



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en
un hospital nacional, Lima 2023

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

AUTORA:

Rubio Aguilar, Vianey (orcid.org/0000-0001-5329-4565)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

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

2023

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi querida madre, Elcira, quien con sus sabios consejos y palabras de aliento me impulsó a seguir adelante y cumplir con mis metas, siendo una de ellas el de llegar a hacer maestra en gestión de los servicios de salud.

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a los siguientes: a mi universidad de posgrado, institución que fomentó en mí la capacidad de investigación logrando con ello el desarrollo completo de mi tesis.

A la institución de salud del Estado en la cual se desarrolló la presente investigación, lugar donde se pudo identificar el problema de estudio.

Al Dr. Chumpitaz Caycho Hugo, mi asesor, quien con su paciencia e inteligencia ha sabido direccionar mis conocimientos para la culminación de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos.....	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
Análisis descriptivos.....	21
Análisis estadístico inferencial	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Tabla cruzada Variable Sobrecarga Laboral *Calidad de Vida.....	21
Tabla 2 Tabla cruzada Variable Carga física *Calidad de Vida	22
Tabla 3 Tabla cruzada Variable Carga Mental *Calidad de Vida.....	23
Tabla 4 Tabla cruzada Variable Calidad de Vida *Trabajo en turnos	24
Tabla 5 Tabla cruzada Variable Calidad de Vida *Organización del servicio	25
Tabla 6 Prueba de Normalidad.....	26
Tabla 7 Hipótesis General.....	27
Tabla 8 Hipótesis específica 1.....	28
Tabla 9 Hipótesis específica 2.....	29
Tabla 10 Hipótesis específica 3.....	30
Tabla 11 Hipótesis específica 4.....	31

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema lógico del diseño correlacional.....	16

RESUMEN

El objetivo del estudio realizado fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. El estudio aplicado, descriptivo, no experimental, correlacional se realizó en una población de 110 profesionales de enfermería, de los cuales 86 fueron considerados como parte de la muestra obtenida con muestreo probabilístico al azar simple. Para la sobrecarga laboral se usó el cuestionario español validado en Perú por Zelaya con K. Richardson 0,931 y los datos de la calidad de vida se obtienen con el formulario de 15 ítems de calidad de vida profesional (CVP-35), validado con Alfa de Cronbach de 0,962. Resultados: con relación a la sobrecarga laboral hallamos 24,4% (21) nivel medio; 72,1% (62) nivel alto. Con relación a la calidad de vida los resultados fueron: 41,9% (36) mala, 45,3% (39) regular y 12,8% (11) buena calidad de vida. Conclusión: se determina que existe relación negativa moderada entre la sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023, con un coeficiente de correlación de -0,434, y $p < 0,05$; es decir, existe correlación entre ambas variables.

Palabras Clave: Calidad de vida, trabajo por turnos, servicio, motivación.

ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship between work overload and the quality of life of nursing professionals in a public hospital in Lima 2023. This applied, descriptive, non-experimental, and correlational study was carried out with a population of 110 subjects, 86 of which were considered as part of the sample obtained through simple random probabilistic sampling. The workload was assessed using a Spanish questionnaire validated in Peru by Zelaya with K. Richardson 0.931, and the data on quality of life were obtained using a 15-item professional quality of life form (CVP-35) validated with a Cronbach's Alpha of 0.962. Results: Regarding work overload, 24.4% (21) had a medium level, and 72.1% (62) had a high level. Regarding quality of life, the results were as follows: 41.9% (36) had poor quality of life, 45.3% (39) had regular quality of life, and 12.8% (11) had good quality of life. Conclusion: There is a moderate negative relationship between work overload and the quality of life of nursing professionals in a national hospital in Lima 2023, with a correlation coefficient of -0.434 and $p < 0.05$, indicating a correlation between both variables.

Keywords: Quality of life, shift work, service, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Mundialmente constituyen los profesionales enfermeros como la más considerable fuerza profesional en el sector salud y primera línea de atención, algunas regiones los enfermeros son el único personal que tiene relación directa con los usuarios; a pesar de la importancia de su labor, el número actual de estos profesionales es insuficiente en comparación a la demanda, esta escasez de enfermeros compromete la calidad de atención, así como afecta su salud mental y física (De Bortoli et al., 2020). Es importante que los directores se preocupen por garantizar el bienestar físico, psicológico del enfermero. Estudios relacionados a la sobrecarga laboral en Polonia, muestran que las demandas laborales del personal de enfermería fueron altas con una puntuación promedio de 3,5; por su parte la autonomía laboral y el apoyo social de compañeros y supervisores recibido también tienen un nivel intermedio, con puntajes de 3,01 y 3,06 respectivamente (Kowalczyk et al., 2017). Debe señalarse que satisfacer a los usuarios en la asistencia de la prestación altamente competitivo están relacionados con exceso de trabajo en los profesionales licenciado enfermeros; por lo que conocer el nivel de vida de los profesionales es sumamente importante en directores por instituciones puedan mejorar los cuidados ofrecidos a los usuarios. Estudios realizados en España evidencian que CVP de enfermería es regular ya que el puntaje obtenido fue 3,97 /10 (Fernández et al., 2016). En Ecuador, consideran que el quehacer diario de la enfermera está relacionado a la cultura de trabajo en equipo, lealtad y compañerismo, así como la identidad profesional; por lo que tienden a sobre exigirse a pesar de que no cuentan con las condiciones físicas o psicológicas para realizar todas las actividades asignadas. Investigaciones realizadas en este país encuentran que el 87% de las enfermeras consideran exigencia mental y 75% exigencia física y en general el 65% admite tener una sobrecarga laboral, puntuación ponderada de 985 que según NASA TLX indican que es un nivel de carga media (Del Valle, 2021). Por su parte en Colombia se reflejó en el tiempo de Sars Cov19, los factores que generan mayor carga laboral son los turnos rotativos de más de 12 horas en 72,1%, así como que las enfermeras atienden más de 10 pacientes en su jornada (Gómez et al., 2021). Ahora bien, las causas que originan la sobrecarga laboral son psicosociales, las condiciones laborales, de la

organización y del entorno; sumado a ello la alta demanda de atención falta de reconocimiento económico y escasez de personal que le impide cumplir con sus funciones de cuidado, acompañamiento y control de los usuarios; siendo la demanda psicológica es uno de los factores que afectan a los enfermeros durante su labor diaria (Martínez y González-Argote, 2022). Mientras tanto, en el Perú, a finales del 2019, Ministerio de Salud: reporto que nuestro país, la unidad de recurso del área de salud en el periodo 2013 al 2018, existen 15,6 personal de enfermería por 10 000 habitantes; al respecto la ubicación del personal enfermero 16,6% laboran en zonas de extrema pobreza en donde asumen labores adicionales fuera de sus responsabilidades, como la administración, atención médica, atención de partos entre otras (Angulo, 2022). Ahora bien, la sobrecarga laboral genera a su vez estresores asociados al exceso de funciones, deterioro mental, agotamiento mental y físico; investigaciones realizadas en territorio nacional, encuentran que el 61% tienen más de 1000 puntos de carga mental por el aumento de las labores, así como la duración de las jornadas laborales (Díaz, 2017). En relación al rol que desarrolla el enfermero al brindar un servicio que aportar en la calidad de vida del usuario; se ve influenciado en su entorno de la profesión por un constantemente cambio desde diversos enfoques a nivel político, financiero, social y ambiental, esto impacta en la manera en la que se relaciona con la sociedad y su forma de vida por lo que cabe los medios que se afronte pérdida de calidad de vida (CV) laboral, de la comunidad o familiarmente. Estudios en nuestro país indican que la mala calidad de vida de estos profesionales está en relación a los turnos largos de trabajo, falta de reconocimiento, sueldo no acorde a las responsabilidades, turnos en días festivos o feriados y mala relación con los compañeros y supervisores; por otro lado, una buena calidad de vida está vinculada a la satisfacción laboral y el bienestar general del profesional (Hernández-Figueroa et al., 2022). Esta situación se reflejó en el hospital nacional donde se realizó el estudio, ya que el personal asistencial de enfermería por falta de personal debe realizar otras actividades como la administrativa, lo que aumenta la carga de trabajo, dejando de lado su labor principal que es brindar cuidado a los pacientes y disminuyendo su productividad; además que refieren sentirse agotados, cansados, fatigados y que su labor ha perdido significado por lo que están pensando buscar otras opciones laborales que favorezcan a su salud mental y les permitan realizar otras actividades con su familia

y su círculo social. Por lo expuesto, consideramos trascendental realizar esta pesquisa que responda la siguiente dificultad principal: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023? Teniendo como problemas específicos: ¿De qué manera la carga física se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?, ¿De qué manera la carga mental se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?, ¿De qué manera el trabajo en turnos se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?, ¿De qué manera la organización del servicio se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023? Justificamos teóricamente el estudio, ya que se utilizará otras investigaciones relacionadas a las variables de estudio y que permitieron analizar y comparar los resultados teóricos con los que obtendremos con la data recolectada y obtener nueva evidencia científica relacionada a los fenómenos estudiados. Prácticamente, ayudará a que los directivos conozcan las necesidades del personal de tal manera que puedan tomar acción que permita reducir el impacto de la sobrecarga en la calidad de vida de los enfermeros, lo que a su vez repercute en la calidad de servicio ofrecida. A nivel metodológico, usaremos como guía el método científico y aplicaremos instrumentos validados que pueden usarse en investigaciones similares. En el campo social, el estudio aportará a aquellas instituciones con realidades similares y de esta manera puedan implementar las mejoras propuestas que a su vez repercutan en la mejora del cuidado. La pesquisa tiene como objetivo esencial, determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. De esta manera, se plantean los siguientes objetivos específicos: determinar de qué manera la carga física se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; determinar de qué manera la carga mental se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; determinar de qué manera el trabajo en turnos se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; determinar de qué manera la organización del servicio se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. Por tanto, se propuso la siguiente

hipótesis general de la investigación: existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; de ella derivan las siguientes hipótesis específicas: la carga física se relaciona significativamente con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; la carga mental se relaciona significativamente con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; el trabajo en turnos se relaciona significativamente con calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; la organización del servicio se relaciona significativamente con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El presente análisis ha considerado las subsiguientes investigaciones nacionales e Internacionales. Como antecedentes nacionales: Contreras (2022) elaboró un trabajo titulado, carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero intensivista, Investigación tipo básica, cuantitativa, no experimental, descriptiva, transversal, correlativo, población muestral conformado por 35 enfermeras, donde se utilizó dos cuestionarios en la recolección de información; los hallazgos muestran que el 34,3% consideran que hay sobrecarga laboral alta y 51,4% media, en relación a la carga física, las unidades muestrales consideran que es media en 57,1% y 31,4% alta, así mismo, ahora bien, respecto a la carga mental los profesionales enfermeros manifiestan que es alta en 28,6% y 54,3% indica que es media, y el trabajo en turnos es considerado que genera una sobre carga media en el 48,6% y 31,4% es alta; en relación a los factores de la organización 57,1% considera que la sobrecarga es media y 28,6% indica que es alta; por otro lado el 20% presenta una calidad de vida baja. Llegan a la conclusión que existe asociación inversamente proporcional y desfavorable entre los fenómenos de la investigación. En torno a lo estudiado, Chuquichampi (2022); desarrolló una investigación denominada, carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros, investigación de tipo aplicado, cuantitativa, observacional, correlativo, transversal; conformaron 80 enfermeras la muestra, donde aplicaron un cuestionario; evidenciando un 58,8% presenta carga laboral alta, respecto a la carga mental el nivel encontrada fue alto en 63,7% y la carga física presenta un nivel medio con 63,7%; respecto a la calidad de vida el 61,3% considera que es buena. Llegaron a concluir que no existe entre las variables una relación estadística. En virtud a la temática, Villalobos (2022); elaboró un estudio denominado: sobrecarga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia adultos, Investigación básica, descriptiva, no experimental, correlacional, transeccional. participaron 87 enfermeras y se aplicó un cuestionario y la escala CVP-35, evidenciando que las enfermeras presentan sobrecarga laboral media en 54%, respecto a la carga física es alta en 56,3%, la carga mental fue media en 55,2%, la sobrecarga por trabajo en turnos fue medio 47,1% y 51,7% medio en factores planificación; en torno calidad, de vida el 85,1% indica que es regular. Teniendo a modo conclusión final presencia de descenlace relacionado con

el interés a investigar. Así mismo, Herrera (2022), desarrolla un estudio, que busca establecer la correlación existente entre sobrecarga y calidad de vida laboral en el profesional de enfermería; Investigación descriptiva transversal, la muestra estuvo compuesta por 87 enfermeras, aplicándose dos cuestionarios. Evidenciaron que 74,7% tiene sobre carga laboral media, así como el 47,1% indica calidad de vida es regular. Concluyen entre variable se correlacionan de modo positivo con un grado bajo. Al respecto, Venturo (2020), elabora una pesquisa denominada, sobrecarga laboral - calidad de vida del personal licenciado enfermero; análisis descriptivo, transversal, correlacional, en la que participan como unidades muestrales 50 licenciadas de enfermería, a los que completaron un cuestionario; encontrando evidencian 58% de los enfermeros tiene sobrecarga laboral, referente a los factores de la organización se evidencia que el 46% tiene sobrecarga laboral; referente a la calidad, de vida, el 50% percibe grado regular. Concluyen que existe una presencia evidente y positiva mediante sobre carga laboral, y la calidad de vida. Ahora bien, contexto internacional encontramos a, Espinel et al., (2022), realizan una investigación con el título, sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos, Investigación descriptiva, retrospectivo y transversal, y no experimental; donde participaron 70 licenciadas de enfermería como muestra, a los participantes se les pidió que completen dos cuestionarios para recolectar la información; los corolarios muestran que existe sobrecarga media en turnos matutino con 62,9% y vespertino 80% y alta en turno noche en 100%. Concluyen que existe sobrecarga laboral en especial en el nocturno. Guanoluisa y Arráiz, (2022), desarrollan una tesis titulada, calidad de vida laboral en internos de enfermería preprofesional. Estudio cuantitativo, transversal, correlacional; la muestra la conformaron 101 profesionales, para recolectar la información usaron dos instrumentos; se hallaron que el 55,40% tiene una calidad de vida medio respecto al apoyo directivo, 68,30% calidad de vida, por otro lado, en torno a la sobrecarga laboral se evidencia que el 98% calidad de vida alta respecto a la motivación intrínseca. Concluyen que desde el inicio del periodo profesional para el personal licenciado enfermero implica un cambio en su estilo de vida. Ahora bien, Ebrahimi et al., (2021), llevan a cabo una publicación denominada, el efecto de la carga de trabajo en la calidad vida de los profesionales enfermeros con la moderación de apoyo social percibido tiempo del COVID. Fue descriptivo-analítico

transversal, la muestra la conformaron 336 enfermeras, se utilizaron dos cuestionarios para obtener información. Obteniendo una puntuación promedio carga de trabajo, y calidad de vida un $80,87 \pm 20,17$ y $55,87 \pm 13,74$, respectivamente, observaron correlación significativa entre variables. Concluyen que la carga de trabajo puede alterar el equilibrio entre el trabajo - vida, disminuyendo la paz y calma en su día a día. Referente, Castro y Chantong (2020) elaboran un estudio denominado, carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería. Investigación cuali-cuantitativo, participaron 58 enfermeras aplicándole un instrumento, así como test CVP-35; obteniendo como resultados que el 76% considera una sobrecarga laboral es alta, y el 57% considera que tiene buenas relaciones interpersonales. Concluyen que es necesario realizar un análisis situacional y de la organización que ayudará a identificar las necesidades del personal que permita mejorar la distribución del trabajo donde se ve alternado para que así logren gozar de su vida. Finalmente, Rivera et al., (2020). Realizaron una investigación, que titularon carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores oncológicos, Investigación no experimental, correlacional, transversal, cuantitativa, que incluyó la participación de 110 profesionales de la salud, se usaron dos cuestionarios, encontrando que los trabajadores presentan una carga mental integral medianamente alta de 3,29% y en virtud calidad de vida y su aspecto físico se obtuvo promedio $76,72 \pm 9,75$ puntos y en relación al componente mental el promedio fue $71,13 \pm 6,38$. Concluyen presencia entre ambas variables de estudios estadísticamente. Una vez finalizado el análisis realizado de los trabajos previos, se conceptualizará la variable sobrecarga laboral, la cual es definida como el exceso de tareas, acciones o labores que realiza la enfermera en una jornada laboral y está en relación con la carga que puede ser tanto física-mecánica , levantar cargas, posturas incómodas, sostener peso un tiempo prolongado; mental-intelectual como la relación constante con el sufrimiento de los seres humanos, muerte, tareas que no se encuentran dentro de su competencias; trabajo en jornales con descanso irregular, no adecuado; y organización del servicio por falta de personal por ejemplo (Messick y Wickens, 1993). La carga laboral se trató inicialmente en las décadas de 1930 al implementarse la Ley de Norma Laborales Justas, las que al decretarse ayudaron a delimitar el tiempo de la jornada laboral semanal, se incrementa el sueldo básico y eliminaron el trabajo infantil. Por

su parte, la carga laboral observada en la profesión de los licenciados enfermeros es debido al alto compromiso que tienen al cuidado que brinda que es una dedicación por vocación, y es la piedra angular de la profesión. Las dificultades asociadas con la sobrecarga laboral, son complicadas y la cantidad de carga laboral sigue incrementándose año a año afectando la salud de los profesionales enfermeros (Swinger et al., 2016). Por lo antes indicado, la sobrecarga de trabajo en los licenciados enfermeros, últimamente se ha presentado a nivel mundial una gran problemática sanitaria para las autoridades; se han identificado cuatro motivos principales que generan la sobrecarga: mayor demanda de enfermeros, poca cantidad de profesionales enfermeros, reducción de personal enfermería y mayor cantidad de horas extras y tiempo de estadía de los pacientes (Nelson, 2017). En relación a lo antes expuesto, se debe remarcar la profesión de enfermería se ha transformado y evolucionado a través de los años, adaptándose a los requerimientos de la sociedad, y en la actualidad se le considera que su papel es que tiene más exigencia en el ámbito hospitalario; por lo que la sobrecarga laboral también afecta al que el cuidado enfermero que no se lleve a cabo, es decir no se atiende a los pacientes en lo absoluto o se realiza con retrasos lo que afecta la seguridad, la calidad de atención, siendo motivo prioritario de la ocurrencia eventos adversos; dentro los motivo que originan esta problemática se encuentra la carencia de recursos materiales, rotación y poco personal asistencial y problemas de comunicación efectiva; ahora bien, uno de los efectos de la sobrecarga laboral es el estrés del rol, el que surge como conflicto de la labor, la ambigüedad de la misma, y la sobrecarga asociada a las tareas (Xie et al., 2022). Ahora bien, la sobrecarga laboral de la labor enfermera también se origina cuando el personal asistencial no posee las competencias, conocimientos, destrezas, tiempo necesario para hacerle frente a su función diaria, o lleva a cabo múltiples tareas, lo que implica que realicen un esfuerzo adicional les que afecta negativamente, reduciendo el compromiso, aumentando el ausentismo, faltas, rotación del personal, problemas emocionales, dificultades en la área personal y social, (Wang y Li, 2021). En la actualidad, existen aspectos sociales y económicos que influyen los modelos productivos/servicios que requieren que estas actividades económicas sean continuas y veloces, es decir que cuenten con la capacidad de atender los requerimientos de los usuarios lo más inmediato posible, lo que ha obligado a los colaboradores a realizar jornadas

extraordinarias o trabajar en turnos no habituales que afectan su ciclo circadiano y afectan su bienestar biopsicosocial emocional (Almudéver y Pérez, 2019). La carga física es el esfuerzo de tipo físico que realiza el enfermero al realizar su trabajo, para lo cual se requiere que sea muy preciso y que esté concentrado; de la misma manera está en relación con exceso y arduas horas de jornada laboral y el periodo necesario para llevarlo a cabo por lo que disminuye la calidad del trabajo que ejecuta. Por lo indicado, es necesario el cambio de posición, dejar en reposo la carga por algunos minutos entre otras actividades es decir que se tomen un tiempo breve de descanso y que permite que los enfermeros recuperen energía ayudándolos a mejorar su eficiencia; estos descansos son conocidos como pausas activas laborales (Del Valle, 2021). Al respecto, otros autores definen que la carga física se da cuando el profesional enfermero es sometido exigencias que superan su capacidad física a tal grado que le ocasiona fatiga o cansancio externo y lo llevan a padecer alguna enfermedad o fatiga extrema que en conjunto con otros factores asociados a la sobrecarga laboral pueden llevarlo a sufrir burnout (Castillo et al., 2015). Estas exigencias físicas son originadas por posturas incómodas, movimientos repetitivos, movimiento de cargas entre otras; originando a lo largo problemas de salud en el sistema musculoesqueléticos, como las lesiones de músculos, tendones, cartílagos, nervios y los huesos; fatiga generalizada; así como afecciones gástricas, dolores crónicos, aumento consumidor de alcohol, exceso de drogas legales e ilegales. Por lo antes expuesto es necesario que el profesional enfermero se percate que postura, movimientos y su intensidad y repetitividad afectan su organismo, generalmente se puede identificar por el dolor o malestar que sienten posterior a la tarea (Bedoya et al., 2017). Por su parte, la carga mental está en relación a las exigencias mentales, cognitivas o de tipo intelectual que requiere el profesional en su turno de trabajo y que es necesario para realizar su tarea eficientemente, está definida por las demandas de la labor que desarrolla; los estudios relacionados a este tema en profesionales de enfermería se comenzaron a realizar en los noventa, quienes evidenciaban sobrecarga mental en estos profesionales debido a la relación que genera con los pacientes, al estar expuesto al dolor de las personas, la desesperanza, angustia y el trato constante con la muerte; es pues interesante, indicar que la carga mental está definida por la asociación entre las requerimientos propios de las actividades laborales, las

circunstancias y escenarios en las que lleva a cabo las tareas y las particularidades y carácter de cada profesional (Almudéver y Pérez, 2019). En referencia a los turnos laborales, estos son considerados como cualquier forma de trabajo en el que los colaboradores ocupan/ ejecutan el mismo puesto de manera sucesiva continua o discontinuamente, lo que significa para el colaborador que preste sus servicios en un horario desemejante durante un lapso de tiempo específico; En el área de salud al ser necesario que el cuidado se realice de forma constante y continuo durante todo el día, el trabajo de enfermería se ha estructurado en tres turnos de 8 horas respectivamente, este sistema de turnos también favorece al descanso del profesional e incrementa la satisfacción de los pacientes en relación al cuidado; así mismo; los trabajos en turnos afectan inevitablemente la vida de las profesionales enfermera debido a que sus jornadas laborales difieren a las actividades sociales, familiares y de su entorno; por otro lado, el trabajo en turnos también es uno de los motivos de accidentes debido a la somnolencia y la fatiga del personal (Andreu y González, 2018). Ahora bien, el profesional enfermero y el de salud en general tiene una capacidad de adaptación muy alta, sin embargo se hace necesario que exista una correcta organización de la profesión aplicando sus destrezas en las área financiera, socialmente y gubernamental de los países; la organización está en relación a la identificación de las estrategias administrativas y operacionales que permitan el ordenamiento de actividades según la responsabilidad y que estén orientados a conseguir las metas y objetivos planteados por la institución; es importante mencionar que la organización influye positivamente en el ambiente laboral, lo que a su vez aumenta significativamente la satisfacción de los profesionales y favorece el trabajo en equipo, permitiendo una mejor distribución de las labores entre todos los integrantes (Gómez y Jojoa, 1999). En virtud a la calidad de vida, es necesario observar la plenitud de un ser humano y percibir su felicidad, lo que está en función al equilibrio entre las imposiciones que perciben los licenciados de enfermería en relación peso del trabajo y sus aspectos psicológicos, organizacional y social, la calidad de vida debe representar una preocupación real y efectiva de las instituciones para con sus colaboradores (Lastra et al., 2019). La calidad de vida, vio afectada durante los últimos años, debido en pandemia del COVID-19, originado alta ansiedad del personal enfermero esto debido principalmente a que constantemente se ve expuesto a situaciones complicadas, la

trato con la muerte, imprevisibilidad de los eventos, el sentirse impotentes y el miedo al contagio, afectando no solo su trabajo sino también su integridad física, emocional y mental; afectando el bienestar de vida además actitud del profesional frente a su vida, convirtiéndola en un ser humano pesimista, con signos de estrés postraumático y restándoles años de vida; por lo antes indicado, es necesarios que las autoridades sanitarias se enfoquen en la salud mental de los profesionales, para lo cual se les recomendó establecer programas de seguimiento y control de tal manera minimizar los efectos y cuidar no solo la integridad de los pacientes sino que también velar por la salud de los trabajadores de salud (Tomaszewska et al., 2023). Ahora bien, gozar con un nivel de vida es un sentimiento de gusto derivado de la ecuanimidad legítima que percibe la persona, en el ambiente durante su jornada de trabajo en los licenciados, está asociado a la sobrecarga del trabajo que afronta en su día a día y las estrategias que este profesional utiliza para su afrontamiento, es decir entonces que la calidad de vida va a depender del equilibrio entre lo percibido y las herramientas utilizadas para afrontar las dificultades propias que se presentan, lo que en líneas general se le conoce como humanización del ambiente laboral; por tanto esta va a influir en la satisfacción laboral del trabajador, este equilibrio se da cuando las necesidades básicas alimenticias, de salud, laboral, vivienda entre otras son satisfechas; permitiendo a su vez controlar las renunciadas ocasionadas por falta de este equilibrio, las dificultades respecto al desempeño de tareas, faltas no justificadas y recurrentes, entre otros motivos (Montero et al., 2020). En cuanto al apoyo organizacional, está vinculado con el apoyo que brinda los directivos de las instituciones de salud, preocupación que está en relación al sueldo que percibe, los incentivos que otorgan, o el reconocimiento que se le brinda, una preocupación tangible por la distribución de trabajo, por la ejecución de un trabajo destacando por su liderazgo destacado por el ser alentador, preocupándose por enseñar, escuchar y ser facilitador del trabajo del equipo multidisciplinario responsable del cuidado del usuario, estas evidencias ameritan reconocimiento, apoyo, de las jefaturas, así como brindarles confianza dejándoles autor con autonomía, de tal manera que se contribuya con el crecimiento profesional y personal de los liderados, contribuyendo en su bienestar tanto físico como mental, mejorando el entorno laboral e incrementaran su eficacia como también la calidez de la atención realizada (Henríquez-Figueroa et al., 2022). En

torno a la motivación intrínseca, es el grado de responsabilidad de los individuos frente al trabajo, el mismo que se espera se realice de manera dinámica, diligente, activa, con actitud y predisposición a los cambios, poniendo en práctica sus conocimientos técnicos científicos actualizados de tal manera que fortalezcan su praxis profesional, todo esto enmarcado en los principios filosóficos y éticos establecidos por la institución; mejorando la predisposición de la persona a transmitir entre sus colegas sus aprendizajes cognitiva así como ha evolucionado en el trascurso de tiempo su labor profesional, lo que a su vez favorece al trabajo en equipo y facilita el proceso de aprendizaje; la motivación intrínseca no se puede controlar, ya que depende de cada profesional y varía de persona en persona (Cabrera, 2022). Por su parte, la carga de trabajo está considerada como uno de los principales principios destructivos de la calidad de vida establecidos, responsables de la perturbación, sumisión, carencia de creatividad y autonomía, responsable del estrés laboral, generalmente desgastante para la salud física, mental y psicoemocional del trabajador, generando además desmotivación y afectando el ambiente laboral. El quehacer de enfermería concibe constituyentes propicios y adversos los que afectan significativamente la vida de estos profesionales impactando en las circunstancias laborales y generando problemas sanitarios (Parra-Giordano et al., 2021). En relación a lo explicado anteriormente, los profesionales de enfermería de los países del mundo la problemática de la sobre carga laboral, se vio incrementada por la vivencia desastroso que vivió por el COVID 19, pues la elevada cantidad de enfermos que requerían hospitalización fue la causa del incremento de la carga laboral del profesional enfermero, repercutiendo en un aumento considerado del riesgo de enfermarse y morir, en agotamiento, incremento de enfermedades mentales, estrés, ansiedad angustia, miedo, ira, depresión y hasta sintomatología suicida, hechos que ocasionaron disminución de la eficiencia y su bienestar como persona en relación salud, social y laboral, además afecta el estado de salud (Pourceimour et al., 2021). En síntesis, la sobre carga laboral de la enfermera, viene a ser la cantidad de tareas que ejecuta durante su jornada laboral; es necesario resaltar además que está en relación al desgaste físico mental y cognitivo que demanda la labor de la enfermera, profesión respetada, calificada, distinguida, sin embargo, es el grupo ocupacional con mayor riesgo de padecer estrés proveniente de un entorno inapropiado, dotación de

personal insuficiente, liderazgo ineficaz (poco empático) y trastornos de sus funciones biológicas, pudiéndose aminorar estos efectos si se cuenta con un círculo de apoyo que les sirve como soporte material, psicológico durante las etapas donde el profesional pueda sentir mayor desgaste por incremento de carga laboral (Ebrahimi .et al., 2021). Todas estas manifestaciones conducen a la contracción de la satisfacción laboral, incremento del agotamiento del profesional dando como consecuencia su alteración de bienestar en las vidas de los enfermeros, que cuando la relacionamos con la salud está referida básicamente a la conceptualización mental y multidimensional que involucra diferentes aspectos del individuo en relación al entorno en el que se desarrolla; con lo anteriormente expuesto, se evidencia que si la carga laboral aumenta las probabilidades de riesgos, incidentes y accidentes lo hace proporcionalmente (Martin et al., 2022). La sobrecarga laboral es un componente principal del clima organizacional, esto se evidencia en la teoría de Rensis Likert (R-Lik) en donde se evidencia que la actitud y comportamientos de los trabajadores en relación a sus superiores, pares o clientes, están influenciados por diversos aspectos organizacionales entre ellos la carga laboral en especial la sobrecarga lo que afectará también en el desarrollo de su trabajo, faltas injustificadas, retraso en las actividades; para Likert es importante conocer como las sensaciones de los colaboradores referente a su trabajo, la institución, sus pares y jefes, influyen fuertemente en el clima organizacional (Rodríguez, 2016). Así mismo se fundamenta en el modelo de Sonia Palma CL-SPC (2004) en donde se identifican que la carga laboral el principal factor perjudicial en el personal que desarrolla eficiente su labor, por lo que conocer los puestos que experimentan esta sobrecarga es fundamental para que la dirección tome acciones necesarias y se logre no solo mejorar la productividad, sino que el clima laboral mejore notablemente. La teoría que sustenta la calidad de vida es la de Maslow, quien indica la persona debe enfocarse en primer término en satisfacer sus necesidades básicas y enfocarse posteriormente en sus necesidades sociales y familiares (Madero, 2023). Así mismo, la investigación, tiene sustento teórico, en la teoría de enfermería de Callista Roy durante la década de los setentas, teórica que visualizaba al individuo como una serie de sistemas que se encuentran interrelacionados, para lograr un equilibrio entre el individuo y su entorno laboral, donde la valoración de lo mostrado es fundamental para afrontar las dificultades

que ocasionan los estímulos laborales; es necesario que el individuo se adapte a las situaciones que se le presentan en su día a día; esta flexibilidad le permitirá mantener su bienestar no sólo físico sino relacionado con el desarrollo personal y profesional y su desarrollo en la comunidad. Este modelo se encuentra fundamentado en cuatro concepciones principales: la persona, quien es el actor principal y que se encuentra en relación constante con el entorno; por su parte el entorno está en relación a lo que rodea a la persona tanto física como psicológicamente; así mismo se encuentra la salud, que es el estado en donde la persona y el entorno se encuentran equilibrados y finalmente enfermería, que ayuda a la adaptación de la persona a su entorno (Ursavaş et al., 2014). Ahora bien, nuestro trabajo sigue la corriente del positivismo científico, el que considera que el conocimiento es consecuencia de eventos reales y que han sido verificados por la experiencia, de tal manera que se puedan dar respuesta a nuestras preguntas de investigación objetiva y empíricamente (Guamán, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación presentada a continuación fue tipo aplicada, en vista se pretendió estudiar la realidad con el objetivo de ampliar los conocimientos relacionadas a la temática, utilizando los resultados nos ayudó a solucionar la problemática y poner en práctica acciones propuestas acerca de la realidad investigada (Concytec, 2018).

Respecto al enfoque de investigación fue cuantitativo, debido que los resultados se analizaron utilizando herramientas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales utilizando el software SPSS, lo que permitió aceptar o negar las hipótesis planteadas (Serra-Aracil et al., 2022).

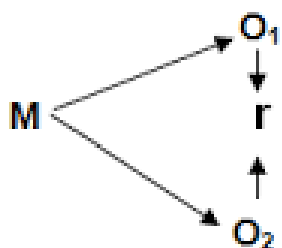
En relación al método, este fue hipotético-deductivo, ya que la información recolectada se analizó usando herramientas de tipo estadístico inferencial que nos permitió realizar la prueba de hipótesis (Sánchez, 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

El trabajo, contó con el diseño, no experimental, donde no se, modificaron ni alteraron las variables estudiadas, es decir, nos limitamos a observar su comportamiento. Tiene el corte transversal, ya que se midió las variables de investigación durante un lapso de tiempo determinado (Hernández et al, 2014).

El nivel del estudio fue el explicativo, porque buscamos el aumento del conocimiento utilizando el desarrollo de explicaciones de las variables sobrecarga laboral, y su repercusión en calidad de vida. (Ñaupas, 2014).

Figura 1 Esquema lógico del diseño correlacional



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Tomado de Romero et al. (2019).

3.2 Variables y operacionalización.

Definición Conceptual

Variable 1.: Sobrecarga laboral, exceso de las tareas, actividades o labores, que realiza la enfermera en una jornada laboral implicando un incremento mayor a nivel físico y mental, contar con dos trabajos y organización del servicio (Messick y Wickens, 1993).

Variable 2.: Calidad de vida, es sentir la felicidad relacionada al equilibrio que perciben los licenciados de enfermería al respecto del exceso laboral, así como los aspectos psicológicos, organizacional y conexiones sociales (Lastra et al., 2019).

Definición Operacional

Operacionalizamos la variable sobrecarga laboral utilizando 04 dimensiones: Carga física (15 preguntas), carga mental (14 preguntas), trabajos en turnos (11 preguntas) y organización del servicio (17 preguntas). Se realizó el cuestionario carga laboral en España, el mismo que fue adaptado a la realidad peruana por Zelaya (2018).

La calidad de vida constituye tres aspectos según el instrumento adaptado a la realidad peruana por Remigio (2020) que son: apoyo organizacional (13 preguntas); motivación intrínseca (10 preguntas) y carga de trabajo (12 ítems).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

En el análisis realizado, participaron 110 licenciadas de enfermería que laboran en un hospital nacional. En torno, Hernández et, al. (2014) sostienen que la población, conformado por integrantes de seres vivos u objetos de peculiaridades parecidos.

3.3.2 Muestra

La estimación del volumen muestral, se realizó usando la ecuación definida para poblaciones definidas, para lo cual, se usó el grado de confianza de 95% y un grado de error de 0,5.

Una vez resulta la prueba matemática, usando los datos de nuestra población se obtuvo un resultado de 86.

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

Dónde:

N = tamaño de la población (110)

Z = nivel de confianza. (1.96)

p = probabilidad de éxito. (0,5)

q = probabilidad de fracaso. (0,5)

n = tamaño de la muestra.

E = Error estándar (0.05)

$$n = 86$$

3.3.3 Muestreo

Utilizamos el probabilístico, vale decir por comodidad, ya que además nuestra muestra es pequeña, y que la selección de las unidades muestrales tiene un propósito exclusivo para los investigadores, y según su interés (Hernández, 2021).

3.3.4 Unidad de análisis: Son las enfermeras que ejercen su labor en una institución nacional en Lima 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cisneros-Caicedo et al. (2022) afirman que, para procesar una vez obtenida el total de información recolectadas, se ejecutó específicamente con la intención de obtener referencias referentes a los fenómenos investigados. El trabajo se aplicó técnica de encuesta, a 86 enfermeras que trabajan en un hospital nacional. Según Velásquez y Rivera (2017) las encuestas favorecen la obtención de datos de importancia relacionados al estudio y la apreciación de los individuos evaluados.

Para medir la sobrecarga laboral se aplicó el Cuestionario de carga laboral, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), instrumento dicotómico con un total de 58 preguntas, cuenta con cuatro dimensiones: Carga física 15 preguntas; carga mental 14 preguntas; trabajos en turnos 12 preguntas; y organización del servicio 17 ítems.

Los valores finales de la variable son:

- Baja sobrecarga laboral: 58-73 puntos
- Sobrecarga laboral media: 74 – 89 puntos
- Alta sobrecarga laboral: 90 – 116 puntos

Por otro lado, con el objeto de calcular la calidad de vida; se aplicó formulario calidad de vida profesional - (CVP-35), herramienta politómica, mide tres dimensiones: apoyo organizacional (14 preguntas); motivación intrínseca (10 ítems); finalmente carga de trabajo (11 ítems).

Los valores finales de la variable son:

- Mala: 35 - 91 puntos
- Regular: 92 - 148 puntos
- Buena: 149-186 puntos

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

El cuestionario de carga laboral fue adecuado a la realidad nacional por Zelaya (2018) en Caraz, se validó utilizando el juicio de 3 expertos y obteniendo por el coeficiente de Kendall arrojando un grado de asociación de 0,884.

El instrumento calidad de vida acondicionado a la realidad de peruanos por López (2018) Lima; para la validación se usó el juicio de 3 expertos los que informaron que tiene congruencia y consistencia fuerte.

Confiabilidad

La fiabilidad estadística para analizar carga laboral se calculó el K. de Richardson obteniendo 0,931 mientras calidad de vida se aplicó coeficiente Alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue 0,962; en un modelo donde se considera a 20 licenciadas de enfermeras.

3.5 Procedimientos

Se solicitó a la universidad una carta que nos acredite maestrando de maestría en Universidad César Vallejo, y con esta misiva elaboramos una solicitud dirigida al Hospital Nacional, donde se requirió la probación para desarrollar la investigación, una vez aprobado se pidió la autorización al responsable del departamento de enfermería para convocar a una reunión con la población en donde se les explicó el objetivo, las encuestas y la firma del consentimiento informado.

Una vez firmado el consentimiento informado procedimos a aplicar la herramienta para recolectar información; cada muestra se tomó en completar la información entre 35-45 minutos para el desarrollo del formulario; finalmente al obtener los datos finales se procedió en verificar calidad, de la misma y a su codificación para mantener el anonimato de la muestra estudiada.

3.6 Método de análisis de datos

El procesamiento de información recolectada; se sometió la información a una base de Excel, donde posteriormente exportar al software SPSS V26, el que nos permitió obtener los resultados estadísticos, usamos la estadística descriptiva para obtener las medidas centrales de la población (media, moda, mediana, entre otras), así como las tablas. Así mismo se utilizó un análisis inferencial, por tener una muestra mayor a cincuenta enfermeros se seleccionó la prueba Kolmogorov Smirnov, y cuando se obtuvo una significancia inferior a 0.05 se pudo afirmar que no se encontró normalidad en el instrumento; en función de los resultados se contrastará las hipótesis planteadas, para lo cual

se empleó medida de dependencia no paramétrica conocido como Rho, de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La indagación, tuvo su fundamento mediante principios:

Autonomía: Se respetó los profesionales de enfermería participaron por libre decisión al estudio de investigación; los enfermeros que estuvieron de acuerdo con colaborar en el estudio, firmaron un consentimiento informado previamente al desarrollo del formulario.

Beneficencia: El estudio se busca mejorar las condiciones laborales del enfermero, así como su calidad de vida; lo que repercutió favorablemente en el cuidado que les brindan a los pacientes.

No maleficencia: La investigación ni los resultados no causaron daño a los enfermeros que decidieron participar.

Justicia: Se garantizó atender a todos los participantes de manera igualitaria.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Objetivo general

Tabla 1

*Tabla cruzada Variable Sobrecarga Laboral *Calidad de Vida*

		CALIDAD_DE_VIDA			Total	
		Mala	Regular	Buena		
SOBRECARGA_LABORAL	Baja	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,5%	3,5%
	Media	Recuento	3	14	4	21
		% del total	3,5%	16,3%	4,7%	24,4%
	Alta	Recuento	33	25	4	62
		% del total	38,4%	29,1%	4,7%	72,1%
Total		Recuento	36	39	11	86
		% del total	41,9%	45,3%	12,8%	100,0%

Fuente: Creación propia.

En la tabla 1 observamos 72,1% licenciadas de enfermería de un hospital nacional perciben que la sobre carga laboral es alta, el 24,4% como media y 3,5% como baja. Por otra parte, el 41,9% de las licenciadas de enfermería consideran que la calidad de vida es mala, el 45,3% como regular y el 12,8% como buena.

Objetivo específico 1

Tabla 2

*Tabla cruzada Variable Carga física *Calidad de Vida*

		CALIDAD_DE_VIDA			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Carga Física	Baja	Recuento	3	5	5	13
		% del total	3,5%	5,8%	5,8%	15,1%
	Media	Recuento	5	9	3	17
		% del total	5,8%	10,5%	3,5%	19,8%
	Alta	Recuento	28	25	3	56
		% del total	32,6%	29,1%	3,5%	65,1%
Total	Recuento	36	39	11	86	
	% del total	41,9%	45,3%	12,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Se aprecian los resultados detallados en la tabla 2 , los que evidencian que el 65,1% licenciadas en enfermería de una institución nacional perciben que la carga física es alta, el 19,8% como media y 15,1% como baja. Por otra parte, el 41,9% de las licenciadas de enfermería consideran que la calidad de vida es mala, el 45,3% como regular y el 12,8% como buena.

Objetivo específico 2

Tabla 3

*Tabla cruzada Variable Carga Mental *Calidad de Vida*

		CALIDAD_DE_VIDA			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Carga_mental	Baja	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	3,5%	3,5%
	Media	Recuento	3	8	2	13
		% del total	3,5%	9,3%	2,3%	15,1%
	Alta	Recuento	33	31	6	70
		% del total	38,4%	36,0%	7,0%	81,4%
Total	Recuento	36	39	11	86	
	% del total	41,9%	45,3%	12,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 encuentra que el 81,4% de licenciados en enfermería en una entidad nacional perciben que la carga mental es alta, el 15,1% como media y 3,5% como baja. Por otra parte, el 41,9% de las licenciadas de enfermería consideran que la calidad de vida es mala, el 45,3% como regular y el 12,8% como buena.

Objetivo específico 3

Tabla 4

*Tabla cruzada Variable Calidad de Vida *Trabajo en turnos*

		CALIDAD_DE_VIDA			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Trabajo_en_turnos	Baja	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	3,5%	2,3%	5,8%
	Media	Recuento	2	7	1	10
		% del total	2,3%	8,1%	1,2%	11,6%
	Alta	Recuento	34	29	8	71
		% del total	39,5%	33,7%	9,3%	82,6%
Total	Recuento	36	39	11	86	
	% del total	41,9%	45,3%	12,8%	100,0%	

Fuente: creación propia

En el cuadro 4, evidencia 82,6% licenciados en enfermería de un hospital, nacional perciben durante el trabajo con turnos una carga laboral alta, el 11,6% media y 5,8% baja. Por otra parte, el 41,9% de las licenciadas de enfermería consideran que la calidad de vida es mala, el 45,3% como regular y el 12,8% como buena.

Objetivo específico 4

Tabla 5

*Tabla cruzada Variable Calidad de Vida *Organización del servicio*

		CALIDAD_DE_VIDA			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Organización del servicio	Baja	Recuento	0	1	3	4
		% del total	0,0%	1,2%	3,5%	4,7%
	Media	Recuento	1	6	2	9
		% del total	1,2%	7,0%	2,3%	10,5%
	Alta	Recuento	35	32	6	73
		% del total	40,7%	37,2%	7,0%	84,9%
Total	Recuento	36	39	11	86	
	% del total	41,9%	45,3%	12,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 evidenciamos que el 84,9% de las licenciadas en enfermería del hospital público, perciben organización servicio generar una carga laboral alta, el 10,5% media y 4,7% baja. Por otra parte, el 41,9% de las licenciadas de enfermería consideran que la calidad de vida es mala, el 45,3% como regular y el 12,8% como buena.

Análisis estadístico inferencial

Prueba de Normalidad

Se realizó el análisis estadístico descriptivo por las variables y escalas que intervienen en el trabajo. Para lo cual fue preciso elaborar el ensayo de Kolmogorov Smirnov por conformación de más de 50 unidades, con una confianza de 95% y significancia de 0,05%, teniendo como regla de decisión que:

$P > 0,05$ = Paramétrica de Pearson

$P < 0,05$ = No paramétrica Rho de Spearman

Decisión:

Si $P < 0,05$, rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna

Si $P > 0,05$, acepta la hipótesis nula.

Tabla 6

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
V1: Sobrecarga Laboral	.441	86	.000
V2. Calidad de Vida	.269	86	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, observamos los resultados de la prueba de normalidad, que se sometieron las variables investigadas, utilizando la prueba de Kolmogorv-Smirnov, los resultados hallados evidencian que el valor de $P < 0.05$, impugnando la hipótesis nula y admitiendo la alterna, en resumen, se afirmar que la distribución es no paramétrica aplicándose el coeficiente correlacional Rho de Spearman, para la indagación, con el objeto de hallar el impacto y el grado de significancia por variables investigadas.

Contrastación de las hipótesis:

- No existe relación si $p < 0,05$
- Existe relación si $p > 0,05$

Ho: No existe relación significativa

Ha: Existe relación significativa

Hipótesis general

Tabla 7

Hipótesis General

		SOBRECARGA_LABORAL	CALIDAD_DE_VIDA
SOBRECARGA_LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	-,434**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	86	86
CALIDAD_DE_VIDA	Coefficiente de correlación	-,434**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	86	86

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, para el análisis comparativo, utilizó el estadístico Rho Spearman, arrojando resultados finales -0,434, según lo indicado por Contreras y Ramírez (2019), indica presencia estadísticamente significativa de nivel negativa moderada mediante sobrecarga laboral y la calidad de vida, lo valida hipótesis alterna planteada.

Hipótesis específica 1

Tabla 8

Hipótesis específica 1

		Carga Física	CALIDAD_DE_VIDA
Carga Física	Coefficiente de correlación	1.000	-,310**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	86	86
CALIDAD_DE_VIDA	Coefficiente de correlación	-,310**	1.000
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	86	86

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8, aplicando estadístico de Rho Spearman, se obtuvo -0.310 que según lo indicado por Contreras y Ramírez (2019), indica presencia estadísticamente significativa de forma negativa baja según carga física y la calidad, de vida, lo que nos permite validar la hipótesis, alterna.

Hipótesis específica 2

Tabla 9

Hipótesis específica 2

		Carga mental	CALIDAD_DE_VIDA
Carga mental	Coeficiente de correlación	1.000	-,297**
	Sig. (bilateral)		.005
	N	86	86
CALIDAD_DE_VIDA	Coeficiente de correlación	-,297**	1.000
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	86	86

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

Fuente: creación propia

Los resultados mostrados en el cuadro 9, evidencian valor del Rho de Spearman obtenido -0.297, que según lo indicado por Contreras y Ramírez (2019), nos permite afirmar relación estadísticamente significativa en nivel negativa baja entre la carga mental y la calidad de vida; validando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Tabla 10

Hipótesis específica 3

		Trabajo_en_turnos	CALIDAD_DE_VIDA
Trabajo_en_turnos	Coefficiente de correlación	1.000	-,265*
	Sig. (bilateral)		.014
	N	86	86
CALIDAD_DE_VIDA	Coefficiente de correlación	-,265*	1.000
	Sig. (bilateral)	.014	
	N	86	86

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos indicados en la tabla 10, evidencian Rho de Spearman tuvo un valor de -0.265, que según lo señalado por Contreras y Ramírez (2019), nos permite afirmar que existe una correlación estadística negativa entre la dimensión trabajo en turnos y la calidad de vida; validando la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

Tabla 11

Hipótesis específica 4

		Organización del servicio	CALIDAD DE VIDA
Organización del servicio	Coefficiente de correlación	1.000	-,368**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	86	86
CALIDAD_DE_VIDA	Coefficiente de correlación	-,368**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	86	86

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

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 11 se observa que el valor obtenido del Rho de Spearman es -0,368, que según lo especificado por Contreras y Ramírez (2019), nos permite afirmar existencia de relación negativa moderada en la organización del servicio y la calidad de vida en el profesional de enfermería. Aceptando la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Una vez finalizado el análisis estadístico descriptivo e inferencial procedemos a comparar nuestros resultados con lo referido por investigadores que realizaron estudios similares al nuestro. Es así que, en relación al objetivo general, determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023; encontraron los subsiguientes resultados descriptivos, que se muestran en la tabla 1, evidencian 24,4% los licenciados enfermeros indican que la sobrecarga laboral es media, así mismo el 72,1% de estos profesionales sostiene que la sobrecarga laboral es alta y el 3,5%, una minoría de la muestra, manifiesta que considera que la sobrecarga laboral es baja; por otro lado, en torno a la calidad de vida, podemos recalcar que enfermeros asistenciales 45,3% considera que tiene un nivel regular, asimismo, el 41,9% de estos profesionales sostiene que es mala y sólo el 12,8% de la muestra manifestó que considera que la calidad de vida es buena. De igual manera, se llevó a cabo el análisis estadístico inferencial, para lo cual se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo el hallazgo final de $-0,434$ y con una significancia bilateral de $0,000$, que al ser menor a lo especificado en la regla de contrastación de hipótesis nos facultó a admitir la hipótesis alterna como válida y desestimar la hipótesis nula, comprobando de esta manera que existe una relación significativa negativa moderada de las 2 variables independiente - dependiente en un hospital nacional. Al comparar nuestros resultados con los reportados por Contreras (2022), quien en su estudio halla que el 34,3% de la muestra indica tener sobrecarga alta y 51,4% media, así mismo hacen referencia que el 14,3% percibe que su calidad de vida es baja y 51,4% la considera media, encuentra así mismo que el Rho de Spearman tiene un valor de $-0,661$, resultados a lo que les corresponde una correlación negativa alta en los enfermeros que laboran en el área de emergencia de un Hospital de Lima nivel III-I; resultados similares a los encontrados en este estudio. De la misma forma, son semejantes a los obtenidos en la investigación realizada por Villalobos (2022) que reporta que el 54% de su muestra indica que tienen sobrecarga laboral media, y sobre la calidad de vida el 85,1% la considera media, al respecto del nivel de relación, este reporta un Rho de Spearman = $-0,356$, lo que significa que la correlación es negativa baja. Sin embargo, nuestros

resultados difieren a los hallados por Chuquichampi (2022), el que en su estudio reporta que el 58,8% sobrecarga laboral de las unidades muestrales perciben que es alta, y respecto a la calidad de vida el 61,3% considera que es buena, en este mismo estudio el autor obtiene como resultados inferenciales obtiene un $p=0,138$ por lo que infiere que no existe relación entre las variables analizadas en su pesquisa; sobre el asunto, Venturo (2020) reportó hallazgos respecto a la sobrecarga laboral de 58% y una calidad de vida regular en 50% de los casos, en relación a los resultados inferenciales el investigador encontró un $p\text{-valor}=0,001$ y un Rho de Spearman de 0,693, que significan que existe una relación positiva alta entre las variables que analizó. Al respecto, sabemos que el trabajo representa una de las actividades fundamentales para los seres humanos, generalmente afecta positivamente el estado de ánimo y a la sensación de éxito; existen, sin embargo, ocasiones en las que esta actividad puede afectar de manera negativa a la salud e integridad de la persona, ya que es un generador de estrés y ansiedad que puede ocasionar problemas en la salud mental, disminución de la autoeficacia y desgaste profesional; especialmente cuando los colaboradores se ven en situaciones de aumento en la carga laboral (Izdebski et al., 2023). Es importante también, tener en cuenta que la fatiga que afecta a los trabajadores en especial a los que tienen contacto diario con el sufrimiento humano y la muerte; esta se puede caracterizar en la pérdida de fortaleza corporal, aminora la concentración, minimiza el apetito y la capacidad laboral general, todo lo anterior tiene efectos negativos en las personas tanto físicos como emocionales; así mismo el cansancio extremo lleva que el personal no cumpla con sus actividades y tareas de manera eficaz y eficiente (Lestari et al., 2023). Por otro lado, la calidad de vida está considerada para muchos estudiosos como una percepción de los seres humanos en relación a su desenvolvimiento en la sociedad a la que pertenece, la cual le permite un crecimiento de su práctica de valores y principios, establecer su plan de vida, desarrollo personal y profesional, aspectos fundamentales para llevar una vida equilibrada, armónica y satisfactoria, que le permita solvencia económica, libertad espiritual, de pensamiento y social (Meneguien et al., 2023). Resulta también interesante mencionar que, nuestros resultados se sustentan en la teoría de Lazarus y Folkman, quienes manifiestan consideran que los trabajadores deben hacer frente a situaciones estresantes producto de la carga laboral excesiva, el

mismo que debe ser afrontado pensamientos positivos que le permita solución a eventos que perjudican su salud física, mental y sus relaciones con su círculo familiar, laboral y social, en este sentido es necesario indicar que los conocimientos, actitudes y valores son el recurso más valorado en los trabajadores para asimilar este tipo de situaciones (Nava, 2012). Ahora bien, es importante mencionar que también fundamentamos nuestros resultados en la Teoría de Demandas-Recursos del Trabajo (JD-R), el que se enfoca en la importancia de que el personal enfermeros cuenten con la cantidad de recursos y materiales en cantidad y calidad, que permitan ejercer adecuadamente su quehacer diario y satisfacer las necesidades de los pacientes que atienden, de esta manera la organización podrá disminuir el impacto de las demandas laborales en el aspecto biopsicosocial emocional de los trabajadores (Karatepe y Türkmen, 2023). El planteamiento del primer objetivo específico, a la letra dice: determinar de qué manera la carga física se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023, los resultados observados en la tabla 2 demuestran que el 65,1% de la muestra indica que la carga física es alta, 19,8% que es media y 15,1% que es baja, ahora bien, el análisis de correlación estadística evidencian una $p=0,004$ y Rho de Spearman= $-0,310$, lo que nos permite aseverar que la relación entre la dimensión carga física de la variable sobrecarga laboral y la calidad de vida es negativa baja en los profesionales de enfermería que cumplen sus funciones profesionales en un hospital nacional en Lima. Tenemos pues, que los resultados son semejantes a lo hallado por Villalobos (2022), quien en su tesis reporta que la carga física 56,3% es alta, hallando un p valor de 0,002 y Rho de Spearman de $-0,327$, que significa que la carga física es negativa baja en relación con la calidad de vida; sin embargo, son diferentes a lo reportado por Contreras (2022) quien encontró que el 57,1% de carga física es media y 31,4% es alta, de la misma manera evidencia que si bien cierto la relación negativa, el nivel hallado resulta ser alto con Rho de Spearman de $-0,701$ y un p valor de 0,000; de la misma manera no concuerda con los resultados de Chuquichampi (2022) quien evidencia que el 63,7% de la carga física tiene un nivel medio y que evidencia que no existe relación entre la carga física y la calidad de vida, ya que, sus resultados muestran que el $p=0,228$ mayor al teórico; en este contexto, Venturo (2020) en su análisis da a conocer en relación a la dimensión carga física que 52% de las unidades

muestrales participantes de su pesquisa presentan carga física y 48% no la presentan, al respecto, los resultados inferenciales fueron, significancia bilateral = 0,001 y correlación de Spearman = 0,660, que le permitió afirmar que existe una relación positiva moderada entre la carga física y la calidad de vida . Tal como lo ilustra, Zander, es importante lograr un equilibrio entre las actividades y la vida del individuo durante sus jornadas laborales para alcanzar un desempeño eficiente y eficaz, preservando la integridad física y alcanzando el bienestar, de esta manera, se busca mermar los problemas laborales, acomodándolo a su puesto de trabajo, para lo cual, se debe tener en cuenta sus habilidades y destrezas dentro de un ámbito laboral específico (Bravo y Espinoza, 2016). Cabe señalar, con respecto al segundo objetivo específico, determinar de qué manera la carga mental se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. Nuestros resultados respecto a la carga mental, evidencian que en la muestra estudiada es alta en el 81,4%, 15,1% es media y 3,5% baja, profundizando el análisis estadístico, se halló que la el nivel de correlación entre la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral y la calidad de vida es -0,297 con un nivel de significancia de 0,005, que, al tener un valor menor al teórico establecido, nos permite afirmar que la relación es negativa baja; estos resultados son concordantes con lo reportado por; por su parte, Rivera et al. (2020) encontró que la carga mental es alta en el 3,29% de la muestra y que en su estudio llega a la conclusión que la carga mental está relacionada de manera inversa a la calidad de vida de los trabajadores de áreas oncológicas. Sin embargo, los resultados obtenidos por Contreras (2022), reportan que la carga mental es 54,3% media y 28,6% alta con una significación menor al teórico que permitió afirmar que existe relación entre la carga metal y la calidad de vida, y el valor de Rho de Spearman de -0,825 el cual nos indica que si bien es cierto existe correlación esta es negativa alta. Por su parte, Chuquichampi (2022) evidencia que la carga mental es alta en el 63,7% de la muestra, pero encontró que no existe relación entre las variables, ya que el p valor hallado fue 0,407; por su parte, Venturo (2020), lleva a cabo un estudio de las variables estudiadas, cuyos resultados fueron que el 50% de los participantes presenta carga mental y el otro 50% evidencia no tener esta carga; ahora bien, los resultados de la estadística inferencial fueron p-valor = 0,001 y coeficiente de correlación = 0,689, que le permitió aseverar que existe relación

directamente proporcional media entre la carga mental y la calidad de vida. Tal como lo ilustra Jorge Castelló, considera que la carga mental es uno de los factores que ocasiona dependencia emocional, trastornos del estado de ánimo que afecta su vida personal, social y laboral debido a que genera baja autoestima, síntomas depresivos, estado de ánimo disminuido, abandono personal, personal patológico y poca estabilidad emocional (De los Ríos, 2016). En relación al tercer objetivo específico, determinar de qué manera el trabajo en turnos se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. Los resultados se muestran en la tabla 4, en ellos se observa que la sobrecarga por el trabajo en turnos se encuentra que el 5,8% considera que es baja, 11,6% indica que es media y 82,6% es alta, ahora bien, en la tabla 10 podemos apreciar el valor de significancia $p=0,014$ y el Rho de Spearman $=-0,265$ obtenido una vez realizado el análisis de correlación, estos resultados nos permiten aseverar que existe una relación estadísticamente significativa negativa baja entre la dimensión trabajo en turnos y calidad de vida del personal de un hospital nacional. Resultados que, son afines a lo reportado por Villalobos (2022), quien indica que el 47,1% de trabajo en turnos representa una carga media, así mismo llega a la conclusión que existe relación negativa baja entre el trabajo en turno y la calidad de vida, ya que el p valor hallado fue 0,000 y el Rho de Spearman calculado fue -0,378; Por su parte Contreras (2022) encuentra que 48,6% carga media por trabajo en turnos y 31,4% alta, en su pesquisa encontró que el p valor =0,000 y el Rho de Spearman hallado fue -0,723, que indica una correlación negativa alta entre la dimensión trabajo en turnos y la calidad de vida; por otro lado, los resultados de Espinel et al. (2022) indica que la sobrecarga laboral es 62,9% representa una carga media en el turno matutino y 80% carga media en el vespertino. Los análisis están sustentados en la teoría de Taylor, que considera las particularidades de cada puesto de trabajo incluyendo los aspectos intrínsecos de la persona; este teorista sustenta su planteamiento en los estipendios financieros buscando con ello incrementar el rendimiento laboral, coincidiendo en este aspecto con la teoría de la satisfacción de las necesidades básicas de Maslow; en relación a la temática se requiere considerar la programación de un trabajo flexible, dinámico de tal manera que se satisfaga al usuario interno y externo (Acosta, 2008). Finalmente, el cuarto objetivo específico, que busca determinar de qué manera la organización del servicio se relaciona con

la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. En la tabla 5 observamos que la organización del servicio representa una sobrecarga laboral baja en el 4,7% de la muestra, es media en 10,5% y alta en el 84,9%, respecto al análisis estadístico inferencial, los hallazgos encontrados y evidenciados en la tabla 11 fueron significancia bilateral= 0,000 y coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0,368, por lo que podemos asegurar que la relación entre la dimensión organización del servicio y la variable calidad de vida es negativa moderada. Por otro lado, lo hallado por Contreras (2022), quien demostró que la sobrecarga originada por la organización de los servicios fue 57,1% medio y 28,6% alto, y los resultados inferenciales obtenidos fueron p valor = 0,000 y coeficiente de correlación = -0,741, que al igual que nuestros resultados evidencia la relación inversamente proporcional, el grado de correlación es superior al nuestro ya que negativa alta. Así mismo es diferente a lo indicado por Venturo (2020), que indica que la sobrecarga por la organización de los servicios encontrada era 46% y que la organización de los servicios afecta directamente a la calidad de vida ya que obtuvo un valor de correlación de Spearman de 0,629 y un p-valor=0,001 es decir es positiva alta. Nuestro estudio se sustenta en la teoría de Herrera y Cassals (2005), quienes consideran que la organización en el trabajo determina la satisfacción de los requerimientos de la persona en relación a la labora que lleva a cabo, para tal efecto la contribución de los gestores de la organización juega un papel primordial para lograr que el trabajador logre desenvolverse óptima, psicológica, social y personalmente, hechos que van a generar que el trabajador realice su labor motivado, flexible ante eventos no esperados, con creatividad, proactividad e introduciendo. Resulta importante mencionar que es importante explorar los procesos laborales de las enfermeras y como la organización del trabajo del servicio afecta en la carga laboral; la organización varía tanto de servicio en servicio y está en relación al contexto específico de cada área y las necesidades de atención de los pacientes que reciben; por lo que se es importante tener en cuenta el modelo especificado por Donabedian estructura influye en el proceso que a su vez influye en los resultados (Ferramosca et al., 2023). La presente investigación, que posee un diseño de tipo correlacional causal, nos condescendió determinar como influye la sobrecarga laboral y la calidad de vida en un hospital nacional, motivo por el cual

se le debe tomar en consideración para realizar futuros estudios respecto a las variables abordadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En razón del objeto primordial propuesto, concluyeron en la característica de la variable sobrecarga laboral presenta relación negativa moderada, con calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023, (Rho de Spearman = -0,434).

Segunda:

En torno al primero objetivo específico, los hallazgos nos permiten concluir que la dimensión carga física de la sobrecarga laboral tiene relación estadísticamente significativa negativa moderada con la variable calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023, (Rho de Spearman. = -0,310).

Tercera:

En relación del segundo objetivo específico, los resultados nos permiten concluir que la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral tiene relación estadística significativa negativa baja en la características calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023, (Rho de Spearman= -0,297)

Cuarta:

Respecto tercer objetivo específico, los resultados nos facultan concluir según dimensión trabajo en turnos de la variable sobrecarga laboral tiene una relación estadísticamente significativa negativa baja con la variable calidad de vida profesional de enfermería del hospital nacional, Lima 2023, (Rho de Spearman= -0,265).

Quinta:

En torno al cuarto objetivo específico, los hallazgos nos facultan, concluir presencia existente de relación negativa moderada entre la dimensión organización del servicio de la variable sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital, Lima 2023, (Rho de Spearman = -0,368).

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda, a la jefa del departamento de enfermería y jefas de servicios, que la dotación de personal de enfermería por servicio debe elaborarse considerando los estándares de atención según tipo de paciente; de esta manera se podrá realizar una correcta distribución de personal según la carga de trabajo según las necesidades de cada servicio.

Segundo:

Se sugiere, a las jefaturas enfermería de los servicios, que coordinen con los responsables de la unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo capacitaciones a fin de fortalecer los conocimientos respecto a los cambios posturales necesario del trabajador en su jornada laboral.

Tercero:

A las jefaturas de enfermería, se les recomienda, establecer pausas activas dentro de cada horario de trabajo, como estrategias de afrontamiento ante eventos que le demanden desgates psicosocial al profesional de enfermería; dándoles a las licenciadas de enfermería herramientas y técnicas que les permitan hacer frente a su quehacer diario.

Cuarto:

A la jefatura de enfermería, se les recomienda, velar por el cumplimiento de las horas de trabajo establecidas por el Colegio de Enfermeras del Perú, de tal manera que no se sobrepase el número de estas horas por cambios turnos frecuentes; garantizando de esta manera que las licenciadas de enfermería tengan el tiempo de descanso y sueño necesario.

Quinto:

Se sugiere a las enfermeras jefas de los servicios, realizar la distribución del trabajo diario de manera equitativa y fomentar la colaboración y trabajo en equipo entre licenciados de enfermería y en general con todo el equipo multidisciplinario, fomentando el trabajo colaborativo y una mejor distribución de cargas laborales.

Referencias

- Acosta, G. (2008). Gestión de recursos humanos en la administración pública. Observatorio laboral. *Revista venezolana*, 1(2): 79-100. <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>
- Almudéver, L., Pérez, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Revista Ene de Enfermería*, 13(1): 1-23. <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n1/1988-348X-ene-13-01-e1315.pdf>
- Andreu, E., González, V. (2018). ¿Influye la duración del turno de enfermería en el profesional y en el paciente? *Revista Científica de Enfermería*, 16(2018): 59-71. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6729840.pdf>
- Angulo, O. (2022). Gestión de recursos humanos en salud en el Perú, indicadores en el contexto de la pandemia del Covid 19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2022; 6(3): 3516-3529. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2481>
- Bedoya, E., Osorio, I., Tovar, C., Roqueme, K., Espinosa, E. (2017). Determinación de la carga física como factor de riesgo de desórdenes osteomusculares. *Revista Espacios*, 39(6), 10-18. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p10.pdf>
- Bravo, V., Espinoza, J. (2016). Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile. *Ciencia & trabajo*, 18(57): 150-153. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00150.pdf>
- Cabrera, O. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022, 2(54): 1-10. <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221t.pdf>

- Castillo, I., Orozco, J., y Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 187-192. <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v47n2/v47n2a10.pdf>
- Castro, F., Chantong, K. (2020). *Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020* [Tesis de Titulación. Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J., Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1): 1165-1185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC). -(2018). Ley No 30806, Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del Consejo Nacional de Ciencia, *Tecnología e Innovación Tecnológica* (CONCYTEC). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-diversos-articulos-de-la-ley-28303-ley-mar-ley-n-30806-1666491-1/>
- Contreras, G. (2022). *Carga laboral y calidad de vida profesional del enfermero intensivista en un hospital de Lima nivel III - I ,2022* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95934/Contreras_CDJGL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras, Z., Ramírez, P. (2019). Comparación de métodos utilizados en la valoración del riesgo biológico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(2): 91-108.
<https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n2/1132-6255-medtra-28-02-91.pdf>

Chuquichampi, C. (2022). *Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabaja en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021* [Tesis de Titulación. Universidad Norbert Wiener].
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6019/T061_44302275_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Bortoli, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., Leija, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica*, 2020; 44 (2020): 1-2.
<https://scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>.

Del Valle, K. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a los pacientes. *Rev San Gregor*, 2021; 47(Setiembre): 168–83.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>

De Los Ríos, D.(2016). *Dependencia emocional según la Teoría de Jorge Castelló. Un estudio de caso* [Tesis de Titulación. Universidad de Lima].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1881/Alalu_De_Los_Rios_Deborah.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Díaz, W. (2017). *Sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo* [Tesis de Titulación.

Universidad Privada Antenor Orrego].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2588/1/RE_MED.HUMA_WALTER.DIAZ_SOBRECARGA.LABORAL.ASOCIADO.A.SINDROME.DE.BURNOUT.EN.PERSONAL.DE.SALUD_DATOS.PDF

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

Espinel, J., Rojas, L., Santos, E., Solórazano, H., Pérez, C., Martínez, J. (2022). Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. *Rev Ciencias la Salud*, 2022;6(2):21–7. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/download/4757/5489>

Fernández, A., Cuairán, M., Curbelo, R. (2016). Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería Glob.* 2016; 42(2016): 376–85. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion4.pdf>

Ferramosca, F., De maría, M., Ivziku, D., Raffaele, B., Lommi, M., Tolentino, M., Montini, G., Porcelli, B., De Benedictis, A., Tartagliani, D., Gualandi, R. (2023). Nurses' Organization of Work and Its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study. *Healthcare*, 11(2): 156. <https://www.mdpi.com/2227-9032/11/2/156>

Gómez, D., Granada, M., García, N. (2021). *Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de Tercer Nivel de Cartagena, 2021* [Tesis de Titulación. Universidad de Cartagena]. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/15153>

- Gómez, A., Jojoa, E. (1999). Organización de los servicios de enfermería en la prestación del P.A.B. a la luz del perfil epidemiológico en E.S.E.del primer nivel en Bogotá. *Avances de Enfermería*. XVII(1-2): 89-110. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/download/16335/17264/50922>
- Guamán, K., Hernández, H., Lloay, S. (2020). El positivismo y positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>
- Guanoluisa, S., Arráiz, C. (2022). *Calidad de vida laboral de los internos rotativos de enfermería en la práctica preprofesional*. *Enfermería Investig Investig Vinculación, Docencia y Gestión*. 7d. C.;4(2022):46–52. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/36770>
- Henríquez-Figueroa, S., Cerda, B., Vargas, P. (2022). Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Rev Cuba Med Gen Integr*, 2022;38(3):1–17. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v38n3/1561-3038-mgi-38-03-e1719.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ª. ed.). México: D.F: Mc Hill Education
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3): 1-3. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v37n3/1561-3038-mgi-37-03-e1442.pdf>
- Herrera, E. (2022). *Relación entre sobrecarga y calidad de vida laboral en el profesional de enfermería, provincia del Santa, 2020* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo]. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.05>

- Herrera, R., Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. *Rev Cubana*, 21 (1): 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192005000100003
- Izdebski, Z., Kozakiewicz, A., Białorudzki, M., Dec-Pietrowska, J., Mazur, J. Occupational Burnout in Healthcare Workers, Stress and Other Symptoms of Work Overload during the COVID-19 Pandemic in Poland. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 20 (83): 2428. <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/3/2428>
- Karatepe, H., Türkmen, E. (2023). Serial–multiple mediation of transformational and clinical leadership in the relationship between work overload and quality of work life among nurses: A Job Demands-Resources Framework. *Collegian*, 30(4) : 521-529. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1322769623000379>
g
- Kowalczyk, K., Krajewska-Kułak, E., Sobolewski, M.(2017). The Reciprocal Effect of Psychosocial Aspects on Nurses' Working Conditions. *Front Psychol*, 2017; 8(2017):1–10. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01386/full>
- Lastra, J., Méndez, J., Cuartas, G. (2019). *Calidad de Vida Laboral y trabajo digno o decente. Nuevos paradigmas en las organizaciones. Primera Edición.* Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. <https://ulibros.com/calidad-de-vida-laboral-y-trabajo-digno-o-decente-nuevos-paradigmas-en-las-organizaciones-g4od8.html>

- Lestari, I., Jingga, N., Wahyudiono, Y. (2023). The Relationship Between Physical and Mental Workload with Fatigue on Nurses. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 12(1): 10-18. <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/download/25556/24209>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano.
- Martin, D., Guarnero, V., St-Amour, P., Addor, V., Romain, B., Demartines, N., Hübner, M. (2022). Physical Activity, Quality of Life, and Nursing Workload in Colorectal Surgery. *Indian Journal of Surgery*. 2022, 84 (Suppl 1):S264–S268. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12262-021-03247-6>
- Martínez, S., González-Argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Rev Inf científica para la Dir en Salud*, 2022;38(Mayo-Agosto):1–9. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/4453347006.pdf>
- Meneguín, S., Ignácio, I., Fernandes, C., Marques, H., Salles, M., Patini, G., de Oliveira, C. (2023). Burnout and quality of life in nursing staff during the COVID-19 pandemic. *BMC Nursing*, 22(14): 1-8. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-022-01168-7>
- Messick, B., Wickens, C. (1993). *Workload Transition: Implications for Individual and Team Performance*. Primera Edición. Washington: Publisher. https://www.google.com.pe/books/edition/Workload_Transition/UXkRhCIM72AC?hl=qu&gbpv=1&kptab=publisherseries
- Montero, Y., Vizcaíno, M., Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de*

- Medicina Militar*. 2020, 49(2): 364-374.
<http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>
- Nava, M. (2012). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *Enf Neurol (Mex)*, 11 (3): 129-137. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034696/la-calidad-de-vida.pdf>
- Nelson, K. (2017). Nurse Manager Perceptions of Work Overload and Strategies to Address It. *Nurse Leader*, 15(6), 406-408.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1541461217302641>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación. (4ta Ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral CL-SPC.
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Parra- Giordano, D., Felli, V., Pinto-Galleguillos, D., Saldías, M., Soto, P. (2021). Factores generadores de calidad de vida en el trabajo del enfermero docente. *Revista Cubana de Enfermería*. 2021;37(1): e3550.
<http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n1/1561-2961-enf-37-01-e3550.pdf>
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11516/214421446375>
- Pourtemiour, S., Yaghmaei, S., Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*, . 2021; 29(6):1723-1732. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33690932/>

- Redacción Gestión (2020). Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país. *Gestión*. p. 1.
<https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>
- Remigio, Y. (2020). *Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020* [Tesis de Posgrado. Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3152/Yudy_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, F., Ceballos-Vásquez, P., Vílchez, V. (2020). Carga mental y la calidad de vida relacionada con salud en trabajadores Oncológicos. *Rev Salud Uninorte*. 36(3):545–57. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v36n3/2011-7531-sun-36-03-545.pdf>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Sánchez, F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1): 102-122. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Serra-Aracil, X., López, M., Targarona, E. (2022). Investigación cuantitativa y cualitativa en cirugía. *Carta Metodológica*, 100(5): 306-308.
<https://www.elsevier.es/es-revista-cirugia-espanola-36-articulo-investigacion-cuantitativa-cualitativa-cirugia-S0009739X21003717>

- Swinger, P., Vance, D., Patrician, P. (2016). Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nursing Outlook*. 64(3): 244-254.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0029655416000154>
- Tomaszewska, K., Majchrowicz, B., Snarska, K., Guzak, B. (2023). Psychosocial Burden and Quality of Life of Surveyed Nurses during the SARS-CoV-2 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2): 1-11. <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/2/994>
- Ursavaş, F., Karayurt, Ö., İşeri. (2014). Nursing Approach Based on Roy Adaptation Model in a Patient Undergoing Breast Conserving Surgery for Breast Cancer. *J Breast Health*, 10(3), 134-140.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5351537/>
- Velásquez, J., Rivera, R. (2017). Encuestas en salud: instrumentos esenciales en el seguimiento y evaluación de los programas presupuestales. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2017;34(3):512-20.
<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/3031>
- Venturo, M. (2020). *Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería, servicio de cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020* [Tesis de Titulación. Universidad Autónoma de Ica].
[http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1141/3/Miguel Ángel Venturo Ruiz.pdf](http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1141/3/Miguel%20%C3%81ngel%20Venturo%20Ruiz.pdf)
- Villalobos, C. (2022). *Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia adultos del Hospital Cayetano Heredia – Lima, 2019* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103178/Villalobos_RCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wang, H., Li, Y. (2021). Role overload and Chinese nurses' satisfaction with work-family balance: The role of negative emotions and core self-evaluations. *Current Psychology*, 40(11) :5515-5525.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-019-00494-5>

Xie, L., Jiang, W., Niyomsilp E., Jing, J., Feng, L., Wen, L., Wang, L., Zheng, R. (2022). Effect of role overload on missed nursing care in China: The role of work addiction and leader-member Exchange. *Empirical research quantitative*, 10(5): 3153-3163.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.1565>

Zelaya, F. (2016). *Relación entre Nivel de Estrés y Carga Laboral en Profesionales de Enfermería Hospital Caraz 2016* [Tesis de Titulación. Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4497/Tesis_56585.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Tipo de respuesta	Niveles y/o Respuestas
Sobrecarga laboral	Es el exceso de tareas, actividades o labores, que realiza la enfermera en una jornada laboral y está en relación ver con la carga física y mental, trabajo en turnos y organización de los servicio (Messick y Wickens, 1993).	La sobrecarga laboral, consta de 4 dimensiones: Carga física (15 ítems), carga mental (14 ítems), trabajos a turno (11 ítems) y organización del servicio (17 ítems).	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1-15	Ordinal	Dicotómica Si (2) No (1)	Alta = 102-116 Media = 80-101 Baja = 58-79
			Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento de información Experiencias	16-29			
			Trabajos en turnos	Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección y seguridad Limitaciones	30 – 41			
			Organización del servicio	Toma de decisiones Relaciones interpersonales Procesos de trabajo	42 – 58			
Calidad de vida	Es la percepción de felicidad relacionada del equilibrio que perciben los licenciados de enfermería en relación a las cargas laborales y los recursos psicológicos, organizativos y relacionales. (Lastra et al., 2019).	La calidad de vida la conforman 3 dimensiones: apoyo organizacional (13 ítems), motivación intrínseca (10 ítems) y carga de trabajo (12 ítems)	Apoyo organizacional	Sueldo Promoción Reconocimiento Apoyo de jefatura Autonomía	1-14	Ordinal	Nunca= 1 Pocas veces=2 A veces=3 Muchas veces=4 Siempre=5	Baja calidad de vida = 35 – 91 puntos. Calidad de vida Regular= 92 – 148 puntos. Buena calidad de vida = 149 – 175 puntos. Calidad de vida
			Motivación intrínseca	Motivación Apoyo familiar Comunicación Compromiso Competencia Orgullo	15-25			
			Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Presión Tiempos de entrega de trabajo Responsabilidad Interrupciones Estrés	26-35			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Metodología
¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023.	Variable 1 Sobrecarga laboral Dimensiones: Carga física Carga mental Trabajo en turnos Organización del servicio Variable 2 Calidad de Vida Dimensiones Apoyo organizacional Motivación intrínseca Carga de trabajo	Tipo Investigación: Aplicada Nivel: Descriptivo Diseño: No Experimental Corte: Transversal - Correlacional Población y muestra: Población 110 profesionales de enfermería Muestra: 86 profesionales de enfermería. Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario INSHT Cuestionario CVP-35
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
¿De qué manera la carga física se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera la carga física se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023.	La carga física se relaciona significativamente con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023.		
¿De qué manera la carga mental se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera la carga mental se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023.	La carga mental se relaciona significativamente con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023		
¿De qué manera el trabajo en turnos se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera el trabajo en turnos se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023.	El trabajo en turnos se relaciona significativamente con calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023		
¿De qué manera la organización del servicio se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar de qué manera la organización del servicio se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023	La organización del servicio se relaciona significativamente con la calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023		

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario: Sobre carga laboral

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Edad:.....
- Sexo: Masculino () Femenino ()
- Estado Civil: Soltero () Casado/Conviviente () Viudo () Divorciado ()
- Tiempo de servicio:.....
- Tipo de contrato:

N°	Ítem	Si	No
Dimensión Carga Física			
1	Las labores que lleva a cabo le permiten alternar entre la posición de pie y sentado		
2	Durante los procedimientos que lleva a cabo mantiene su columna recta		
3	Mantienen los brazos debajo del nivel de los hombros		
4	La labor que lleva a cabo exige que se desplace		
5	Realiza desplazamiento de cargas menores de 2 kilogramos		
6	Su labor le demanda realizar esfuerzo muscular		
7	Su labor exige sólo el uso de fuerza de las manos		
8	Las actividades que lleva a cabo superan los 30 segundos		
9	Manipula cargas inferiores a 3 kilogramos		
10	Los pesos a manipularse no exceden los 25 kilos		
11	La forma y volumen de la carga permiten manipularla fácilmente		
12	El peso y el volumen de la carga permiten trabajar fácilmente		
13	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe llevar a cabo		
14	Ha recibido capacitación sobre la manera correcta de manipular las cargas		
15	Se controlan las cargas correctamente		
Dimensión Carga Mental			
16	Requiere un alto nivel de atención para llevar a cabo sus funciones		
17	Además de las pausas establecidas, el procedimiento permite realizar alguna pausa adicional		

18	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos a la par		
19	El ritmo de trabajo está determinado por causas externas		
20	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un colaborador con experiencia		
21	El trabajo está basado en el tratamiento de información (procesos autorizados, informáticos, entre otros)		
22	La información que le brinda a los pacientes es recibida adecuadamente		
23	La atención se da con facilidad y principios éticos		
24	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desarrollo de sus funciones		
25	La información es sencilla, se evita memorizar excesiva de datos		
26	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada		
27	El trabajo tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos		
28	El trabajo suele realizarse ininterrumpidamente		
29	El entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería		
	Dimensión Trabajo en turnos		
30	El trabajo que se realiza es en turnos		
31	El calendario de turnos se conoce con tiempo de antelación		
32	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos		
33	Los equipos de trabajo son estables		
34	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y nutritiva		
35	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo		
36	El trabajo implica turnos nocturnos		
37	Se respeta el ciclo circadiano de sueño y vigilia		
38	Se preocupa que el número de noches de trabajo consecutivas sea lo mínimo		
39	La programación continua a un turno de noche es inferior a quince días		
40	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en todos los turnos		
41	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
	Dimensión Organización de los servicio		
42	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas		
43	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades		

44	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los procedimientos/actividades que realizan		
45	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar		
46	El trabajador sabe para que sirve a su trabajo en el proceso final		
47	El colaborador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias		
48	Puede detenerse el procedimiento o ausentarse cuando sea necesario		
49	Puede elegir el método procedimiento de enfermería		
50	Cuando realizas algún procedimiento, ¿es posible que puedas controlar tus acciones?		
51	Los mandatos que recibe para ejecutar algún proceso están en relación a las actividades que le corresponde a su profesional.		
52	Cuando siente que necesita apoyo de algún compañero ¿Ud. lo solicita de manera directa?		
53	La distribución del trabajo por turnos ¿es realizada teniendo en cuenta la opinión de todo el equipo de profesionales del turno?		
54	La actualización de los documentos normativos de procedimientos/funciones ¿es realizada con información actualizada y con todos los licenciados del servicio?		
55	Generalmente el entorno laboral favorece las buenas relaciones personales y profesionales		
56	Cuando se presentan conflictos en el ámbito profesional ¿se acepta y utilizan estrategias de afrontamiento favorables para todo el equipo?		
57	La atención a los pacientes en el área de aislados ¿permite que Ud. se comunique sin riesgo con las otras áreas?		
58	¿Existe protocolo de atención frente al riesgo físico de familiares/amigos de los usuarios hospitalizados?		

Cuestionario Calidad de Vida Profesional

Estimado Licenciado (a), a continuación, le presentaremos una serie de frases acerca de su trabajo, piense en su situación laboral y diga cómo se presentan estas frases dentro de su vida laboral, deberá responder dentro de una escala del 1 al 5, a las que se superponen las categorías "Nunca" 1, "Pocas veces" 2, "A veces" 3, "Muchas veces" 4 y "Siempre" 5

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Apoyo Organizacional						
1	Se encuentra satisfecho con el tipo de trabajo que realiza					
2	Se encuentran satisfecho con el sueldo que percibe					
3	Considera que en su trabajo tiene posibilidad de que sea promocionado					
4	En mi trabajo recibo reconocimiento por mi esfuerzo					
5	En mi trabajo recibo apoyo de mis compañeros					
6	Recibo apoyo familiar					
7	Recibo apoyo de mi jefatura					
8	Me informan los resultados de mi trabajo					
9	Tengo la oportunidad de expresar mis pensamientos y sentimientos					
10	Mis empleadores se preocupan por mi calidad de vida					
11	Tengo autonomía o libertad de decisión					
12	El trabajo que llevo a cabo es variado					
13	Considero que toman en cuenta mis propuestas					
14	Considero que la calidad de vida en mi trabajo es buena					
Carga de Trabajo						
15	Considero que la cantidad de trabajo es el adecuado					
16	Me siento presionado para mantener la calidad de mi trabajo					
17	Me siento presionado para mantener la cantidad de mi trabajo					

18	Generalmente siento que tengo prisa o me siento agobiado por realizar mi trabajo					
19	Tengo conflictos con otras personas					
20	Siento que no tengo tiempo para mi vida familiar					
21	No me siento cómodo físicamente en mi trabajo					
22	Siento que tengo muchas cargas de responsabilidad					
23	Siento que generalmente las interrupciones son molestas					
24	Siento que estoy estresada como mi trabajo					
25	Siento que mi trabajo tiene consecuencias negativas en mi salud					
Motivación Intrínseca						
26	Me siento motivado y con ganas de esforzarme					
27	Considero que en mi trabajo me dan la oportunidad de expresar mi creatividad					
28	Tengo ganas de ser creativo en mi trabajo					
29	Cuando mi trabajo termina me desconecto totalmente de él					
30	Considero que he recibido o recibo capacitación necesaria para llevar a cabo mi trabajo					
31	Considero que tengo los conocimientos necesarios para llevar a cabo mi trabajo					
32	Considero que mi trabajo es importante para otras personas					
33	Todas las tareas que llevo a cabo me han quedado claro					
34	Siento orgullo por el trabajo que realizo					
35	Apoyo a mis compañeros de trabajo					

¡Mi gratitud por su participación!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023", cuyo autor es RUBIO AGUILAR VIANEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 31-07-2023 08:48:48

Código documento Trilce: TRI - 0613418