica, en Brasil, de 53 pacientes hospitalizados se obtuvo que la carga de laboral asumida por los enfermeros se posicionó 57.41% que en horas equivale a 13,78 de cuidado de enfermería, evidenciando un aumento en la carga de labores del personal sanitario (De Oliveira, et al 2020).

Un estudio realizado en Arequipa (Perú), en el 2019 respecto a la carga de trabajo y la satisfacción de las enfermeras, cuyos resultados fueron que el 64,5% de las enfermeras sintieron demasiada labor asistencial. En otros términos, percibieron un incremento en sus actividades laborales y muchos de estos excedían a sus responsabilidades y el 35 % la consideró una carga excesiva. En cuanto a la satisfacción laboral, en general el 61,3% se mostró satisfecho (Pachapuma, 2019)

Por otro lado, en el 2018, los hallazgos mostraron que 44,7% de las enfermeras manifestaron tener excesiva carga laboral. Asimismo, el 40%, manifestó estar parcialmente insatisfecha en el trabajo y el 85,9% informaron estar regularmente satisfecho por su trabajo normal (García, 2018).

En dicho contexto, los licenciados en enfermería cumplen un rol esencial en los nosocomios, dado que implementan acciones de mejora, realizan planes cuidados individualizados, clasifican a los pacientes según orden de prioridad, proceso en el cual muchos de los pacientes desarrollan complicaciones, en consecuencia, las enfermeras suelen presentar insatisfacción en el trabajo, ya sea por el entorno, la carga de actividades, el desempeño, las relaciones interpersonales, exigencias físicas y mentales todos los cuales están relacionados con la calidad de la atención (Duche, et al., 2019).

El hospital de Rioja es un hospital clase II-1 y recibe emergencias no solo de la ciudad de Rioja, sino también de las provincias y territorios de San Martín y Cajamarca. El servicio de ambulancia funciona las 24 horas, cuenta con el apoyo

constante de varios especialistas y trata a un promedio de 25 a 30 pacientes por día. Las enfermeras de los servicios médicos de emergencia poseen una enorme carga para cuidar la vida, el bienestar y la sanidad de los pacientes. Dado que los pacientes que ingresan al servicio experimentan una variedad de condiciones médicas y pueden experimentar cambios repentinos, que pueden derivar en condiciones críticas. En tal sentido, se requiere atención inmediata y evaluación continua por parte del personal de enfermería, esto produce una carga de trabajo ocasionando signos de fatiga física debido a una excesiva oleada de procedimientos y escasez de personal de enfermería para atender los cuatro temas urgentes. Afecta directa o indirectamente al trabajo del personal de enfermería, provocando malestar, emociones negativas, estrés emocional, fatiga, insatisfacción en el trabajo y entre otros.

Por lo tanto, la satisfacción laboral de las enfermeras es un factor en la atención al paciente, también aumenta respeto, significado y superación de las personas y familias. Sin embargo, el profesional de enfermería realiza diferentes actividades en el cumplimiento de sus roles, en el cual se requiere exigencias psicológicas, físicas y a tiempo completo con el fin de brindar el servicio de calidad. Esto está generando un incremento en sus actividades laborales y muchos de estos exceden a sus responsabilidades

De acuerdo a lo expuesto, se formula la siguiente interrogante:

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y la satisfacción del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-I de Rioja, San Martín, 2023?

Problemas específicos.

¿Cuál es la carga laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del

Hospital II- I de Rioja, San Martín, 2023?

¿Cuál es el grado de satisfacción del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II- I de Rioja, San Martín, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Identificar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción del personal de enfermería en el Servicio de Urgencias de los Hospitales II-I de Rioja, San Martín, 2023.

Objetivos Específicos

Identificar los datos sociodemográficos del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II-I de Rioja, San Martín, 2023.

Identificar los niveles de carga laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II-I Rioja, San Martín-2023.

Identificar la Satisfacción de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II- I de Rioja, San Martín, 2022.

Justificación

Justificación teórica

El trabajo proporcionará información novedosa sobre la carga de trabajo de las enfermeras, identificará las causas de la insatisfacción, permitirá a las enfermeras expresar actitudes positivas, mejorar su desempeño, el bienestar en su ambiente de labores y en la calidad de asistencia para el paciente.

Justificación metodológica

Los instrumentos utilizados en este trabajo serán difundidos a la comunidad científica para futuros estudios, puesto que se realizó un análisis de validez y fiabilidad.

Justificación práctica y social

Los resultados de este trabajo beneficiarán a las enfermeras que laboran en hospitales al preparar a la dirección para tomar medidas y desarrollar planes de mejora para las variables estudiadas, determinando así el impacto en la calidad de la atención. Los pacientes recibirán atención eficaz y de alta calidad.

Presuposición filosófica

La satisfacción es la expresión o el placer de alcanzar una meta, ya sea en el trabajo, matrimonio u otras circunstancias. Además, la autosatisfacción es estado de felicitación a sí mismo y el resultado de nuestros propios esfuerzos.

De manera que, el cuidado de la salud abarca un tema de mayor complejidad, no obstante, la fe en Dios nos guiará por el camino correcto. “Dios habita en todos nosotros” (1 Timoteo). En cada persona la luz del padre celestial está presente. Por tanto, no hay mejor manera que cuidar de los demás asegurando que disfruten con la mejor salud. “Confórtense los unos a los otros y edifiquen el uno al otro, tal como lo están haciendo” (1 Tesalonicenses 5:11). Aunque tratemos de confortar a los al resto de modo espiritual, resulta complicado concentrarse mientras que el cuerpo es azotado por una enfermedad y sufre de dolor. El personal sanitario debe difundir este afecto a sus semejantes y más amor a sus pacientes. Ellos necesitan atención amable y las palabras de aliento será de gran ayuda, tanto en lo que se refiere al sufrimiento mental como al dolor provocado por la enfermedad física. He aquí algunos ejemplos de cómo podemos ayudar a nuestros pacientes. También, el personal de salud se ve retribuido por el agradecimiento la cual se verá reflejado en un estado de satisfacción (García, 2022).

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Ibarra (2022) realizó un trabajo titulado “Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital General del IESS de Los Ceibos en Guayaquil, Ecuador”, con el objetivo de examinar los factores influyentes en la satisfacción de trabajo de los enfermeros y enfermeras en nosocomios de Guayaquil. Se realizó una encuesta transversal aplicada a 106 enfermeras. Es decir, en la ejecución de la recolección de datos se utilizó encuestas sociodemográficas y un cuestionario de satisfacción en el trabajo creado por Palma Carrillo Sonia, psicóloga de profesión. Los resultados evidencian que los factores de naturaleza externa que inciden en la satisfacción laboral fueron el autodesarrollo (27,36%) y la relación con los superiores (26,42%). En la conclusión, muestra que existe la necesidad de revisar la distribución de la atención al paciente, posibilitando de ese modo una interacción óptima entre el personal de sanidad y los prepara para lograr el desarrollo profesional y personal necesario.

Velásquez (2022), en su trabajo titulado “Carga laboral y satisfacción laboral de personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud Lima, 2021, Lima, Perú”, cuyo adjetivo fue determinar la asociación de la carga de trabajo con la satisfacción en el trabajo. La metodología aplicada fue descriptivo y correlacional, diseño no experimental realizada en el Instituto de Estudios Avanzados de Lima. En este trabajo participaron 60 colaboradores de enfermería seleccionado por muestreo no aleatorizado. Los datos obtenidos fueron procesador mediante el programa SPSS y los tablas y otros se generaron con el programa Excel. Los resultados muestran, lo siguiente, respecto a las variables de carga de trabajo, que el 81,7% reportó carga de trabajo moderada, el 15% experimentó carga de trabajo baja, el 3,3% experimentó carga de trabajo alta. La variable de satisfacción percibida de la enfermera muestra

que el 41,7% tiene satisfacción media, el 31,7% tiene baja satisfacción y el 26,7% tiene alta satisfacción. Por lo tanto, existe una asociación entre la carga de trabajo y la satisfacción en el trabajo.

Ramírez (2022) diseñó un trabajo titulado “Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los enfermeros en el Servicio de Emergencia del Hospital de Barranca en el contexto de la Covid-19 de Huacho, Perú”, con el objetivo de determinar la asociación de la calidad del trabajo con la satisfacción en el trabajo en el área de emergencia desde la postura de los enfermeros. Los estudios realizados fueron de carácter cuantitativo, básico con niveles de correlación. Un total de 41 enfermeras encargadas de los servicios de emergencia del nosocomio examinado constituyen la población del trabajo. Para acopiar información se emplearon encuestas y los resultados sobre la calidad de vida laboral fueron considerados adecuados por el 53,7%, moderados por el 9,8% y poco desarrollados por el 36,6%. En cuanto a la satisfacción en las labores, un 4,9% percibieron una satisfacción de nivel alto, 53,7% reportaron satisfacción moderada y el 41,5% indicaron satisfacción baja. Por lo tanto, se ha encontrado en el escenario de la COVID-19 que la calidad de vida en el trabajo está altamente asociada con la satisfacción del personal sanitario del nosocomio indagado.

Pachapuma (2021) elaboró una investigación titulada “Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), en el Servicio de Emergencia Hospital Honorio Delgado en Arequipa, Perú”, con el objetivo de precisar la carga y la satisfacción en el trabajo desde la percepción de enfermería dentro de emergencias. El estudio realizado fue transversal, descriptivo correlativo. La población comprende de 31 enfermeras. Los instrumentos utilizados para la carga de trabajo fue la Escala denominada Evaluación de la Carga de Trabajo de Enfermería (EVECTE) y en cuanto a la variable satisfacción emplearon la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC perteneciente a Palma Carrillo Sonia y un formulario que toma en cuenta datos sociolaborales. Los resultados mostraron que el 93,5% del abrumador grupo etario de 51 años o superior a este eran mujeres. Durante la antigüedad, se observó que el 45,2% trabajaba en el establecimiento desde hacía 20 años o más. De las enfermeras cuya carga de trabajo fue evaluada, el 64,5%

consideró que la carga de trabajo era demasiado alta y el 35,5% la consideró excesiva. En cuanto a la satisfacción laboral, se observa que por encima del 50% de las enfermeras tienen un índice de satisfacción laboral regular del 61,3%. Por lo tanto, existe asociación entre la carga de labores y la satisfacción del personal sanitario.

Bruno et al (2019) realizó un estudio respecto a la “Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales, Collique, Comas, en Lima, Perú, 2018”, con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción dentro del trabajo desde el parecer de los trabajadores de enfermería del nosocomio indicado. Fue un trabajo cuantitativo, descriptivo, transversal, diseño no experimental. La población comprende de 230 enfermeras que laboran en dicho nosocomio y 214 la muestra. Se empleó la técnica de la encuesta para valorar la satisfacción de los trabajadores, diseñado por Font Roja de Aranaz y Mira. Los resultados, evidenciaron que el 80,8% (173) corresponde a las féminas, el resto fueron varones, respecto a la satisfacción. Respecto a la percepción de este personal médico, 171 (80%) estuvieron medianamente satisfechas y 28 (13%) muy satisfechas con su trabajo y 15, (7%) con satisfacción de nivel bajo. En la conclusión, muestra que, el índice de satisfacción en el trabajo asumido por las enfermeras supera el nivel medio, después el alto y el nivel bajo

García et al (2018) efectuó una investigación sobre la “Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo, Essalud de Arequipa, Perú, 2017”, con el objetivo de determinar la relación entre la carga de trabajo con la satisfacción desde la postura de los trabajadores de enfermería del nosocomio. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativa y descriptivo con diseño correlativo. En el estudio, participaron 85 enfermeras. Los instrumentos fueron *Workload Evaluation Scale (EVECTE)* y *Job Satisfaction Scale SL-SPClos*. Además, se utilizó Epi Info versión 6.0 y Chi-cuadrado para precisar la asociación entre las variables con un grado de confianza. Los hallazgos señalan que el 44, 7% sobrecarga, el 40%. En cuanto a la variable satisfacción en el trabajo, el 85,9% de las participantes tienen un índice regular de satisfacción. En conclusión, la carga de trabajo no se asocia de modo significativo con la satisfacción de

dicho personal sanitario en el área de emergencia.

Marco conceptual

Carga laboral

Definición

Concierno a la carga física y mental total a la que está expuesto un empleado en el trabajo en proporciones variables para realizar esta tarea **(Mejía 2016)**

La carga laboral es generada por las exigencias, características y condiciones que se realiza el trabajo, teniendo en cuenta tanto los aspectos físicos como mentales que se ven directamente afectados al realizar una tarea (Serrano, et al, 2022)

Carga laboral en enfermería

Esta carga dentro de la enfermería suele estar enlazada con el talento humano, la seguridad del enfermo, la calidad de los cuidados y el coste. La sobrecarga puede provocar una atención inadecuada al paciente y aumentar la tasa de infecciones hospitalarias y la mortalidad (Gonzales, 2020).

Debido a las crecientes preocupaciones sobre la demanda de enfermería, la cantidad de enfermos con tratamientos, la demanda de pacientes, el diagnóstico del nivel de dependencia del enfermo, el acondicionamiento de los materiales y equipos de enfermería, la combinación de habilidades, los próximos trabajos, las horas extra, las presiones laborales y la calidad de la atención, la carga de trabajo aumenta (Yanchus et al., 2017)

Tareas Asistenciales:

En el ámbito hospitalario los enfermeros cumplen diferentes actividades en la parte asistencial como: recepción y clasificación de pacientes, triaje, control de signos vitales, valoración física, administración de medicación, realización de procedimientos invasivos, cuidados relacionados con la alimentación e higiene de los pacientes, educación a los familiares y entre otros (Suarez et al, 2018).

Tareas Administrativas

La administración está basada en conseguir que la labor asignada sea ejecutada con un mínimo gasto de esfuerzos, dinero y tiempo posible, conservando la calidad de cuidado, dichas actividades comprenden en planificar, controlar, dirigir, diseñar, implementar, referir, coordinar y asesorar, los cuidados de enfermería (Salazar et al, 2023).

Satisfacción Laboral

Definición.

Concierne a los sentimientos positivos hacia un puesto de trabajo como producto de la valoración de las características de este. Las personas con satisfacción laboral alta exhiben sentimientos beneficios hacia su trabajo, en cambio, las personas con una satisfacción baja tienen sentimientos desfavorables hacia su trabajo (Tobing,2022).

Factores integrantes de satisfacción laboral según Front Roja.

El Cuestionario Red Font evalúa 9 factores de satisfacción laboral, a saber, satisfacción laboral, estrés relacionado con la labor, competencia laboral, presión

laboral, promoción laboral, vínculos interpersonales con los propios supervisores, relaciones con los compañeros, rasgos de estado extrínsecos y monotonía laboral (Abril, 2019).

Agentes de la satisfacción laboral

En alusión a los agentes de satisfacción laboral, podemos almacenar la satisfacción del supervisor en relación con las competencias profesionales de supervisión, donde se evalúan ciertos criterios como la capacidad para el trabajo, la personalidad y el autoconcepto. Satisfacción con colegas, supervisores y subordinados, incluida la competencia, la comunicación y la amistad (Davis, 2021).

Manifestaciones de la satisfacción laboral

Los trabajadores exhiben de múltiples formas su satisfacción o la falta de ella, de las cuales se pueden resaltar cuatro respuestas que discrepan entre sí, la respuesta destructiva /conductivo que se muestra en el abandono y la expresión, seguido de la pasividad /actividad, que se expresa en la lealtad y negligencia (Davis; 2021).

Teoría de Enfermería

Este proyecto se refleja en la teoría del cuidado del cuidador de *Swanson*, es una teoría que sostiene que el entorno asistencial se define como todos los entornos que afectan o se ven afectados por el enfermo, incluidos los culturales, sociales, biofísicos, políticos y económicos. La idea es que la asistencia de enfermería promueve la sanidad y el bienestar, lo que aporta una sensación de plenitud. Asimismo, en relación con el personal de enfermería, deben crearse todas las circunstancias para conservar o mejorar la salud (Garzón et al, 2020).

Kristen Swanson propone 5 principios de cuidado: 1) Conocer: es importante tratar a las personas respetando su interculturalidad, sin juzgar la vida de cada uno de ellos. 2) Estar con: acompañar y comprender cada una de los sentimientos y percepciones sobre el estado actual de su salud. 3) Hacer por: expresar empatía hacia otros, identificando cada uno de sus

necesidades, e inicia el acompañamiento, educación y búsqueda de ayuda. 4) Mantener las creencias: el abordaje transcultural del cuidado fortalece la interacción entre el cuidador y el sujeto de cuidado. 5) Posibilitar: se brinda educación a las personas según la necesidad identificada. de esta manera para brindar un cuidado es importante que el profesional de enfermería cuente con capacidades, destrezas y un enfoque holístico de la persona en el área donde desempeña sus actividades (Bersatain,2022).

Definición Conceptual.

Carga laboral: abarca un conjunto de exigencias físicas y mentales impuestas a los trabajadores a lo largo de su día laborable. La cual se ve afectada por las exigencias generadas por las tareas asignadas (Miguel eat. al 2021).

Satisfacción laboral: Alude a un estado de bienestar que está en armonía con todo lo que le rodea, incluidos sus objetivos de alcance personal y laboral (Cofide, 2019).

Personal de Enfermería: grupo humano que ejecuta un rol esencial con enfoque en las personas y comunidades (OPS, 2020).

Calidad de vida laboral: modo de detallar las vivencias en lo personal y colectivo que los colaboradores perciben hacia sus puestos de trabajo (Sodexo 2021).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

La investigación se ejecutará en el Hospital II-I Rioja, Provincia Rioja, región San Martín, que cuenta con una planta de oxígeno y brinda servicios aproximadamente a 150 mil habitantes de la zona, dispone de especialidades en consultorios externos de medicina general, dermatología, urología, cirugía general y gineco-obstetricia, y en servicios ligados a la hospitalización, cirugía, pediatría, ginecología, obstetricia y medicina, que cuenta con 60 camas en cada área, además de servicios de alojamiento conjunto, uci, neonatología, centro quirúrgico. Así mismo, zona de patología clínica, centro de hemoterapia, diagnóstico por imágenes, farmacia y el banco de sangre. Además, del servicio de emergencia donde se efectuará este trabajo, que cuenta con los ambientes de observación adulto y pediátrico, tópicos de cirugía, medicina, pediatría, unidad de trauma shock, triaje diferenciado, Farmacia y oficina del SIS.

Población y muestra

Población

Para el presente estudio, comprenderá una población de 20 enfermeras del área de emergencias del hospital II-I de Rioja

Muestra

Se trabajará con el 100% de la población de licenciados en enfermería, considerando ciertos criterios que posibiliten incluir o excluir la participación en la investigación.

Criterios de inclusión

- Trabajadores de enfermería que estén trabajando superior a los 3 meses en el área de emergencia perteneciente al nosocomio II-I de Rioja.
- Enfermeros que deseen ser partícipes de este trabajo.

Criterios de exclusión

- o Personal de enfermería de vacaciones o feriados.
- o Personal de enfermería en otros servicios.

Tipo y diseño de investigación

La investigación será de tipo cuantitativo, puesto que se emplearán técnicas estadísticas que nos permitirá comprobar la hipótesis de estudio, así mismo nos permitirá la presentación de resultados en porcentajes y cantidades. Corresponde a un diseño no experimental, “sin intervenir en su desarrollo ni manipular variables”, correlacional, porque se relacionarán las variables de estudio, y de corte transversal “con la finalidad de describir las variables para poder estudiar la interrelación” (Villanueva, 2022 p. 21-24).

Formulación de hipótesis

Ha: Existe una relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción del personal de enfermería en los servicios de emergencia de los hospitales II-I de San Martín Rioja, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción del personal de enfermería en los servicios de emergencia de los Hospitales II-I Rioja, San Martín, 2023.

Identificación de variables

Variable independiente 1. Carga laboral del personal de enfermería.

Variable dependiente 2. Satisfacción del personal de enfermería.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Carga laboral	Abarca un conjunto de necesidades psicofisiológicas a las que se enfrentan los trabajadores en el lapso de su horario de trabajo.	Agrupación de exigencias psicofísicas a las que se enfrentan los cuidadores en el lapso de su horario laboral en el área de emergencia del Hospital II-1 Rioja,.	TAREAS ASISTENCIALES	Monitorización básica.	Nominal Si No 0 a 177% 100% cuidado normal
				Procedimientos de higiene básica.	
				Cuidados de drenajes	
				Cambios de posición	
				Soporte emocional a los familiares.	
				Soporte ventilatorio.	
			Medicación vaso activa.		
TAREAS ADMINISTRATIVAS	Tareas administrativas o de gestión- Básicas				
Variable dependiente Satisfacción del personal de enfermería	Actitud de una persona hacia su trabajo	Nivel de conformidad por parte de los enfermeros y enfermeras respecto al trabajo que realiza en el área de Emergencia	Factor N° 1: Satisfacción por el trabajo.	- sentimiento de satisfacción - reconocimiento por el trabajo. - Sé lo que se espera de mí en el trabajo. -infraestructura deficientes .	Puntos [26-77] = Insatisfecho [78] = Medianamente Satisfecho [79 – 130] = Satisfecho
			Factor N° 2: Tensión relacionada con el trabajo.	-Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo del Hospital. - sensación de cansancio al final de la jornada laboral. - tengo poca independencia para organizar labores. - alteración de ánimo, mi salud o mis horas de sueño por el trabajo. - sentimiento de estrés o tensión causada por competitividad.	
			Factor N° 3: Competencia Profesional.	- sensación de falta de capacitación. - el puesto que ocupo me corresponde por capacidad y preparación.	
			Factor N° 4: Presión del Trabajo.	-desconexión del trabajo al final de la jornada laboral. - sensación, de insatisfacción	

				<ul style="list-style-type: none"> - sentimiento de falta tiempo para realizar el trabajo. - recursos insuficientes para desempeñar el deber tan bien como sería deseable 	
			Factor N° 5: Promoción Profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - posibilidades de promoción profesional. - trabajo es excesivo. - poco interés por el rol que desempeña en el trabajo. 	
			Factor N° 6: Relaciones Interpersonales con sus jefes/as.	<ul style="list-style-type: none"> - relación cordial con el jefe. - interferencia del entorno con mi capacidad para desempeñar el rol. 	
			Factor N° 7: Relación Interpersonal con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> - relaciones cordiales con mis compañeros. - Los problemas personales de mis compañeros me suelen afectar. 	
			Factor N° 8: Características extrínsecas de estatus.	<ul style="list-style-type: none"> - sueldo adecuado. - Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo, para realizar mi trabajo. 	
			Factor N° 9: Monotonía Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - rutina en el rol que desempeña. - pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas durante el turno en el hospital 	

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos:

Técnica

Para la recolección de la información se empleará la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario.

Para la variable independiente:

Para valorar la carga de laboral se empleará la herramienta *Nursing Activity Score* (NAS), validado en la versión española de 2013. Consta de 23 elementos y se detalla en el apéndice 1. Se agrupan en siete categorías principales: actividad básica, soporte ventilatorio, actividad cardiovascular, renal y neurológico, metabolismo e intervenciones específicas. Los puntos 1, 4, 6, 7 y 8 se dividen en tres subpuntos mutuamente excluyentes. A cada actividad se le asigna una puntuación porcentual y el total refleja el tiempo de atención al paciente del cuidador durante un período de 24 horas. Suponiendo una puntuación de 0-177 % al 100 % del tiempo de enfermería, las puntuaciones más altas requerirían más de una enfermera para atender a un paciente en un día.

Para la variable dependiente

Encuesta de satisfacción laboral, con Font Roja (versión completa), en cual consta de 22 ítems, con cuatro ítems, estrés relacionado con el trabajo presentó cinco ítems, competencia técnica con tres ítems, presión laboral compuesta por dos ítems, promoción contó con tres ítems, relación con superiores abarcó dos ítems, relaciones interpersonales con pares tuvo 1 ítem, características del estado externo con 2 ítems, monotonía del trabajo (2 ítems). Dado que los resultados se conocen mediante una escala de Likert, cada ítem tiene cinco posibilidades: 1 que simboliza muy de acuerdo, 2 representado de acuerdo, 3 significando ni de acuerdo ni de acuerdo, 4 = que representa en desacuerdo, 5 = que representa muy en desacuerdo.

Validez y confianza

Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos: 3 magísteres en enfermería y 2 especialistas en emergencias y desastres respectivamente.

La confiabilidad del instrumento de la carga laboral “Nursing activities score” es 0.753 alfa de Cronbach mostrando una alta confiabilidad.

Asimismo, el cuestionario de satisfacción laboral “Font roja” es 0.761 alfa de Cronbach.

Proceso de recolección de datos

En la realización de este trabajo, se requerirá previo consentimiento por parte del director del nosocomio junto con el permiso de la jefa del departamento correspondiente para gestionar las encuestas en el servicio de emergencia, así mismo se solicitará la firma de un formulario de consentimiento informado que enfatice el anonimato de la participación y obtenga la autorización correspondiente. Opcionalmente, se da una breve introducción a la investigación realizada.

Procesamiento y análisis de datos

Los resultados serán organizados, posteriormente procesados, inicialmente elaborando una matriz de datos para cada una de las variables enmarcado en el formato de la hoja de Excel, posteriormente se usará el programa en estadística nominado SPSS en su versión 21. A partir de la cual se detallarán las tablas de frecuencia, gráficos que permitirán comparar las variables. Además, se utilizará la prueba estadística del chi cuadrado para la comprobación de la hipótesis.

Consideraciones éticas

Este trabajo se ejecutará acorde los estándares de la 7ª edición de la APA para citas y bibliografía, haciendo respetar el derecho que a cada autor le concierne. También, se considerarán los principios éticos para realizar investigación en seres humanos; la 64ª asamblea de la declaración de HELSINKI “El deber del médico es promover y velar por la salud, bienestar y derechos de los pacientes, incluidos los que participan en investigación médica” (Preciado et al, 2019)

De igual modo, se tendrá en cuenta los siguientes principios éticos, el consentimiento informado, considerando la confidencialidad como principio importante en la investigación, así también el respeto hacia las personas teniendo en cuenta el principio de la autonomía, la no maleficencia, justicia y la sensibilidad con las diferencias culturales (Piscoya, 2018).

ADMINISTRACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.

Cada una de las tareas a ejecutarse se exhibe en esta tabla:

ACTIVIDAD/M ESES	2023							2024			
	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
Plantear la idea de investigación	X										
Desarrollo de las perspectivas teóricas y los antecedentes		X	X								
Revisión de la bibliografía y gestión de la información				X							
Analizar la información bibliográfica					X						
Diseñar instrumentos de acopio de datos						X					
Revisión de Proyecto							X				
Sustentar el proyecto de investigación.								X			
Aplicación del proyecto de investigación.									X		
Recolectar los datos y tabularlos									X		
Analizar los datos									X		
Elaborar el informe										X	
Sustentar trabajo de investigación											X

Presupuesto

personal

apoyo administrativo	700.00
asesoría	800.00
asesor estadístico	900.00
	<i>s/.</i>
<u>sub total</u>	<u>2400.00</u>

bienes equipos

impresora	700.00
<u>sub total</u>	<u>s/700.00</u>

materiales de escritorio

2 millar de papel bond	80.00
tinta para impresora	200.00
1 memotia USB	35.00
20 lapiceros	20.00
<u>sub total</u>	<u>s/. 335.00</u>

servicios

internert	400.00
fotocopias	200.00
<u>sub total</u>	<u>s/. 600.00</u>
<u>varios</u>	300.00
<u>imprevistos</u>	100.00
<u>sub total</u>	<u>s/. 400.00</u>
<u>total (soles)</u>	<u>s/.4,435.00</u>

Bibliografía.

Abril, F. G. M., Herrera-Amaya, G. M., & Méndez-Fandiño, Y. R. (2019).

Validez y fiabilidad en Colombia del Font Roja Job satisfaction Questionnaire in Colombia. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 46-59. <https://doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.5>

Bruno laura, K. V., Palacios Rojas, E. Y., y Zabalaga Aitite, D. (2019) *Satisfacción en el trabajo de enfermeros en el hospital nacional sergio enrique bernaes, collique,comas 2018.* [Trabajo de grado licenciado de enfermería] Universidad de ciencias y humanidades. Repositorio Universidad de ciencias y humanidades.

https://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12872/321/Bruno_KV_Palacios_EY_Zabalaga_D_tesis_enfermeria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

Berstain-García, I., Álvarez-Aguirre, A., Huerta-Baltazar, M. I., & Casique- Casique, L. (2022). Teoría de los cuidados de Kristen Swanson: revisión de literatura. *Sanus*, 7, e212. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.212>

Cofide. (2022). Satisfacción laboral: guía para mejorarla. *SATISFACCIÓN LABORAL*. <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>

Davis K. YNewstrom J. (2003). *Comportamiento Humano En El Trabajo*. Edit. Mc Graw Hill octava Edicion Mexico; https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55829267/El_comportamiento_humano_en_el_trabajo-libre.pdf?1518913325=&response-content-

disposition=inline%3B+filename%3DEL_comportamiento_humano_en_ el_trabajo.pdf&Expires=1670790509&Signature=BWCihXNQ8dYC8P9 Y6eYudqt4ZqwekcsRIxujKDnVRFWBSBXQ4wl2dhNBpS~nXldv6whQ2 smUYQZRWziUxA1G3HBIOCgc9IacrugyM6s2VjHdudZ3t09IIndKqrfL3 CgM1Hwl53j8y~8G61OgnqeQwE60pRVd~jUF2uIcUGtx9CoL4S8AaW UC7nNUdOcYLM0HekDKOz8Y8ODOixOx4ERVF5kyCr3s7sg7UGpqm mzdaYTKhkws49dxVf7OBF7WyOfeVdWpoddRIQ-fSPMhBbc- xVn8ZAFvqYhcQ- LkVf8oI1VMRXpIjmTJzWoZSKjgq2bo0hA3xb3FqxxHypIyYIKCTA

&

Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

De Oliveira Salgado, P., De Fátima Januário, C., Toledo, L. V., Brinati, L. M., De Araújo, T. S., & Boscarol, G. T. (2020). *Carga de trabalho da enfermagem requerida por pacientes durante internação numa UTI: estudo de coorte*. *Enfermería global*, 19(3), 450-478. <https://doi.org/10.6018/eglobal.400781>

Del Carmen De Arco Canoles, O., & Suarez-Calle, Z. K. (2018). *Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano*. *Universidad y Salud*, 20(2), 171. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>

García esteban. (2022, 1 septiembre). *Ama a tu prójimo: El cuidado de salud protege la vida que nos da Dios - Bread for the world*. <https://www.bread.org/es/ama-a-tu-projimo-el-cuidado-de-salud-protege-la-vida-que-nos-da-dios/>

García Ortiz, K. H., y Leandres Quispe, S. (2018

, [Trabajo de grado De Enfermera]. Universidad nacional de San Agustín de Arequipa. Repositorio Universidad nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh>.

pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garzón Patterson, M., Izquierdo Medina, R., Pascual Cuesta, Y., Batista Pérez, N., &

Ravelo Jiménez, M. (2020). *Teoría de Kristen M. Swanson vinculada al cuidado del cuidador principal de pacientes con enfermedad de Alzheimer*. Revista Cubana de Enfermería, 36(4).

<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3491/655>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2003). *Metodología de la*

investigación (5°.ed.). mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de

c.v. url. [https://www.icmujeres.gob.mx/wp-](https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/sampieri.met.inv.pdf)

[content/uploads/2020/05/sampieri.met.inv.pdf](https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/sampieri.met.inv.pdf)

Ibarra Garcia, M. L. (2022), *Factores que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital general del iess de los ceibos*.

[Trabajo de grado de magíster en gerencia en servicios de la salud]

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Repositorio Universidad

Católica de Santiago de Guayaquil.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18567>

Istas (2022) Condiciones de trabajo y salud | *ISTAS*. (s. f.). [https://istas.net/salud-](https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud)

[laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud](https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud)

- Maurício, L. F. S., Okuno, M. F. P., Campanharo, C. R. V., Lopes, M. C. B. T., Belasco, A. G. S., & Batista, R. E. A. (2017). *Professional nursing practice in critical units: assessment of work environment characteristics*. SCIELO, 25(0). <https://doi.org/10.1590/1518-8345.1424.2854>
- Mejía Acuña, D. D y Rivera Segura, O. S. (2016). *Nivel De Satisfacción Sobre El Cuidado Enfermero De Los Pacientes Atendidos En El Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Docente Las Mercedes, [trabajo de grado licenciado de enfermería] Universidad Señor De Sipán. Repositorio Universidad Señor De Sipán.*
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/128>
- Miguel Baigorri B, Serrano Hernandez R, Arbues Martinez C, Lopez Ramon R, Blasco Escanilla Javier Y Bartolome Abad A.(2022, 27 enero). La carga de trabajo, artículo monográfico. D RSI - Revista Sanitaria de Investigación.
<https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico>
- Organización Mundial de la Salud - OMS, Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la campaña Nursing Now (2020); *Hacen Un Llamamiento Urgente Para Que Se Invierta En El Personal De Enfermería*
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
- Pachapuma Iquiapaza, M. N. (2021) *Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia Hospital Honorio delgado Arequipa - 2019*, [trabajo de grado de maestra en ciencias:

administración y gerencia en organizaciones de salud]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Repositorio Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13226>

Piscoya-Arbañil JA. (2018) *Principios éticos en la investigación biomédica*. Rev

Soc

Peru

Med

Interna. <https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/SPMI%202018-4%20159-164.pdf>.

Pérez, A. B. D., & Galdos, G. L. R. (2019). *Job satisfaction and happiness in*

Peruvian nurses. *Enfermería global*, 18(2), 353-373.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Preciado González R, Cordova Jimenez I.(2019) *Apartado de consideraciones*

éticas. [https://www.cucs.udg.mx/investigacion/sites/default/files/adjunto](https://www.cucs.udg.mx/investigacion/sites/default/files/adjuntos/como_no_morir_en_el_intento_0.pdf)

[s/como_no_morir_en_el_intento_0.pdf](https://www.cucs.udg.mx/investigacion/sites/default/files/adjuntos/como_no_morir_en_el_intento_0.pdf)

Rajaeian Z, MasoudiAlavi N. (2018) *Barreras al desempeño de la enfermería*

desde la perspectiva de las enfermeras que trabajan en unidades de

cuidados intensivos. 1-6 URL: <http://jccnursing.com/article-1-409-en.html>

Ramírez Chavarry, J. R. (2022) *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral de*

los enfermeros en el servicio de emergencia del hospital de barranca

en el contexto de la covid-19. [Trabajo de grado de maestría en gerencia de

servicios de salud], Universidad Faustino Sánchez

Carrion. Repositorio Universidad Faustino Sanchez Carrion.

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6175>

Salazar García M, Calvo Cozcolluela D, Y Cozcolluela Cabrejas I. (2023, 19 septiembre). *Funciones administrativas en un hospital*. □ *RSI - Revista Sanitaria de Investigación*.

https://revistasanitariadeinvestigacion.com/funciones-administrativas-en-un-hospital/#google_vignette

Sodexo (2021) Calidad de vida laboral: ¿qué es y cuáles son sus beneficios? (s. f.).

Pluxee. <https://blog.sodexo.co/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios#:~:text=la%20calidad%20de%20vida%20laboral%20es%20una%20forma%20de%20describir,motivaci%c3%b3n%20laboral>.

Tobing, E. (2022). *Factors Influencing Job Satisfaction and Employee Loyalty for the Millennial Generation: Work Environment and Leadership Style*.

Dinasti International Journal of Digital Business Management, 4(1).

<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i1>

Velásquez Chavez, C. (2022), *Carga laboral y satisfacción laboral de personal de enfermería de un instituto nacional de salud, [Trabajo de grado de maestra en gestión de los servicios de la salud] Universidad Cesar Vallejo*. Repositorio Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%C3%A1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[l%C3%A1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%C3%A1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villanueva couch, F.(2022). *Metodología de la investigación*. Google Books.de https://books.google.com.pe/books?id=6e-KEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiIjIjeiamEAxXEG7kGHZw1BYcQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q&f=false

Yanchus, N. J., Periard, D. A., Moore, S. C., Carle, A. C., & Osatuke, K. (2017). *Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses*. *researchgate*, 39(3), 219-244.
<https://doi.org/10.1080/23303131.2015.101495>

Apéndice A

Evaluación De La Carga de trabajo Nursing Activities Score.

Monitorización básica:	puntuación
signos vitales horarios. Registro y cálculo de balance de fluidos	
Observación continua o activa durante 2 horas o más:	
Observación continua o activa 4 horas o más:	
Análisis de bioquímica, hematología o microbiología:	
Medicación excepto fármacos vasoactivos:	
Procedimientos de higiene básica:	
Procedimientos higiene con duración > 2 horas:	
Procedimientos de higiene con duración > 4 horas:	
Cuidados de drenajes, excepto SNG:	
Cambios posturales, sentar en sillón, decúbito prono hasta 3 veces/d:	
Cambios posturales, sentar en sillón, decúbito prono más de 3 veces/d ó 2 enfermeros:	
Cambios posturales, sentar en sillón, decúbito prono más de 3 enfermeras:	
Apoyo y cuidado a familiares. Una hora de dedicación:	
Apoyo y cuidado a familiares. Al menos tres horas de dedicación:	
Tareas administrativas o de gestión- Básicas:	
Tareas administrativas o de gestión hasta 2 horas:	
Tareas administrativas o de gestión más de 4 horas:	
Soporte ventilatorio:	
Cuidados de la vía:	
Tratamientos para mejorar la ventilación:	
Medicación vasoactiva:	
Reposición intravenosa de gran cantidad de líquidos:	

Monitorización de aurícula izquierda:	
RCP tras parada Cardiorespiratoria en las últimas 24 h:	
Técnicas de depuración extrarenal:	
Cuantificación de diuresis:	
Medida de la presión intracraneal:	
Tratamiento de complicaciones metabólicas:	
Nutrición parenteral:	
Nutrición enteral:	
Intervenciones específicas en UCI:	
Intervenciones específicas fuera de la UCI:	

Apéndice B.

Cuestionario FONT ROJA para satisfacción laboral

FACTOR I	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy desacuerdo
Satisfacción por el Trabajo					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
7. En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.					
11. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.					
16. Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación.					
FACTOR II					
Tensión relacionada con el trabajo					
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo en el hospital.					
3. Al final de la jornada de un día de trabajo corriente y normal me suelo encontrar muy cansado.					
4. Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del hospital pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo.					
5. Muy pocas veces me he visto obligado a emplear a tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					

6. Muy pocas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo o a mi salud o a mis horas de sueño.					
FACTOR III					
Competencia Profesional					
22. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.					
23. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.					
24. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.					
FACTOR IV					
Presión del Trabajo					
18. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.					
20. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer.					
FACTOR V					
Promoción Profesional					
9. Tengo pocas oportunidades para aprender a hacer cosas nuevas.					
12. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante.					
17. tengo muchas posibilidades de promoción profesional.					
FACTOR VI					
Relación interpersonal con sus jefes/as					
13. la relación con mi jefe/a, jefes/as es muy cordial					
19. Estoy seguro de conocer lo que se espera de mí en el trabajo					
FACTOR VII					
Relación interpersonal con los compañeros					

14. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.					
FACTOR VIII					
Características extrínsecas de estatus					
8. Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional, tengo poca independencia.					
15. El sueldo que percibo es muy adecuado.					
FACTOR IX					
Monotonía Laboral					
1. Mi actual trabajo en el hospital es el mismo de todos los días, no varía nunca.					
21. los problemas personales de mis compañeros/as de trabajo habitualmente me suelen afectar.					

Apéndice C

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....acepto

participar voluntariamente en el presente estudio, señalo conocer el propósito de la investigación. Mi participación consiste en responder con veracidad a las preguntas planteadas.

La investigadora se compromete a guardar la confidencialidad y anonimato de los datos, los resultados se informarán de modo general, guardando en reserva la identidad de las personas que participan en el programa educativo. Por lo cual autorizo mi participación firmando el presente documento.

FIRMA

Apéndice D

VALIDEZ Y CONFIANZA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.

La validez del instrumento se realizó a través de la valoración de juicio de expertos, en los ítems de claridad pertinencia y relevancia según el coeficiente v- Aiken

Validez y Confiabilidad

La confiabilidad se realizó con mediante Alpha de Cronbach

ITEMS	CLARIDAD							V. AIKEN	PERTINENCIA					V. AIKEN	RELEVANCIA					V. AIKEN	V. AIKEN GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1		J2	J3	J4	J5	S		J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	4	0.8	0.87	
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	4	0.8	1	1	1	1	5	1	1.00	
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
19	1	1	1	1	1	5	1	1	0	1	1	4	0.8	1	1	1	1	5	1	0.87	
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.761	22

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.753	23

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir la Carga Laboral Y Satisfacción Del Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencia del hospital II-I Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N°: 03

Fecha actual: 06/11/23

Nombres y Apellidos de Juez: MARINA PINEBO FERNANDEZ

Institución donde labora: HOSPITAL II-I RIOJA

Años de experiencia profesional o científica: 23 a


 Lic. Marina Pinebo Fernandez
 EXP. EMERGENCIAS Y DEPARTAMENTO
 CIP 20003 RNE 2019/21

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUCIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir la Carga Laboral Y Satisfacción Del Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencia del hospital II-I Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N°: 02

Fecha actual: 11/11/2023

Nombres y Apellidos de Juez: Karina del Rosario Cobo Schneider

Institución donde labora: Hospital II-I Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 15 años


Ms. Karina R. Cobo Schneider
CEP 42601 - Pág. 1601

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUCIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir la Carga Laboral Y Satisfacción Del Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencia del hospital II-I Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

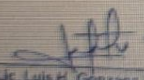
Juez N°: 01

Fecha actual: 31-10-2023

Nombres y Apellidos de Juez: Luis H. Gonzaga Vargas

Institución donde labora: Hospital II-I Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 25 años


Lic. Luis H. Gonzaga Vargas
Esp. Emergencias y Desastres
CEP: 83737 RNE: 027856

Firma y Sello
CEP: 83737

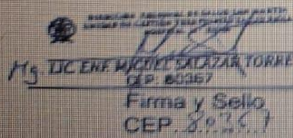
INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir la Carga Laboral Y Satisfacción Del Personal De Enfermería Del Servicio De Emergencia del hospital II-I Ríofra.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

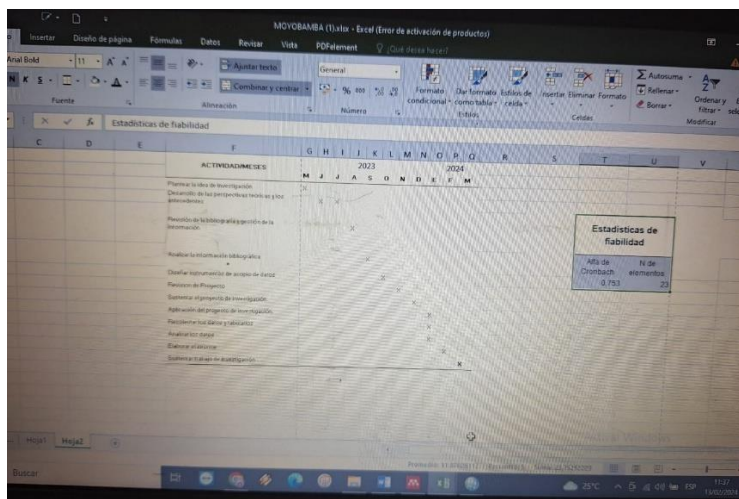
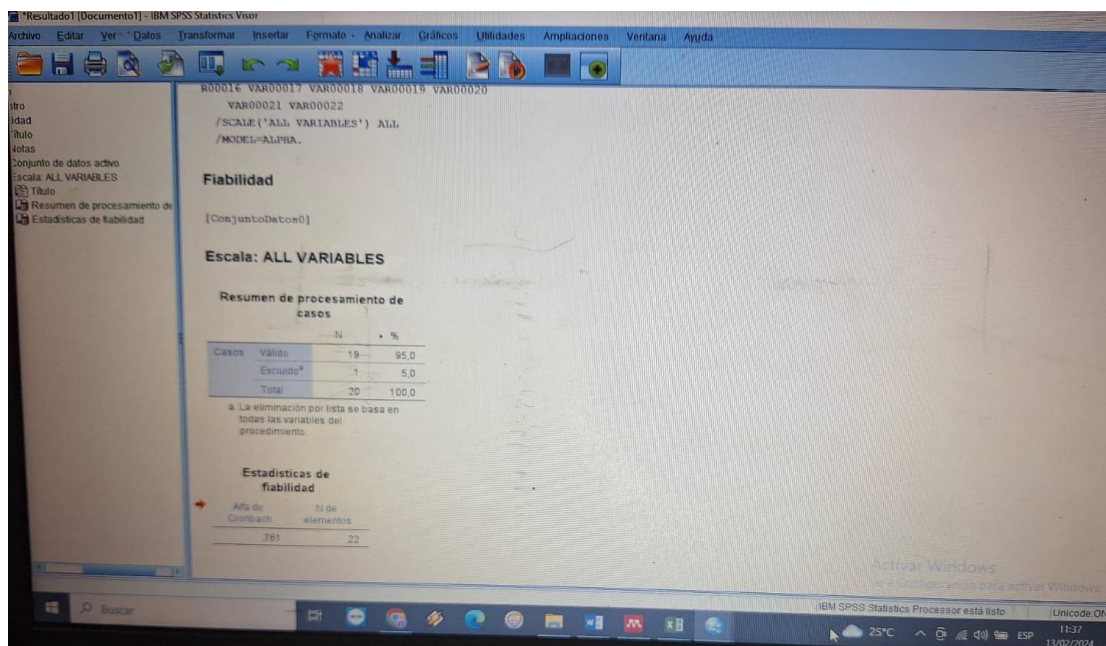
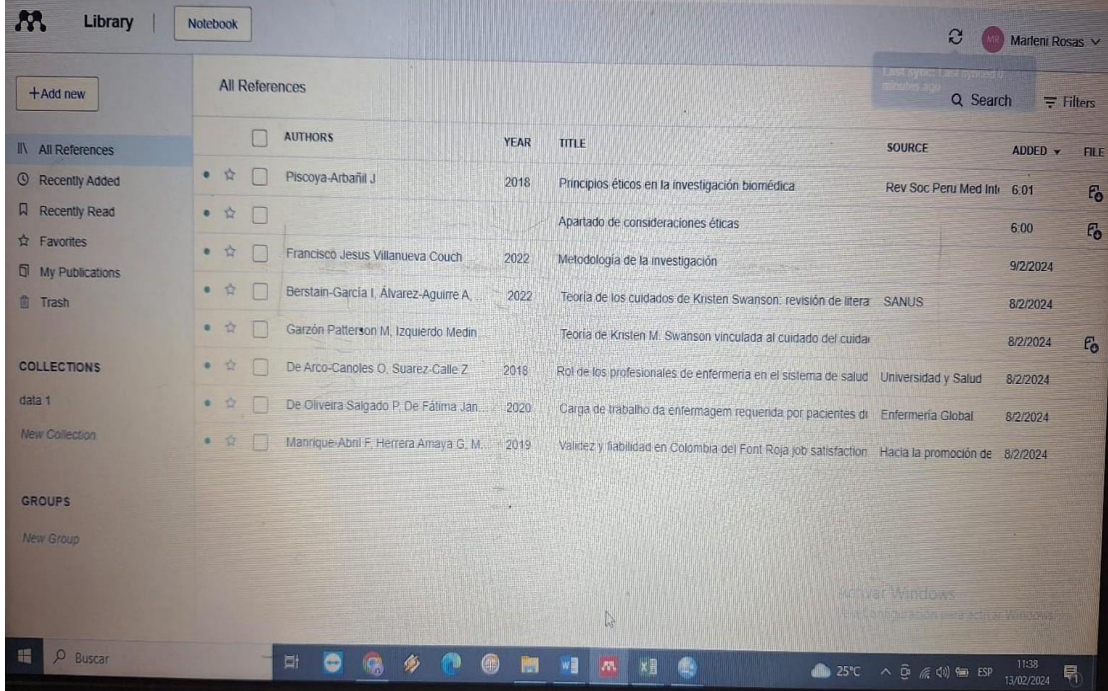
Juez N°: 04
 Fecha actual: 06/11/2023
 Nombres y Apellidos de Juez: Miguel Salazar Torre
 Institución donde labora: Hospital II-I Ríofra
 Años de experiencia profesional o científica: 06 años


 M^g LIC. ENF. MIGUEL SALAZAR TORRE
 CEP. 89267
 Firma y Sello
 CEP. 89267

IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	VAR00019	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR00020	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	VAR00021	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	VAR00022	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23						Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24						Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON



Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO/NIVEL DE ESTUDIO	ÁREA GEOGRÁFICA	POBLACIÓN / MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y satisfacción del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II- I Rioja, San Martin-2022?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de carga laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II- I Rioja, San Martin-2022? • ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II- I Rioja, San Martin-2022? 	<p>GENERAL Determinar la relación entre la carga laboral y satisfacción del personal de enfermería del servicio de emergencia Hospital II- I Rioja, San Martin-2022.:</p> <p>ESPECÍFICOS: -Identificar el nivel de carga laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II-I Rioja, San Martin-2022. -Identificar el Nivel De Satisfacción del</p>	<p>TEÓRICA: El presente trabajo de investigación permitirá obtener información actualizada para percibir el nivel de carga laboral a la que son sometidos el personal de enfermería, así eliminar dichas fuentes de insatisfacción que conllevara a mejorar el rendimiento y la calidad de atención al usuario, haciendo que las enfermeras(os) muestren una actitud positiva, y partir de ello mejorar el bienestar de las enfermeras (os) en</p>	<p>carga laboral definición tipos de carga laboral carga física carga mental carga laboral en enfermería satisfacción laboral Definición Factores Integrantes De Satisfacción Laboral Según Front Roja Agentes De La Satisfacción Laboral</p>	<p>GENERAL: Ha: Existe relación significativa entre la carga laboral y satisfacción del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II-I Rioja, san martin-2022. Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y satisfacción</p>	<p>Variable independiente 1. Carga laboral del personal de enfermería. Variable dependiente 2. Satisfacción del personal de enfermería</p>	<p>Tipo de investigación cuantitativa, no experimental, correlacional de corte transversal</p>	<p>Servicio de emergencia del Hospital II-1 Rioja</p>	<p>La población estará conformada por 20 enfermeros encuentren laborando en el servicio de emergencia del hospital II-I de rioja, aplicando los criterios de inclusiones y exclusión.Se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia y estará conformada por conveniencia</p>	<p>La técnica por utilizar es la encuesta, y el instrumento para la recolección de datos es el cuestionario Para la variable independiente.Se usará la escala de evaluación de la carga de trabajo Nursing Activities Score Para la variable dependiente El instrumento</p>

	<p>personal de salud de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II- I Rioja, San Martin-2022</p>	<p>su ambiente laboral. PRÁCTICAS. Se utilizará el cuestionario para evaluar la carga laboral y la satisfacción del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia, de la cual obtendremos resultados los cuales se pondrán a disposición de las autoridades del hospital II-I Rioja, para que se tome medidas pertinentes al caso .METODOLÓGICA: El presente trabajo favorecerá al personal de enfermería que labora en el hospital contribuyendo en el bienestar de las enfermeras (os) en su ambiente laboral. A la institución frente al reto de una futura acreditación de nivel de atención, donde el servicio de emergencia sea especializado. Así mismo a los</p>	<p>Manifestaciones De La Satisfacción Laboral</p>	<p>del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II-I Rioja, san martin-2022.</p>					<p>de recolección de datos que se usara, es el cuestionario de Satisfacción Laboral - Font Roja</p>
--	---	---	---	---	--	--	--	--	---

		pacientes, que recibirán un cuidado eficiente, eficaz y de calidad							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

