



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Facultad de Ciencias de la Salud

**SOBRECARGA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO, EN
PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2021.**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y
DESASTRES**

AUTORA:

QUISPE CASTILLO, MARIBELL ROXANA

CODIGO ORCID 0000-0002-6791-2341

ASESOR:

DR. RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS

CODIGO ORCID 0000-0002-4633-2997

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi princesa, mi mano derecha, mi compañera de la vida, Fátima, por siempre estar a mi lado en este proceso educativo.

Gracias por todos los cafés servidos durante todos estos días de desvelo.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor por guiarme con paciencia y voluntad hasta culminar el trabajo de investigación.

A mi hija, Fátima ya que ella misma sacrifico su tiempo para que “mamá estudie”. Fue tolerante y demostró paciencia y mucho cariño durante todo este proceso. Te amo hija.

A mi amiga Rocío, pues iniciamos de la mano esta meta y lo logramos.

Gracias E.C.C “amor de mi vida” porque, aunque finjas que no te interesa, siempre estas mirando de reojo mis logros.

ASESOR

DR. RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS

CODIGO ORCID 0000-0002-4633-2997

JURADO

Presidente : Dr. Carlos Gamarra Bustillos
Secretario : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama
Vocal : Mg. María Angélica Fuentes Siles

INDICE

| | Página |
|--|--------|
| 1. EL PROBLEMA | 09 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 09 |
| 1.2 Formulación del problema | 11 |
| 1.2.1 Problema general | 11 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 12 |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 12 |
| 1.3.1 Objetivo General | 12 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos | 12 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 13 |
| 1.4.1 Justificación Teórica | 13 |
| 1.4.2. Justificación Práctica | 13 |
| 1.4.3. Justificación Metodológica | 13 |
| 1.5 Delimitaciones de la investigación | 13 |
| 1.5.1 Temporal | 13 |
| 1.5.2 Espacial | 13 |
| 1.5.3 Recursos | 13 |
| 1.6 Limitaciones de la investigación | 14 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 15 |
| 2.1 Antecedentes de la investigación | 15 |
| 2.2 Bases teóricas | 17 |
| 2.3 Formulación de hipótesis | 27 |
| 2.3.1. Hipótesis general | 27 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas | 27 |
| 3. METODOLOGÍA | 30 |
| 3.1. Método de la investigación | 30 |
| 3.2. Enfoque de la investigación | 30 |
| 3.3. Tipo de la investigación | 30 |
| 3.4. Diseño de la investigación | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5. Población, muestra y muestreo | 31 |
| 3.6. Variables y Operacionalización | 32 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 34 |
| 3.7.1. Técnica | 34 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos | 34 |
| 3.8. Procesamiento y análisis de datos | 36 |
| 3.9. Aspectos éticos | 37 |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 38 |
| 4.1 Cronograma de actividades | 38 |
| 4.2 Presupuesto | 38 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 40 |
| ANEXOS | 48 |
| | |
| Anexo 1: Matriz de Consistencia | |
| Anexo 2: Matriz de Variables y Operacionalización | |
| Anexo 3: Consentimiento Informado | |
| Anexo 4: Instrumentos de Recolección de Datos | |
| Anexo 5: Informe de Originalidad | |

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Se considera sobrecarga laboral a una serie de situaciones que ocurren dentro de la jornada laboral que colocan a los trabajadores en un nivel que supera sus expectativas y necesidades de recursos. En los últimos años, el desgaste de los trabajadores solo consideró el aspecto físico, pero luego de algunas investigaciones se descubrió la importancia del análisis psicológico, en el cual el desgaste y el cansancio aparecían en el tema. Asimismo, este tipo de sobreexposición provocaría diversos problemas como el deterioro de la salud mental de los trabajadores, y es necesaria la asesoría psicológica para prevenir el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores (1).

Según los datos de la Organización Panamericana de la Salud, las enfermeras representan la mayor proporción del personal sanitario mundial, alcanzando el 50%, pero esto no significa que se haya alcanzado el nivel esperado, porque el número de pacientes relacionado con la demanda es mayor lo que perjudica notoriamente. Se han establecido las metas de salud y las metas esperadas para el 2030. En el mismo contexto, la Dra. Carissa F. Etienne y Directora de la OPS considera que las enfermeras son la primera línea de atención para los pacientes y algunos lugares son los únicos recursos dirigidos a ellos. También se requiere una inversión en personal de enfermería. Se avanza en el acceso y cobertura del sistema de salud, lo que beneficiará la salud de la población mundial (2).

En el caso internacional, en un estudio polaco, las enfermeras tienen una alta evaluación de las necesidades laborales (la puntuación media es de aproximadamente 3,5). La capacidad de control del trabajo y el nivel de apoyo social se evalúan como valores medios (puntuaciones medias de 3,01 y 3,06, respectivamente). La puntuación de satisfacción con la vida es bastante alta (puntuación media 3,62). Según los entrevistados, su valoración de la escala de cambio esperada en el trabajo también es alta. La puntuación media de este factor es 3,57 (3).

También en España, Ferraz M encontró que el 84% de profesionales de enfermería de un hospital de Murcia tenía un bajo nivel de salud mental pero los participantes mostraban buena salud en general, según el análisis del investigador, la aplicación de trabajo social estratégico puede mejorar la satisfacción personal. Control de temperatura y estrés. Esto

demuestra que en esta profesión las necesidades psicológicas son significativas porque está relacionada con la salud de la población (4).

En el mismo contexto, la Organización Mundial de la Salud informó en 2017 que muchos países de América Latina y el Caribe enfrentan una escasez de personal de enfermería, lo que es un obstáculo para el acceso y la cobertura universal de salud para todas las personas de la región. Alerta de organización / experto de la OMS. En las Américas, aproximadamente el 70% de los países cuentan con los profesionales necesarios, y en algunos casos incluso los superan, pero enfrentan desafíos en la distribución y capacitación. Por tanto, en la zona norte del continente africano hay 110,7 enfermeras por cada 10.000 habitantes, mientras que en las regiones central, sur y caribeña hay un promedio de 13,8 enfermeras. La rotación de personal también tiene un impacto en la escasez de enfermeras (5).

A nivel nacional, hay 15,6 de enfermeras(os) por cada 10.000 habitantes; en San Martín la proporción de enfermeras es de 8,4, Piura es de 9,3, La Libertad es de 11,7, Loreto y Cajamarca son de 10,3 y 12,6, respectivamente. La más afectada es la mayor escasez de personal de salud para obstetras y enfermeras. Estos temas son manejados por las oficinas regionales de salud en estas áreas (6).

De igual forma, en un estudio realizado en 2020 en el Hospital Dos De Mayo de Lima, se encontró que el 40.0% de profesionales de enfermería presentaban una sobrecarga laboral promedio, la cual era causada por las necesidades de los pacientes y la falta de personal, pero también se encontró que 32.0% % tenían exceso de trabajo bajo porque tenían menos funciones que la mayoría de los compañeros, y el 28.0% también encontró alta sobrecarga de trabajo. Estos resultados están relacionados con la salud mental normal de la mayoría de los profesionales de enfermería (7).

De manera similar, se mencionó en un artículo que las estrategias de afrontamiento pueden afectar significativamente el nivel de felicidad personal. Las estrategias relacionadas con la búsqueda de apoyo social y el afrontamiento activo pueden hacer frente eficazmente a la situación estresante provocada por el COVID-19; es diferente de las estrategias que tienen un impacto negativo en la salud mental, como evitar activamente o recurrir a la religión. También se ha demostrado que la resiliencia, la percepción del riesgo y el miedo a la

infección son factores mediadores en la relación entre los eventos estresantes y la salud mental (8).

El 78% de las encuestas mostró una sobrecarga de trabajo moderada y un 66,7% de rendimiento laboral normal. También muestra que la sobrecarga del personal de enfermería se debe a las largas jornadas laborales, el trabajo administrativo y asistencial insuficiente. Número de pacientes atendidos (9). De igual forma, en el Centro Nacional de Emergencias y Manejo de Emergencias ESSALUD; debido al contacto continuo con el paciente, el personal de enfermería soporta la fuerte carga emocional que genera el reiterado y doloroso enfrentamiento con el sufrimiento humano y la muerte, resultando en inestabilidad emocional y el desarrollo del trabajo presión (10).

Por otro lado, a nivel local, en el servicio de emergencia de un hospital de Lima, se ejecuta que el personal de enfermería en ocasiones no podía cumplir con sus obligaciones en un día por exceso de trabajo. Se calcula que una enfermera atiende una mayor proporción de pacientes al que le corresponde, esto se evidencio en la coyuntura sanitaria por COVID 19, ya que la sobrepoblación de pacientes de diferentes patologías asistía al centro hospitalario para ser atendidos y el número de recurso humano era insuficiente. Las enfermeras toman tareas administrativas dejando de lado la parte asistencial. La falta de personal se cubre por desplazarlas de un servicio a otro dejando a medias sus quehaceres. Por otro lado, se observó que las enfermeras muestran cierto grado de tensión ya que rara vez se comunican con sus colegas debido a intentar cumplir con sus labores dentro del turno; el trabajo se vuelve rutinario disminuyendo la atención humanizada a los pacientes, y cierta despersonalización presente. Verbalizan sentirse agotadas, estresadas y en ocasiones se desvelan, no consumen sus alimentos con normalidad, por lo que es necesario investigar cómo el trabajo sobrecargado afecta la salud mental del personal de enfermería.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre sobre carga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

1.-Establecer la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

2.-Identificar la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

3.-Establecer la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

4.-Determinar la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

El estudio brindará teorías y conceptos relacionados de la sobre carga laboral y el bienestar psicológico, a través del análisis de diversos autores e investigaciones, donde permitirán conocer la naturaleza de las variables y poder entender su comportamiento en el análisis y observación actual.

1.4.2. Justificación Práctica

El estudio presenta un análisis tanto teórico como estadístico donde se elaborará un informe con datos porcentuales que permitan conocer mejor la realidad problemática presente, lo que favorecerá a la prevención en la integridad de los profesionales de enfermería mejorando las condiciones en las cuales desarrollen sus labores.

1.4.3. Justificación Metodológica

El estudio brindará una forma de medir las variables de estudio a través del camino de la metodología de la investigación y el uso de instrumentos validados y confiables.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El estudio se desarrollará en el presente año 2021.

1.5.2 Espacial

El estudio realizará sus investigaciones en un Servicio de Emergencia de un hospital de Lima.

1.5.3 Recursos

Laptop

Libros

Medios electrónicos

Revistas

1.6 Limitaciones de la investigación

Parte de las limitaciones es la obtención de la información debido a la coyuntura actual de salud del COVID-19 donde las bibliotecas físicas están cerradas por lo que se hace uso de la fuente virtual y los repositorios electrónicos de las diferentes universidades y entidades educativas además de instituciones relacionadas con la investigación. Por otro lado, la limitación económica también está presente por lo que el estudio es autofinanciado, debido a ello los gastos serán medidos con discreción y medida.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Li, et al., (11) 2020. China. Presentaron su investigación con el objetivo de "*Evaluar la salud mental de las enfermeras de primera línea y los factores relacionados con el trastorno de estrés postraumático (TEPT)*". Estudio de diseño de investigación predictiva. Con la participación de 356 enfermeras de primera línea. en los resultados se encontró que las enfermeras que trabajaban en las salas de hospitalización de COVID-19 tenían probabilidades significativamente más altas de tener trastorno de estrés que las que trabajaban en otras unidades relacionadas con COVID-19. Finalmente concluyeron que durante la pandemia de COVID-19, las enfermeras tienen un riesgo mucho mayor de TEPT (11).

Muskananfolo y Nasution, (12) 2019. Indonesia. En su investigación, su objetivo fue "*Analizar la correlación entre los factores de carga de trabajo de enfermería y el trabajo en equipo y la calidad de los servicios de emergencia prehospitalarios*". Este estudio adopta un diseño de encuesta y análisis transversal. Los resultados de un análisis bivariado con una prueba de coeficiente cualitativo mostraron que existía una correlación significativa entre la carga de trabajo de las enfermeras y la calidad del servicio ($p = 0,008$), y el trabajo en equipo y la calidad del servicio ($p = 0,009$). Por lo tanto, se concluyó que existe una correlación significativa entre la carga de trabajo y el trabajo en equipo de las enfermeras y la calidad de los servicios de emergencia prehospitalaria de Kupang (12).

Albán y Ramírez, (13) 2018. Ecuador. Presentaron su investigación, cuyo objetivo fue "*Diseñar un plan de prevención que incluya estrategias para mejorar el bienestar psicológico y social de la organización y la calidad de vida*". Fue una investigación exploratoria, descriptiva y no relevante, los métodos de investigación fueron inductivos, deductivos y estadísticos, la población fue de 35 enfermeras, lo que represento el 100% de los encuestados. La conclusión fue que existen riesgos psicosociales relacionados con las necesidades psicológicas en el personal de servicio designado (13).

Antecedentes Nacionales

Jiménez, (14) 2020. Perú. Presentó su investigación, cuyo propósito fue *“Determinar la fuente de estrés laboral para enfermeras de emergencia en un hospital de Lima en 2020”*. Estudio de diseño metodológico cuantitativo, descriptivo, transversal, de diseño no experimental. Los resultados del estudio mostraron que el 62% de las enfermeras tenían estresores físicos, el 52% de las enfermeras no tenían estresores psicológicos y el 61% de las enfermeras tenían estresores sociales. En total, el 68% de las enfermeras de emergencia tienen un nivel moderado de presión laboral se concluyó que los estresores laborales en las(os) enfermeras(os) fueron de nivel medio (14).

Huamán, (15) 2019. Perú. Presentó su investigación, que tuvo como objetivo *“Determinar la sobrecarga de enfermeros en los servicios de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019 ”*. Los métodos utilizados son inducción, tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, método cuantitativo; diseño no experimental, corte transversal. Los resultados de la sobrecarga de trabajo de las enfermeras mostraron que el 51,1% de las enfermeras tenían una sobrecarga de trabajo moderada, seguido por el 28,9% niveles altos y el 20% enfermeras (o) niveles bajos. Se concluyó que Enfermera del servicio de urgencias del hospital Sergio E Bernales presentó sobrecarga moderada (15).

García y Leandres, (16) 2018. Perú. Presentaron su investigación, con el objetivo de *“Determinar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción del enfermero en los servicios de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-ESSALUD en Arequipa en 2017”*. Se realizó un estudio descriptivo cuantitativo con diseño de correlación. Al evaluar las variables de carga de trabajo, el 44,7% indicó una carga de trabajo excesiva, seguida de una gran carga de trabajo, que representa el 40,0%. En cuanto a las variables de satisfacción laboral, el 85,9% de las enfermeras mostró una satisfacción laboral normal. La conclusión es que no existe una relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción del enfermero en los servicios de urgencias (16).

Díaz, (17) 2017. Perú. Presentó su investigación, cuyo propósito fue "*Determinar la asociación entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout del personal de emergencia de un hospital de Trujillo, Perú*". El estudio adopta un diseño observacional, transversal, analítico y de correlación. En sus resultados, se encontró que, en términos de sobrecarga de trabajo, 13 o 9 participantes (26%) puntuaron bajo y 26 (74%) puntuaron alto. En el síndrome de burnout, 6 participantes (17%) obtuvieron 4 puntos, 6 (17%) obtuvieron 5, 8 (23%) obtuvieron 6, 8 (23%) obtuvieron 7, 3 (9%) Obtuvieron 8 puntos y 4 personas (11%) obtienen 9 puntos. Se Concluyo que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables en estudio (17).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral

Definiciones

Ocurre cuando la demanda a la que nos enfrentamos supera la cantidad que podemos satisfacer. Desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, es un factor de riesgo para todas las actividades que se realizan en el trabajo, se relaciona con tareas excesivas. Las habilidades y destrezas se relacionan con el exceso y la demanda de conocimientos, al mismo tiempo que se debe atender a un gran número de usuarios en diferentes campos de atención, por lo que sufre de agotamiento emocional y físico de las enfermeras(os); de igual manera se verá afectada la atención brindada a los pacientes (18).

Por otro lado, la sobrecarga laboral del personal de enfermería se ha convertido en un problema cada vez más grave reconocido a nivel mundial; de igual forma, otros estudios muestran que la carga de trabajo del personal de enfermería es mayor; las áreas con mayor carga de trabajo son los servicios de Emergencias - Urgencias, Debido a que descubren que el trabajo requiere mucha fuerza física, las horas de trabajo conducen al agotamiento físico y mental, reducen la capacidad de trabajo y la calidad del trabajo(19).

Dimensión 1: Sobrecarga Física

Se refiere al trabajo muscular, trabajo físico y se define como una serie de demandas físicas a las que se enfrentan las personas a lo largo del proceso de trabajo (19). De igual forma, se define como la cantidad de energía física necesaria para cumplir una meta o tarea específica. Asimismo, todas las actividades realizadas por los trabajadores suponen el consumo de energía y energía física. Cuanto mayor es el esfuerzo, más exhausto está el individuo, dependiendo de la tarea que se esté realizando (20).

Posición y Postura:

En respuesta a la demanda, el cuerpo ejecuta mecanismos complejos que terminan con la contracción muscular; esto permite a la persona realizar la actividad solicitada; además, estos mecanismos ocurren en diferentes organismos, como el sistema nervioso, pulmones, corazón, vasos sanguíneos y finalmente músculos (21).

Carga pesada: La manipulación de peso que superen los 3 kg supone un riesgo potencial inadmisibles para la columna, especialmente en la zona dorso-lumbar, ya que muchas veces olvidamos la mecánica corporal, condiciones ambientales desfavorables, suelos inestables, etc. Puede causar riesgos; de manera similar, incluso cuando las condiciones sean las óptimas ya que una carga de más de 25 kg represente un riesgo para sí mismo (22).

Entorno: Un análisis muestra que el clima laboral adecuado mejora la atención brindada por las enfermeras a los pacientes. El ambiente de trabajo de enfermería se refiere a los factores organizacionales que repercuten en la calidad de atención, como también el trabajo en equipo entre médicos-enfermeras, el apoyo de la enfermera jefe y la intervención de enfermeras asistenciales en la valoración individualizada para cada usuario o paciente (23).

Dimensión 2: Sobrecarga Mental

En el presente año, la carga psicológica se conceptúa un riesgo psicosocial naciente; aunque no existe una definición coherente, los expertos señalan que existen dos tipos,

una es la carga psicológica en el entorno laboral, es decir, la relación entre las necesidades laborales-personas y recursos cognitivos. Por otro lado, el otro no forma parte de las necesidades externas del trabajo, los individuos deben satisfacer sus propias habilidades y destrezas, incluidos los aspectos cognitivos, emocionales y sociales (24).

La sobrecarga mental está relacionada con la cantidad y tipo de información relacionada con el trabajo requerido para completar una actividad destinada (25).

Proceso: En el caso de la enfermería es un proceso de gestión individualizado, sistemático y organizado, que se centra en identificar y tratar la respuesta única de los individuos o Trastornos de salud reales o potenciales (26).

Responsabilidades: Si nos concentramos en la etimología, la responsabilidad se desvincula con las tareas u obligaciones a realizar; específicamente es un compromiso. Ser responsable conlleva a tomar decisiones conscientes y esforzarse por mejorar y / o ayudar a nuestro prójimo, que es lo más importante. El responsable admite los resultados de sus hechos y decisiones (27).

Cansancio: Se trata de una sensación de fatiga extrema o falta de energía, generalmente descrita como agotamiento; de manera similar, las personas mostrarán este cansancio incluso si tienen suficiente tiempo para dormir. También puede tener muchas causas, que incluyen demasiado trabajo, problemas para dormir, estrés y preocupaciones, actividad física insuficiente, enfermedad y / o tratamiento (28).

Información: Es una recopilación de datos, una parte del conocimiento sobre un determinado fenómeno, objeto, persona o entidad, que puede resolver problemas y tomar decisiones racionales (29).

Guardias: La entrega de guardia es el informe detallado de cada paciente, como el diagnóstico, el tratamiento a seguir y / o ciertos procedimientos a realizar. Es decir, es cuando se delega responsabilidades de cuidado a enfermeras ingresantes al turno;

además, el pase de guardia es utilizado por el personal de enfermería para planificar, manejar y evaluar a los pacientes.

Este procedimiento es una herramienta de coordinación interna; es importante tener información precisa de lo que se quiere transmitir, se reporta lo relevante para evitar confusiones. Se debe asegurar la continuidad y homogeneidad de la atención (30).

Dimensión 3: Presión de tiempo

Cuando el estímulo de la actividad continúa y necesita responder al mismo nivel, habrá presión de tiempo, "pero, por el contrario, si hay una pausa en la respuesta, el individuo puede recuperar la capacidad para hacerlo y evitar un exceso psicológico". Carga." Esta presión se da muchas veces porque los trabajadores necesitan seguir el ritmo impuesto por la organización o la empresa, necesitan alcanzar un cierto nivel de producción, o preservar un continuo flujo de líneas de trabajo; su propósito es entender el tiempo de descanso, que es esencial; esto hace que el trabajo sea lo suficientemente flexible y no ejerce presión sobre los trabajadores (31).

Ritmo de trabajo: Cuando nos referimos al ritmo de trabajo, nos referimos a necesidades temporales relacionadas con la carga de trabajo. Es el tiempo requerido para completar una tarea; por otro lado, es necesario evaluar el ritmo de trabajo, no solo el factor tiempo; tomar en cuenta, pero debe considerar el nivel de atención requerido para realizar la tarea, así como rapidez y eficiencia. Se debe considerar el tiempo de entrega, o si son específicos de la máquina, cliente, proceso de producción, etc. (32).

Programación: Este es un método de trabajo que determina el tiempo de actividad, cómo y cuándo el enfermero debe realizar sus funciones y responsabilidades. Por lo general se realiza una programación mensual cumpliendo las 150 horas laborales.

Turno: Se refiere a la jornada laboral dependiendo de la programación de 12 horas diurnas o 12 nocturnas. A su vez, se trata de un procedimiento oral mediante el cual el enfermero comunicará de forma clara y concreta todas las cosas que le sucedan al usuario durante el turno hasta el final de la jornada laboral, y lo dejará por escrito en

las notas de enfermería adjuntas al historial médico. Parte de la entrega del turno es que el compañero ingresante reciba parte del inmobiliario bajo responsabilidad (33).

Irritabilidad: Es una exteriorización de la personalidad, se manifiesta como una respuesta exagerada a influencias externas, produciendo ataques verbales o físicos incontrolables que en ocasiones son causados por situaciones irrelevantes. Es un mecanismo de reacción consciente o inconsciente, pero cuando es inconsciente, es difícil que la persona que lo presenta lo acepte (34).

Dimensión 4: Organización del trabajo

Es un proceso de conjugar recursos humanos y tecnología con los medios y materiales requeridos para el proceso productivo de bienes y / o servicios, aplicando métodos y procedimientos que ayuden a trabajar de manera armónica y razonable, asegurando el nivel de salud y seguridad, y el cuerpo humano. Requisitos de ingeniería y ambientales para cumplir con los más altos estándares de productividad, eficiencia y eficacia, y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores (35).

Funciones: Son los actos que desempeñan las enfermeras dentro de su ámbito laboral gracias al conocimiento científico, esto hace que la labor y desempeño en los servicios de salud sean óptimos, eficaces y holísticos. En general las funciones de enfermería es la asistencial, docencia, administrativa e investigación.

Trabajo en equipo: La relevancia del trabajo en equipo surge de la consideración de que cuantas más personas se involucren en una actividad, mejor será el resultado. Aquí funciona la asignación de tareas, que son un conjunto de pautas que se utilizan para determinar responsabilidades de cada miembro del equipo con el fin de realizar una acción de manera coordinada y enfocar la mejor manera de lograr los objetivos de la organización (36).

Iniciativa: Es cuando las enfermeras realizan acciones beneficiosas para que los pacientes establezcan resultados positivos sin tener que recibir órdenes de sus superiores. (36).

Teoría Ambientalista de Nightingale

Teniendo en cuenta el importante papel histórico de Florencia en la consolidación de la profesión de enfermería, su actitud se extendió por todo el mundo y se convirtió en un referente en el campo, y sus contribuciones sociales han guiado a muchas instituciones de salud y educación. Sus ideas en enfermería incluyen la teoría ambiental, cuyo principal objetivo es evaluar la capacidad del paciente para adaptarse al entorno. Además de enfatizar la importancia del agua, el aire, la comida y la dieta para lograr la curación, también sigue el patrón de los tiempos que entiende las enfermedades como fenómenos naturales.

Según esta teoría, el foco de sus acciones es prevenir, promover y restaurar la salud de individuos y grupos. Sin embargo, como limitación de su aplicación, enfatizan la necesidad de actuar de forma autónoma en el entorno del paciente.

Nightingale describió que la relación entre enfermería y salud requiere una educación formal y práctica, con foco en la prevención de enfermedades, y el cuidado de las enfermedades requiere educación científica en el cuidado del paciente.

El modelo ambiental de Florence es de naturaleza lógica, porque comenzó con la observación, la formulación de problemas, la acción y la evaluación, y todavía es universal hoy, porque asociamos cada vez más el impacto ambiental en la salud personal. También es conveniente utilizar el conocimiento y la experiencia interdisciplinaria del paciente en el proceso de tratamiento como una forma de fortalecer el proceso de salud y rehabilitación.

Se debe considerar los indicadores ambientales pues es uno de sus conceptos centrales, deben ser observados los factores externos que afectan la salud y el proceso de recuperación del paciente (37).

Para Nightingale el entorno psicológico se ve afectado negativamente por el estrés y el entorno social, es por ello que esta teoría la relaciono con mi trabajo ya que el personal de enfermería debe estar cómodo en el entorno que labora; debe existir buen

clima laboral, el número de enfermeros(as) debe ser directamente proporcional a la demanda de pacientes para así disminuir y/o evitar los problemas psicológicos-emocionales del personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia.

Teniendo en cuenta que se brinda una atención holística-integral y al escuchar a nuestros pacientes y/o familiares nos cargamos de esas situaciones y/o eventos negativos, dolencias crónicas del paciente que nos afecta indirectamente sobrecargándonos aún más psicológicamente.

2.2.2 Bienestar psicológico

Definiciones:

Este concepto nació en Estados Unidos, con el desarrollo de la sociedad industrializada, la gente se interesa por las condiciones ideales de vida de sus habitantes. La salud mental es el fundamento que incluye factores sociales, factores subjetivos y factores psicológicos, que se estudian los comportamientos relacionados con la salud e integridad del sujeto tanto desde el aspecto psicológico como físico. El desarrollo permite que las personas actúen de manera positiva. La salud mental se relaciona con personas que enfrentan el día a día; formulan estrategias de afrontamiento y aprenden de la experiencia para profundizar su comprensión del significado de la vida (38).

La felicidad psicológica es un modelo multidimensional basado en el punto de vista eudemonista, se conceptualiza como el desarrollo del crecimiento personal, es una variable donde se puede evaluar los resultados obtenidos según la forma o estilo de vida adquirido, describe seis aspectos: autoaceptación, construir relaciones positivas con los demás, crecimiento personal, gestión, sentido de la vida y autonomía. Estas seis estructuras definen la salud mental en el nivel teórico operacional (39).

Dimensión 1: Autoaceptación

El comportamiento personal se enfoca en caminos de pensamiento positivo relacionados con la auto explicación, reconociendo y aceptando diferentes aspectos del yo, incluyendo cualidades positivas y negativas, e interiorizando la vida pasada de una manera positiva. Nuevamente, este elemento está relacionado con el hecho de

que los individuos están satisfechos consigo mismos al considerar sus limitaciones y posibilidades. En este caso, aparecen actitudes positivas en el desarrollo de funciones lógicas y mentales (40).

Autosatisfacción: Se refiere a mostrar un sentido de vanagloria con todas las actividades que realizamos, dejando atrás el negativismo.

Actitud positiva: Esta es una serie de desarrollo emocional y cognitivo que se enfoca en resolver y superar problemas. Es disfrutar la oportunidad que nos da la vida.

Dimensión 2: Relaciones positivas

Tener relaciones sociales, amistades y parejas estables es social y emocionalmente positivo, beneficioso y aceptado, en este caso se satisface la capacidad de confiar en la madurez del desarrollo emocional, que es parte importante de la felicidad y la salud espiritual (40).

De manera similar, según Carol Reeve, construir relaciones positivas significa tener interacciones cercanas y cálidas con los demás, nos preocupamos por quienes nos rodean, somos más compasivos, expresamos más sentimientos, etc. Por otro lado, el nivel negativo o bajo de felicidad significa que nuestras emociones se reducirán en este caso será difícil establecer contacto con los demás, perjudicando así nuestros aspectos sociales (41).

Relación social: Es la relación mutua entre dos o más personas desarrollada bajo normas sociales y un contexto moral (41).

Confianza: Es un elemento cognitivo con la esperanza de que algo sea cierto o suceda de cierta manera. Es una sensación de seguridad por el comportamiento de las personas o fenómenos. En este caso, la confianza también se establece en el tiempo. (42).

Empatía: Esta cualidad está relacionada con nuestra capacidad para escuchar, comprender y apoyar emocionalmente a los demás. Ser capaz de reconocer el nivel emocional de las personas que nos rodean. Es una habilidad suficiente, además de

permitirnos comprender las perspectivas emocionales y cognitivas de la del individuo que nos da a conocer lo que siente respecto a la situación de su salud o bienestar. (42).

Dimensión 3: Control del entorno

Esta variable se define como la obtención de un sentido de dominio y capacidad de gestión del entorno. La capacidad de controlar una serie de actividades externas complejas, crear y utilizar eficazmente los recursos proporcionados por el entorno; y la capacidad de crear o seleccionar un entorno que cumpla con sus necesidades y valores (43).

También se tiene en cuenta la capacidad de las personas para adaptarse al entorno, pero al mismo tiempo se utilizan los recursos existentes para mejorar la situación. Por lo tanto, las personas con una gran capacidad para controlar el entorno tienen un mayor sentido de control sobre sus vidas y se sienten capaces de influir en otras personas o grupos (44).

El dominio del mundo: Es una expresión que significa que una persona está dispuesta a tomar el control de su vida, donde no se meterá en líos, pero mantendrá una actitud positiva y tomará medidas para que las cosas sucedan. Esta es una actitud, preparación y experiencia a través de los siguientes métodos (44).

Satisfacer sus deseos y necesidades: Además de satisfacer sus necesidades básicas y básicas, también lograron sus metas planificadas. Por lo tanto, cumplir con todos estos como se describe es una satisfacción (44).

Dimensión 4: Autonomía

Para Maslow, las personas que se dan cuenta de la autorrealización son autónomas porque son resistentes a la "cultura", en otras palabras, están separados de la cultura en la que están inmersos y están más dispuestos a una guía por sus propios estándares. Estas personas han aceptado los aspectos tradicionales de la cultura en términos de vestimenta, idioma, comida, etc., pero si creen que estos aspectos no tienen valor, es posible que no lo tengan (45).

Para generar individualidad o autonomía en el sujeto, es necesario adoptar diversas teorías a desarrollar en diferentes sistemas sociales, en los que se preserva la autoridad del individuo y se gestiona responsablemente su independencia. Por tanto, los individuos con mayor autonomía son capaces y capaces de hacer frente a las influencias sociales y regular plenamente su comportamiento (46).

Capacidad de Independencia: Es la cualidad de una persona que puede desarrollar y satisfacer sus necesidades y lograr sus metas en la vida. Para ello, la persona necesita algún tipo de preparación para tener más posibilidades de lograr los objetivos anteriores (46).

Conducta en contextos sociales: En el entorno psicológico y biológico, este tipo de comportamiento es la forma en que un individuo conduce o interactúa con los estímulos del entorno circundante. Es para la correlación de la resolución de movimiento de estímulos endógenos y exógenos (47).

Dimensión 5: Propósito en la vida

Considerando la importancia del pasado y el presente, esta variable se define como el sentido de ganar autodirección, metas de vida y metas. Se mantiene la creencia de que la vida tiene un propósito y un significado (48).

Objetivos y metas: Una meta es una meta que se establece en conjunto para lograr una meta, es decir, los pasos que se deben dar para lograr una meta deseada. Entonces el objetivo es general y el objetivo es más específico (48).

El sentido de la vida: una persona debe basarse en su existencia, su identidad o razones cognitivas y emocionales, así como los caminos, responsabilidades y otros aspectos que se han trazado para definir su estilo o estilo de vida (48).

Dimensión 6: Crecimiento personal

Este elemento es la capacidad que un individuo debe aprender de sí mismo y tener la experiencia de ser capaces de afrontar nuevos desafíos, lo que significa una solución necesaria para el desarrollo sostenible de la humanidad. Carol Ryff cree que, si tenemos un alto nivel de crecimiento personal, percibiremos el mejor desarrollo, por lo que estaremos avanzando y podremos apreciar cada logro o victoria personal. Por el contrario, el bajo nivel de esta dimensión significa que nos sentiremos ineficientes,

y cuando el aprendizaje no sea una opción, nos sentiremos incapaces de Darse cuenta de algo o transferir algún conocimiento efectivo (49).

Desarrollo personal: También se considera progreso personal, donde ocurren cambios positivos, que también es una especie de progreso, que significa tomar medidas e ideas para generar nuevos comportamientos y actitudes para Lograr una mejor calidad de vida para las personas en ámbitos profesionales (50).

En el bienestar psicológico tenemos a la teoría Eudaimónica aristotélica, que menciona que la salud mental se desarrolla a través de la felicidad mencionada por Aristóteles y también se considera la satisfacción del deseo de una persona y sus necesidades (citado del Comité Interuniversitario de Galicia, 2001). Es por eso que el término felicidad se originó en la evolución humana y no en el hedonismo, que se refiere a la felicidad humana. Asimismo, según Waterman (citado por Ryff, 1989), según el método de Aristóteles, la felicidad no se basa en la felicidad, sino en la búsqueda de virtudes y la satisfacción de necesidades básicas, como la salud y la alimentación. (Reeve, 2013). En general, la teoría menciona que la felicidad surge de la realización de ideales y metas de manera efectiva, lo que da sentido a la vida de las personas y las hace apuntar a la calidad de vida (51).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico en

profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No existe una relación significativa entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

El Método de la presente investigación es Hipotético-Deductivo.

El cuál es el proceso en la investigación científica, donde se comienza con la observación de lo que se pretende investigar, para luego formular las hipótesis para la deducción de las consecuencia o comportamiento a futuro de los fenómenos a investigar, en una comparación con la experiencia, por lo que se desarrollan elementos como el razonamiento, la reflexión y la deducción. Asimismo, este método va desde lo general hacia obtener verdades específicas (52).

3.2 Enfoque de la investigación

El estudio que presenta un enfoque Cuantitativo, puesto que se trabajará con una lógica empírica y deductiva, a través de procedimientos, métodos y técnicas estadísticas (53).

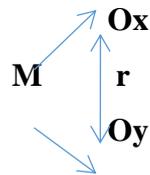
3.3 Tipo de investigación

El estudio es de tipo Aplicada, la cual es dirigida a la aplicación inmediata ante un problema, no se basa solo en el desarrollo de teorías, sino a la realización de actividades que son precisas ante la solución de un problema. Por otro lado, el nivel de investigación es Descriptivo de alcance Correlacional; ya que busca la relación entre dichas variables; se hará uso de pruebas estadísticas y comprobaciones de hipótesis para la estimación del grado de relación (52).

3.4 Diseño de la investigación

El estudio presenta un diseño observacional, de corte transversal, debido a que la manipulación intencionada de la variable de estudio no se produce de forma intencionada, solo se observa el comportamiento de los fenómenos en su ámbito natural en un determinado tiempo y espacio (49).

Presenta el siguiente diseño:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Sobrecarga laboral

Oy = Bienestar psicológico.

3.5 Población, muestra y muestreo.

3.5.1 Población: La población de estudio está constituida por 50 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

$$N = 50$$

3.5.2 Muestra: Se utilizará a la totalidad de la población por ser una cantidad pequeña.

$$n = 50 \text{ profesionales de enfermería.}$$

Criterio de Inclusión:

- Participaran los Profesionales de Enfermería que laboran actualmente en el Servicio de Emergencia, sin distinción de tipo de contrato o tiempo de servicio,
- Que acepten participar en la investigación firmando el consentimiento informado.

Criterio de Exclusión:

- Se excluirán los profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones.
- Los que se encuentren con Licencia médica o por coyuntura sanitaria de COVID 19 se encuentren en aislamiento voluntario.
- Los profesionales de Enfermería que no deseen participar.

3.5.3 Muestreo: El presente estudio presenta un muestreo no probabilístico - censal ya que no se utilizó ningún tipo de muestra ni probabilidad para poder obtener la cantidad de la muestra de estudio.

3.6. Variables y Operacionalización

Variable 1: Sobrecarga Laboral

Definición conceptual: Ocurre cuando la demanda a la que nos enfrentamos supera la cantidad que podemos satisfacer. Desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo, es un factor de riesgo en todas las actividades que se realizan en el trabajo. Se relaciona con tareas exageradas, competencia, habilidades. Se relacionan con excesivas demandas de conocimiento (18).

Definición Operacional: Es una serie de acciones y actividades que realizan de forma excesiva los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima que son superados tanto mental como físicamente; se medirá la sobrecarga física, mental, presión de tiempo y Organización del Trabajo.

Matriz Operacional de la Variable Sobrecarga Laboral

| Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición | Escala Valorativa | | |
|--------------------------|---|--------------------|-------------------|--------|--------------|
| Sobrecarga Física | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Postura ➤ Desplazamiento ➤ Esfuerzo muscular | Si (2) | Bajo: 0-22 | | |
| Sobrecarga Mental | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Atención ➤ Pausas ➤ Ritmo de trabajo ➤ Tratamiento información ➤ Experiencia | | | | |
| Presión de Tiempo | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Turnos ➤ Calendario ➤ Estabilidad ➤ Refrigerio adecuado ➤ Evaluación de la salud ➤ Respeto del ciclo del sueño ➤ Protección - seguridad ➤ Limitaciones | | | No (1) | Medio: 23-45 |
| Organización del Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tareas ➤ Preparación ➤ Iniciativa ➤ Informes ➤ Toma de decisiones ➤ Relaciones interpersonales | | | | Alto: 46-68 |

Variable 2: Bienestar Psicológico

Definición conceptual: El bienestar psicológico es un modelo multidimensional basado en el punto de vista eudemonista, que define como el desarrollo del potencial personal, es una variable a través de la cual se pueden evaluar los resultados obtenidos según la forma o estilo de vida adquirido (39).

Definición Operacional: Es un estado mental que se desarrolla en base a las necesidades, objetivos y propósitos en la vida de los profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima que se medirá de acuerdo a la autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida.

Matriz Operacional de la Variable Bienestar Psicológico

| Dimensiones | ➤ Indicadores | Escala de Medición | Escala Valorativa |
|----------------------|--|---|---|
| Relaciones Positivas | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones Sociales ➤ Confianza ➤ Empatía | Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ligeramente en desacuerdo (3) Ligeramente de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6) | Optimo: 169-234 Regular: 104-168 Deficiente: 39-103 |
| Autonomía | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de Independencia ➤ Conducta en contextos sociales | | |
| Dominio del entorno | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dominio del mundo ➤ Satisfacción de sus deseos y necesidades | | |
| Crecimiento personal | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo Personal ➤ Nuevas experiencias ➤ Planes a futuro ➤ | | |
| Propósito en la vida | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivos ➤ Metas ➤ Sentido en la vida | | |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica a utilizar será la encuesta, que es el procedimiento en toda investigación permitiendo la elaboración y obtención de los datos de manera rápida y eficiente. En el ámbito de la salud son una variedad de estudios realizados que utilizan la encuesta para la obtención de datos (52).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento: Sobrecarga Laboral

Para la recolección de datos se utilizará como instrumento el cuestionario, el mismo que constará en su totalidad de 40 ítems del autor Gonzales (51).

En su investigación Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. Valido el instrumento con 03 jueces expertos quienes aprobaron su aplicación. Para la confiabilidad se realizó una prueba piloto a 30 profesionales de enfermería del centro hospitalario, cuyo resultado fue 0.92 según Kr 20 donde se da a conocer una confiabilidad alta; se utilizó el software SPSS (versión 23) para el procesamiento de los datos. Luego de análisis descriptivo y contracción hipotética, se determina que el valor de ρ es $p = .000 < .05$ y representa una diferencia significativa.

Ficha técnica para el instrumento de recolección de datos para la variable sobrecarga laboral

| | |
|------------------|--------------------------------|
| Nombre | Sobrecarga laboral |
| Autor | Gonzales, E. |
| Año | 2018 |
| Tiempo | Aproximadamente de 20 minutos. |
| Población | Profesionales de enfermería |

| | |
|---------------------------|--|
| Objetivo | Medir el nivel de la sobrecarga laboral |
| Estructura | La encuesta consta de 40 ítems, el cual está dividido en cuatro dimensiones: sobrecarga física (Ítems 1-10); sobrecarga mental (Ítems 11-20), Presión de tiempo (Ítems 21-30) y Organización del trabajo (Ítems 31-40) |
| Escala de medición | Dicotómica (Si=1 y No=0) Bajo: 0-22 Medio: 23 – 45 Alto: 46 – 68 |

Instrumento: Bienestar Psicológico

Para evaluar la segunda variable de bienestar psicológico se utilizará Escala de RYFF que consta de 39 ítems, dicho instrumento presenta preguntas cerradas el mismo que fue adaptado al español por Díaz et al. (55).

El presente estudio trabajara con la nueva versión con los datos que se obtuvieron.

Se han estudiado las escalas de bienestar psicológico propuestas por Carol Ryff quien proceso la confiabilidad y validez del instrumento a través de un análisis factorial, mostrando buena consistencia interna, con un valor de α de Cronbach entre 0,83 (autoaceptación) y 0,68 (crecimiento personal). Sin embargo, el análisis factorial confirmatorio no mostró un ajuste satisfactorio con el modelo teórico de seis dimensiones propuesto (autoaceptación, relación positiva, autonomía, dominio del entorno, metas de vida, crecimiento personal) y factores de segundo orden para la salud mental. Con el fin de mejorar las propiedades psicométricas de las escalas, se ha desarrollado una nueva versión simplificada, que también facilitará su aplicación. Con esta nueva versión se ha mantenido o incluido mejorado el nivel de consistencia obtenido (α de Cronbach 0,84 a 0,70).

Ficha técnica para el instrumento de recolección de datos para la variable bienestar psicológico

| | |
|---------------------------|--|
| Nombre | Escala de RYFF |
| Autor | Carol Ryff adaptado al español por Díaz et al. (55) |
| Año | 1989 adaptado en el 2006 |
| Tiempo | Aproximadamente de 20 minutos. |
| Población | Profesionales de enfermería |
| Objetivo | Medir el nivel del bienestar psicológico |
| Estructura | La encuesta consta de 39 ítems, el cual está dividido en seis dimensiones: Autoaceptación (Ítems 1-6); relaciones positivas (Ítems 7-12); autonomía (Ítems 13-20) dominio del entorno (Ítems 21-26); crecimiento personal (Ítems 27-33) y propósito en la vida (Ítems 34-39) |
| Escala de medición | Politémica (Escala de Likert; Totalmente en Desacuerdo (1), En Desacuerdo (2); Ligeramente en Desacuerdo (3); Ligeramente de Acuerdo (4); De Acuerdo (5); Totalmente de Acuerdo (6)) Optimo : 169-234 Regular : 104-168 Deficiente: 39-103 |

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Al culminar la aplicación de los instrumentos se analizarán en el Microsoft Excel 2020 y luego todos los datos se analizarán de manera minuciosa en el software SPSS 25.0, obteniéndose tablas de frecuencia y figuras en barras.

Se hará uso de 2 análisis estadísticos; primero la descriptiva que solo presentará los resultados según niveles y segundo la inferencial que se hará a través del Rho de Spearman que medirá el grado de relación entre las variables de estudio y comprobar las hipótesis planteadas.

3.9 Aspectos éticos

Principio de autonomía: Según este principio, los integrantes de la muestra tienen la opción de elegir o no participar en la presente investigación.

Principio de beneficencia: Como en toda investigación de índole social lo que se busca es beneficiar y aportar en la solución de una problemática que afecta a la sociedad, como es el caso de mejorar la calidad en la educación superior.

Principio de no maleficencia: según este principio la investigación no busca perjudicar ni a la muestra de estudio ni a la institución donde se suscitan los hechos.

Principio de justicia: Todos los integrantes de la muestra serán tratados con respeto y cordialidad, trato igualitario, sin discriminaciones ni preferencias.

4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDADES | 2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2022 | |
|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|---------|---|---|------|-------|
| | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | | JULIO | | | | NOV-DIC | | | | ENERO |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| Identificación del problema de investigación | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Búsqueda de fuentes de investigación | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes. | | | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | |
| Elaboración de la sección Importancia y justificación de la investigación | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | |
| Elaboración de la sección objetivos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| Elaboración de la sección material y métodos: enfoque y diseño de investigación | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| Elaboración de la sección población, muestra y muestreo | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| Elaboración de la sección Técnicas e Instrumentos de recolecciones de datos | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | | |
| Elaboración de la sección Aspectos Bioéticos | | | | | | | | | | | | | X | X | X | | X | X | | | |
| Elaboración de la sección Métodos de análisis de Información | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | |
| Elaboración de anexos | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| Aprobación de proyecto de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | |
| Sustentación de proyecto de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |

4.2 PRESUPUESTO

| | PRECIO UNITARIO | CANTIDAD | PRECIO TOTAL |
|---|-----------------|----------|--------------|
| RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES) | | | |
| Laptop | 1000 | 1 | 1000 |
| USB | 30 | 1 | 30 |
| Material de oficina | | | |
| Lapiceros | 4 | 2 | |
| Hojas bond | 12 | 100 | 26 |
| Adquisición de textos | 60 | 2 | 120 |
| Espiralado | 4 | 3 | 12 |
| Fotocopias | 0.10 | 100 | 100 |
| SERVICIOS | | | |
| Internet | 90 | 5 | 450 |
| Llamadas telefónicas | 40 | | 40 |
| COSTOS / IMPREVISTO | | | 200 |
| TOTAL | | | 1978 |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián. [Internet]. [Consultado 15 de agosto de 2021]
Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
2. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. OPS. [Internet]. [Consultado 15 de Agosto de 2021]
Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
3. Kowalczyk K, Krajewska E, Sobolewski M. El efecto recíproco de los aspectos psicosociales en las condiciones laborales de las enfermeras. Rev. Frente. Psychol. [Revista de Internet]. [Consultado 15 de agosto de 2021].
Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01386/full>.
4. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. [Tesis de Doctorado]. [Consultado 18 de agosto de 2021].
Disponible en: <http://hdl.handle.net/10201/85870>.
5. OMS. La salud mental y los adultos mayores. Organización Mundial de la Salud. [Internet]. [Consultado 18 de agosto de 2021].
Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/la-salud-mental-y-los-adultos-mayores>.
6. Diario Gestión. Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país. [Internet]. [Consultado 21 de agosto de 2021].
Disponible en: <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>.
7. Sánchez R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020. [Tesis]. [Consultado 21 de agosto de 2021].

Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%20c3%a1nchez%20Calongos.pdf>

8. Soto V. Relación entre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en personal médico durante la pandemia COVID-19 [Tesis]. [Consultado 21 de agosto de 2021].

Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13248>

9. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. [Tesis]. [Consultado 22 de agosto de 2021].

Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

10. Cahuana L. Estrés laboral del profesional de enfermería del centro regulador de urgencias y emergencias nacional ESSALUD 2016. [Tesis]. [Consultado 22 de agosto de 2021].

Disponible en:

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1568/TA037_40774253_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Li X, Zhou Y, Xu X. Factores asociados con el bienestar psicológico entre las enfermeras de primera línea expuestas a COVID - 2019 en China: un estudio predictivo. *China Rev. Nursing Management* [Revista de Internet]. [Consultado 22 de agosto de 2021] 29 (2). 240-249.

Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.13146>

12. Muskananfola I, Nasution T. Análisis de la carga de trabajo de las enfermeras y el trabajo en equipo con la calidad del servicio de emergencia prehospitalaria en Kupang, East Nusa Tenggara, Indonesia. *International Journal of Nursing Education*, July-September [Revista de Internet]. [Consultado 22 de agosto de 2021] 11(3).

Disponible en:

<http://medicopublication.com/index.php/ijone/article/view/4192/3948>

13. Albán G, Ramírez G. Factores de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público de la ciudad de Quito. [Tesis] [Consultado 23 de agosto de 2021].
Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15620>
14. Jiménez R. Estresores laborales en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de Lima 2020. Lima-Perú. [Tesis]. [Consultado 23 de agosto de 2021]
Disponible en:
http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3889/T061_43642667_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Huamán R. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. [Tesis]. [Consultado 23 de agosto de 2021].
Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40649>
16. García K, Leandres S. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. [Tesis]. [Consultado 23 de agosto de 2021].
Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5332/ENgaorkh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Díaz W. Sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de Emergencia de un Hospital de Trujillo. [Tesis]. [Consultado 23 de agosto de 2021].
Disponible en:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2588/1/RE_MED.HUMA_WALTER.DIAZ_SOBRECARGA.LABORAL.ASOCIADO.A.SINDROME.DE.BURNOUT.EN.PERSONAL.DE.SALUD_DATOS.PDF
18. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Universidad Nacional de Trujillo – Perú. 2019. [Tesis]. [Consultado 23 de agosto de 2021].
Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>
19. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis]. [Consultado 23 de Agosto de 2021].
Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5623>

20. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis]. [Consultado 23 de agosto de 2021].
Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
21. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Posturas de trabajo evaluación del riesgo. España [Internet]. [Consultado 24 de agosto de 2021].
Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Posturas+de+trabajo.pdf/3ff0eb49-d59e-4210-92f8-31ef1b017e66>.
22. Iistas. Factores de riesgo ergonómico y causas de exposición. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [Internet]. [Consultado 24 de Agosto de 2021].
Disponible en:
https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M3_FactoresRiesgosYCausas.pdf.
23. Infosalus. Un estudio evidencia que un adecuado entorno laboral mejora la asistencia sanitaria prestada por los enfermeros. [Internet]. [Consultado 24 de agosto de 2021].
Disponible en: <https://www.infosalus.com/asistencia/noticia-estudio-evidencia-adecuado-entorno-laboral-mejora-asistencia-sanitaria-prestada-enfermeros-20190327175813.html>
24. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis]. [Consultado 24 de agosto de 2021].
Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
25. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del Servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. [Tesis]. [Consultado 24 de agosto de 2021].
Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2768>.
26. Pisa. Proceso de enfermería. Farmacéutica. [Tesis]. [Consultado 24 de Agosto de 2021].
Disponible en:
https://www.pisa.com.mx/publicidad/portal/enfermeria/manual/2_2.htm.

27. Sánchez P. Responsabilidad: ¿Qué es? Concepto y claves para ser más responsable. Cognifit. [Internet]. [Consultado 25 de agosto de 2021].
Disponible en: <https://blog.cognifit.com/es/responsabilidad/>.
28. American Cancer Society. Cansancio y debilidad. [Internet]. [Consultado 25 de Agosto de 2021].
Disponible en: <https://www.cancer.org/es/tratamiento/tratamientos-y-efectos-secundarios/efectos-secundarios-fisicos/cansancio/que-es-el-cansancio-relacionado-con-el-cancer.html>.
29. Ecured. Definición de información. Enciclopedia Cubana [Internet]. [Consultado 26 de Agosto de 2021].
Disponible en: <https://www.ecured.cu/Informaci%C3%B3n>.
30. Martínez E. Pase de Guardia de Enfermería: ¿Optimiza la continuidad del cuidado? Fundación para la Salud Materno Infantil Argentina [Internet]. [Consultado 26 de agosto de 2021].
Disponible en:
<https://www.fundasamin.org.ar/archivos/Pase%20de%20Guardia%20de%20Enfermer%C3%ADa%20-%20Optimiza%20la%20continuidad%20del%20cuidado.pdf>.
31. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. [Tesis]. [Consultado 26 de agosto de 2021].
Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5623>
32. UGT. Factores psicosociales, Organización del trabajo: Ritmo de trabajo. Unión general de trabajadores de España. Fundación para la prevención de riesgos laborales [Internet]. [Consultado 26 de agosto de 2021].
Disponible en:
<http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas07%20Ritmo%20de%20trabajo.pdf#targetText=Las%20formas%20de%20salario%20que,y%20la%20autonom%C3%ADa%20del%20trabajador>.
33. Medina M. Entrega y recibo de turno. [Tesis]. [Consultado 26 de agosto de 2021].
Disponible en: <https://es.slideshare.net/monikme88/2-entrega-y-recibo-de-turno#:~:text=Es%20el%20procedimiento%20oral%2C%20por,del%20usuario%2C%20los%20cuidados%20especiales%2C>.

34. Ecured. Definición de Irritabilidad. Enciclopedia Cubana. [Internet]. [Consultado 28 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.ecured.cu/Irritabilidad>.
35. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis]. [Consultado 28 de agosto de 2021]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
36. Diario Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? [Internet]. [Consultado 28 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>.
37. Milano K, Miritz A, Porto A, Buss M. El cuidado de enfermería desde el modelo de Nightingale: a propósito de un caso. Rev. Evidentias [Revista de Internet]. [Consultado 28 de Agosto de 2021] 8(36). Disponible en: <http://www.index-f.com/evidentia/n36/ev7618.php>
38. Fernández I. Bienestar Psicológico y Salud. Mallorcare. [Internet]. [Consultado 28 de Agosto de 2021].
Disponible en: <https://www.mallorcare.eu/bienestar-psicologico-salud/#:~:text=Por%20otra%20parte%2C%20la%20Psicolog%C3%ADa,persona%20desarrolla%20todo%20su%20potencial>.
39. Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. [Tesis]. [Consultado 28 de Agosto de 2021].
Disponible en: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
40. Véliz A. Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad [Revista de Internet]. [Consultado 28 de agosto de 2021]. 11(2).
Disponible en: <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>
41. Martínez A. Qué son Relaciones positivas. Psicología en positivo [Internet]. [Consultado 28 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-relaciones-positivas>.

42. Anguís B. Empatía, mucho más que ponerse en el lugar del otro. Psicología. [Internet]. [Consultado 28 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/empatia>.
43. Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. [Tesis]. [Consultado 29 de agosto de 2021].
Disponible en:
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
44. Véliz A. Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad [Revista de Internet]. [Consultado 29 de Agosto de 2021]. 11(2).
Disponible en:
<https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>
45. Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. [Tesis]. [Consultado 29 de Agosto de 2021].
Disponible en:
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
46. Rosa Y, Negrón C, Maldonado P, Toledo O, Quiñones B. Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. Avances en Psicología Latinoamericana, [Revista de Internet]. [Consultado 29 de Agosto de 2021]. 33(1), 31-43. Disponible en: [dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03](https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03).
47. Ecured. Definición de comportamiento social. Enciclopedia Cubana. [Internet]. [Consultado 29 de agosto de 2021]. Disponible en: https://www.ecured.cu/Comportamiento_social.
48. Rosa Y, Negrón C, Maldonado P, Toledo O, Quiñones B. Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. Avances en Psicología Latinoamericana, [Revista de Internet]. [Consultado 29 de Agosto de 2021]. 33(1), 31-43. Disponible en: [dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03](https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03).

49. Martínez A. Qué es Crecimiento personal. Psicología en positivo. [Internet]. [Consultado 31 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-de-crecimiento-personal>.
50. Jiménez J. ¿Qué es Desarrollo Personal? International Society of Neuro-Semantics y el Thetahealing Institute of Knowledge. [Internet]. [acceso 31 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
51. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. [Tesis]. [Consultado 10 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
52. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
53. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014
54. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013
55. Díaz D, Rodríguez R, Blanco A, Moreno B, Gallardo I, Valle C, Dierendonck D. Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. Psicothema [Revista de Internet]. [Consultado 15 de Septiembre de 2021] 18(3) 572-577. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Sobrecarga laboral y bienestar psicológico en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

| FORMULACION DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DISEÑO METODOLOGICO |
|---|--|---|--|--|
| <p>Problemas General: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Especificas: ¿Cuál es la relación entre sobre carga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?</p> | <p>Objetivo General: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: 1.-Establecer la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> | <p>Hipotesis General: Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021. Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Hipotesis Específicos: 1.- Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021. Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga física y el bienestar</p> | <p>Variable 1: Sobrecarga Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Sobrecarga Física ❖ Sobrecarga Mental ❖ Presión de Tiempo ❖ Organización del Trabajo <p>----- -----</p> <p>Variable 2: Bienestar Psicológico</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Autoaceptación | <p>Método: Hipotético-Deductivo</p> <p>Diseño: Observacional de corte Transversal</p> <p>Tipo: Descriptivo-Correlacional</p> <p>Población: 50</p> <p>Muestra: 50</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento(s): Cuestionario</p> |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga laboral en la dimensión psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?</p> | <p>2.-Identificar la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga laboral en la dimensión psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>3.-Establecer la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> | <p>psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>2.-Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga laboral en la dimensión psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión sobrecarga laboral en la dimensión psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>3.-Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Ho: No existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Relaciones Positivas ❖ Autonomía ❖ Dominio del Entorno ❖ Crecimiento Personal ❖ Propósito en la vida | |
|--|---|--|--|--|

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021?</p> | <p>4.-Determinar la relación entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> | <p>4.-Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> <p>Ho: No Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral en la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.</p> | | |
|--|---|---|--|--|

| | | | | | |
|--|---|----------------------|---|--|--|
| | autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida. | | ➤ Conducta en contextos sociales | | |
| | | Dominio del entorno | ➤ Dominio del mundo ➤ Satisfacción de sus deseos y necesidades | | |
| | | Crecimiento personal | ➤ Desarrollo Personal ➤ Nuevas experiencias ➤ Planes a futuro | | |
| | | Propósito en la vida | ➤ Objetivos ➤ Metas ➤ Sentido en la vida | | |

Anexo 3: Consentimiento Informado

Título del proyecto: Sobrecarga laboral y bienestar psicológico en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

Investigadora: Licenciada en Enfermería Quispe Castillo, Maribell Roxana.

Estimado colega:

Mediante la presente, usted es invitado a participar en un estudio sobre Sobrecarga laboral y bienestar psicológico en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia de un Hospital de Lima, 2021.

Cuyo Objetivo es Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2021.

En este contexto, deseo solicitarle su participación en el proyecto, lo que se materializaría realizando la siguiente actividad:

Llenar un cuestionario y una escala.

Para su conocimiento se puntualiza que su participación es voluntaria y anónima. Libremente acepto participar en este estudio, para la cual me han explicado la metodología, los alcances y los beneficios del mismo. Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo rehusarme a la participación de este estudio y retirarme voluntariamente en cualquier momento, sin que esto me genere ningún tipo de consecuencia.

Los datos obtenidos y los instrumentos aplicados serán manejados con privacidad y confidencialidad.

.....

FIRMA

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Edad: _____ Sexo: F M

Años de Servicio: _____

Tipo de Contrato: Terceros CAS 728 276

Tiempo que labora solo en el Servicio de Emergencia:
 ≤ 2 ≥ 5 10 15 20 ≥ 20

Presenta Patología: HTA DBM Lumbalgias

Migraña Insuficiencia Venosa MMII Otros

Sobrecarga laboral

| N° | ÍTEMS | Si | No |
|--------------------------|--|----|----|
| SOBRECARGA FÍSICA | | | |
| 1 | Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado. | | |
| 2 | Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta. | | |
| 3 | En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados. | | |
| 4 | En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados | | |
| 5 | Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas. | | |
| 6 | La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad. | | |
| 7 | Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg. | | |
| 8 | El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral. | | |
| 9 | En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas. | | |
| 10 | En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta. | | |
| SOBRECARGA MENTAL | | | |
| 11 | El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado | | |
| 12 | Su trabajo le permite realizar alguna pausa. | | |
| 13 | En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez. | | |
| 14 | Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas. | | |
| 15 | El cansancio que le produce su trabajo es elevado. | | |
| 16 | La cantidad de información con la que trabaja es excesiva. | | |
| 17 | La información que recibe es de fácil entendimiento. | | |
| 18 | En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos. | | |
| 19 | Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias. | | |
| 20 | En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias. | | |
| PRESIÓN DE TIEMPO | | | |
| 21 | Su ritmo de trabajo es rápido. | | |
| 22 | Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto. | | |
| 23 | Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes | | |
| 24 | Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo | | |
| 25 | Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo | | |
| 26 | Su trabajo suele realizarse sin interrupciones. | | |
| 27 | Su programación de trabajo es por turnos | | |
| 28 | Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación | | |
| 29 | Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos | | |

| | | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| 30 | Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro. | | |
| ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | | | |
| 31 | Conoce la totalidad de funciones que debe realizar. | | |
| 32 | Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final. | | |
| 33 | Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza. | | |
| 34 | Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias. | | |
| 35 | Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo | | |
| 36 | Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar. | | |
| 37 | Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas | | |
| 38 | Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente. | | |
| 39 | Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión. | | |
| 40 | Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado. | | |

Bienestar Psicológico (Escala de RYFF adaptación de 39 ítems)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------------------|------------------|------------------------------|---------------------------|---------------|--------------------------|
| Totalmente en Desacuerdo | En Desacuerdo | Ligeramente en Desacuerdo | Ligeramente de Acuerdo | De Acuerdo | Totalmente de Acuerdo |

| N° | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| | AUTOACEPTACIÓN | | | | | | |
| 1 | Cuando repaso la historia de mi vida estoy contenta con cómo han resultado las cosas | | | | | | |
| 2 | A menudo me siento sola porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones | | | | | | |
| 3 | No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente | | | | | | |
| 4 | Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos | | | | | | |
| 5 | Soy bastante buena manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria | | | | | | |
| 6 | Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona | | | | | | |
| | RELACIONES POSITIVAS | | | | | | |
| 7 | En general, me siento segura y positiva conmigo mismo | | | | | | |
| 8 | No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar | | | | | | |
| 9 | Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida | | | | | | |
| 10 | A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo | | | | | | |
| 11 | Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla | | | | | | |
| 12 | Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona | | | | | | |
| | AUTONOMÍA | | | | | | |
| 13 | Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría | | | | | | |
| 14 | Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad | | | | | | |
| 15 | Siento que mis amistades me aportan muchas cosas | | | | | | |
| 16 | Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo | | | | | | |
| 17 | Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí | | | | | | |
| 18 | Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga | | | | | | |
| 19 | En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo | | | | | | |
| 20 | Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento | | | | | | |
| | DOMINIO DEL ENTORNO | | | | | | |
| 21 | En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida | | | | | | |
| 22 | No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza | | | | | | |
| 23 | Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes | | | | | | |
| 24 | He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto | | | | | | |
| 25 | Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida | | | | | | |
| 26 | No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida | | | | | | |
| | CRECIMIENTO PERSONAL | | | | | | |
| 27 | Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| 28 | Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo | | | | | | |
| 29 | Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad | | | | | | |
| 30 | Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo | | | | | | |
| 31 | Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro | | | | | | |
| 32 | Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí | | | | | | |
| 33 | Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida | | | | | | |
| | PROPÓSITO EN LA VIDA | | | | | | |
| 34 | En su mayor parte, me siento orgullosa de quien soy y la vida que llevo | | | | | | |
| 35 | Sé que puedo confiar en mis familiares, y ellos saben que pueden confiar en mí | | | | | | |
| 36 | Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones | | | | | | |
| 37 | Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general | | | | | | |
| 38 | En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo | | | | | | |
| 39 | No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está | | | | | | |

Anexo 5: Informe de Originalidad

