



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

“CARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DE LOS
ENFERMEROS QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL II VITARTE
ESSALUD, LIMA - 2021”

Tesis

Para optar el título profesional de

Licenciada en Enfermería

AUTOR: CHUQUICHAMPI MAMANI, CELESTINA

LIMA – PERÚ

2022

Tesis

“Carga Laboral y Calidad de Vida Profesional de los Enfermeros que
trabaja en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021”

Línea de investigación:

Salud, Enfermedad y Ambiente

Asesora:

Dra. Cárdenas de Fernández, María Hilda

CODIGO ORCID

Dedicatoria

Para mi familia,
que ha creído en mí y me ha acompañado
siempre en cada
paso que doy...
son el móvil de mi superación.

Agradecimiento

A los docentes de mi claustro de estudios,
que imprimieron en mi persona sus saberes y
conocimientos que hoy los pongo en práctica.

Índice general

Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción.....	xi
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación	7
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	13

2.2.1. Carga laboral.....	13
2.2.2. Calidad de vida profesional	19
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas	22
CAPITULO III. METODOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación	24
3.5. Población, muestra y muestreo.....	24
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnica	28
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3. Validación.....	30
3.7.4. Confiabilidad	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	32
3.9. Aspectos éticos	32
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	33
4.1. Resultados	33
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	33

4.1.2. Pruebas de hipótesis	37
4.1.3. Discusión de resultados	40
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
5.1. Conclusiones	44
5.2. Recomendaciones	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2. Instrumentos.....	54
Anexo 3. Aprobación del Comité de Ética	59
Anexo 4. Formato de consentimiento informado.....	60
Anexo 5. Carta a la institución para la recolección de datos	61
Anexo 6. Informe del asesor de turnitin	62
Anexo 7. Análisis estadísticos adicionales	63
Anexo 8. Panel fotográfico	65

Índice de tablas

Tabla 1. Características de la población de estudio: Enfermeros del Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$)	33
Tabla 2. Percepción del nivel de carga laboral y sus dimensiones en los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$).....	36
Tabla 3. Percepción del nivel de calidad de vida profesional en los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$)	36
Tabla 4. Prueba de hipótesis de chi cuadrado para determinar si existe asociación o dependencia estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.	37
Tabla 5. Prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.	38
Tabla 6. Prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.	39
Tabla 7. Prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.	40

Resumen

Objetivo: establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

Metodología: la investigación es aplicada, de enfoque cuantitativo, observacional, de nivel correlacional y transversal. La muestra censal fue de 80 enfermeras. La técnica fue la encuesta aplicándose el cuestionario de Santillán para carga laboral y la escala de calidad de vida profesional CVP-35 de Karasek, traducido por Cabezas y validado por Remigio. Se utilizó la prueba de hipótesis de chi cuadrado para determinar si existe asociación o dependencia entre las variables y la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación estadísticamente significativa.

Resultados: el 58,8% de los enfermeros que trabajaron en el Hospital Vitarte II de EsSalud, Lima 2021 presentaron un nivel de carga laboral alta. En cuanto a las dimensiones, se pudo apreciar que la carga mental fue alta con un 63,7%, mientras que en la carga física se encontró en el nivel medio con un 63,7%. El 61,3% de los enfermeros presentaron una buena calidad de vida profesional. Ningún enfermero (0) reportó una calidad de vida óptima ni tampoco mala. **Conclusiones:** No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen lo(a)s enfermero(a)s que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021 ($p=0,134$; $p=0,138$). Tampoco se encontró correlaciones significativas entre las dimensiones de carga mental y física con la calidad de vida profesional.

Palabras claves: carga laboral, calidad de vida profesional, enfermería, hospital EsSalud.

Abstract

Objective: to establish the relationship between workload and the quality of professional life of nurses working at Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021. **Methodology:** the research is applied, quantitative, observational, correlational and cross-sectional. The census sample consisted of 80 nurses. The survey technique was the Santillán questionnaire for workload and the Karasek CVP-35 professional quality of life scale, translated by Cabezas and validated by Remigio. The chi-square hypothesis test was used to determine whether there is an association or dependence between the variables and the Spearman correlation coefficient nonparametric test was used to determine the statistically significant relationship. **Results:** 58.8% of the nurses who worked at the Hospital Vitarte II of EsSalud, Lima 2021 presented a high workload level. In terms of the dimensions, it could be seen that the mental workload was high with 63.7%, while the physical workload was found at the medium level with 63.7%. A good quality of professional life was reported by 61.3% of the nurses. No nurse (0) reported an optimal or poor quality of life. **Conclusions:** There is no statistically significant relationship between workload and professional quality of life of nurses working at Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021 ($p=0.134$; $p=0.138$). No significant correlations were found between the dimensions of mental and physical workload and professional quality of life.

Key words: workload, professional quality of life, nursing, EsSalud hospital.

Introducción

Este estudio de indagación intenta establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

El primer capítulo se inicia con el planteamiento del problema, se formulan las preguntas de investigación, la justificación, se trazan los objetivos Smart de la investigación y las delimitaciones que pueda tener el estudio.

En el segundo capítulo está el marco teórico con pesquisas actualizadas del tema a investigar, así mismo los antecedentes de la investigación, que señalaran las posibles hipótesis. De estudio y así mismo se efectúa la operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo se describe el tipo de investigación más el diseño, calculando la población y la muestra, además de las técnica e instrumentos de recolección de datos con el respectivo análisis estadístico propuesto para los datos.

El cuarto y quinto capítulo presentan los resultados, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del estudio; para que finalmente se presente las referencias en la norma Vancouver que se utiliza en el estudio.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), los trabajadores son la mitad de la población a nivel mundial, que contribuyen al desarrollo social y económico, su salud es muy importante, pero condicionada a riesgos en su trabajo. Hay unos tres mil millones de trabajadores que no cuentan con los estándares adecuados en la seguridad, protección y salud ocupacional. Hay falta de atención en salud y seguridad ocupacional, provocando dos millones de muertes anuales en el trabajo, 160 millones de enfermedades ocupacionales y 271 millones de accidentes laborales (1).

El enfermero está capacitado para establecer una buena interacción humana, muestra tolerancia, sensibilidad y respeto, pero hay factores que limitan su cumplimiento, siendo ellos la carga laboral, debido a la poca cantidad de recursos humanos distribuido en el servicio, los pacientes que tienen a su cargo, los procedimientos a efectuar en cada paciente debido a su condición de salud. Desgraciadamente, uno de los factores más importantes que inciden en este aspecto es la escasez de personal, que resulta en el incremento de la carga laboral de enfermería (2).

Los profesionales de enfermería juegan un papel muy importante en el campo médico por garantizar la supervisión y el seguimiento del paciente, su trabajo proporciona y avala una atención de calidad al paciente. Sin embargo, esto no siempre ocurre debido a la sobrecarga laboral. Se presume que la causa de esta situación se debe a la cantidad de pacientes, personal y actividades durante las horas de trabajo, factores que afectan las

actitudes, habilidades y capacidades de este personal. La relación entre el paciente y la enfermera / familia es cada vez más dificultosa y tormentosa (3).

La carga laboral a la que están sometidos los enfermeros es un problema mundial. Hay muchos estudios que lo demuestran. Uno de ellos se llevó a cabo en la Universidad de Nueva York, publicado por el Journal of Nursing Administration. Las enfermeras informaron que trabajar horas extraordinarias tuvo un impacto negativo en el desempeño del rol profesional, del mismo modo, se demostró el impacto del hacinamiento durante las horas de trabajo en las relaciones laborales. Los resultados de ese estudio también demostraron que cuanto más tiempo se invierte en el trabajo durante la semana, mayor es la dificultad para completar la actividad (4).

Se ha visto en Colombia que las causas del estrés en el trabajo y los síntomas del cansancio físico de las enfermeras no son muy diferentes al resto del mundo, pero lo más importante es que, el exceso y carga de trabajo en tiempos y condiciones muy difíciles a las que están expuestas está originando un deterioro en el cuidado humanizado. La satisfacción del usuario también se ve afectada por esta situación, ya que se dice que la calidad de la atención de las enfermeras está disminuyendo en este país por causa de la carga mental laboral (5).

También en Argentina el exceso de trabajo en las enfermeras ya se toma muy en serio, los estudios han demostrado que las condiciones y la carga laboral de las enfermeras afectan negativamente en la atención al paciente. Esta es una situación muy complicada, ya que se ha estado buscando una solución adecuada para mitigar el problema, pero los esfuerzos no han tenido éxito. Se trata de elementos estructurales que requieren una

interacción axial fundamental para encontrar una posible solución que no perjudique al paciente, para ello, los cuidadores ya no deben estar expuestos a horas de exceso de trabajo (6).

Por otro lado, la calidad de vida profesional (CVP) que se define como "el despertar resultante del equilibrio perceptual de un individuo en relación con los recursos psicológicos, organizativos y relacionales disponibles para hacer frente a la pesadez y la realidad del trabajo diario" ya es una prioridad para algunos países. Varios autores valoran la importancia, el carácter innovador y los límites de este concepto en el ámbito de la enfermería (7).

La calidad de vida profesional (CVP) es un concepto que va más allá de las condiciones materiales y abarca todos los aspectos del desarrollo humano, y que el término se vinculan con las mejoras y el desarrollo de aspiraciones que se hacen realidad en todos los aspectos de la vida y que forman parte de la felicidad de toda persona. Cobra singular importancia en el quehacer de la enfermería que trabaja en un sistema de salud biomédico donde la valoración social no está garantizada, impidiendo que los profesionales desarrollen el interés necesario para continuar formándose y obtener mejores condiciones (8).

Ya hay en México una gran preocupación por la calidad de vida de los profesionales de la salud médicos y enfermeras residentes, existen regulaciones que establecen condiciones de trabajo adecuadas para la seguridad del desempeño de los profesionales de la salud en formación. Estos profesionales tienen una doble necesidad

de adaptarse a una variedad de situaciones estresantes, tanto a nivel profesional como a nivel individual, con trabajos de investigación y exigencias formativas (9).

El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) identifica problemas por resolver en los sistemas de salud, tales como lograr ambientes laborales saludables, una mejor calidad de vida relacionada con la salud del profesional de enfermería y el adecuado personal para sostener y mantener poblaciones sanas, incidiendo en tener un número de personal adecuado cuando el paciente esté en mal estado de salud, para evitar una mala interacción enfermera - paciente y reducir la posibilidad de tener eventos adversos, interrupciones molestas y complicaciones. Actualmente, la ratio de enfermera - paciente es alrededor de 1:1.5 en el día y 1:1.6 en la noche (10).

En ese sentido, es necesario poner en evidencia la correlación que existe entre la carga laboral, en sus dos dimensiones que son la carga mental y la carga física, con la calidad de vida profesional en general que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima, 2021, para aportar al conocimiento sobre esta problemática muy sentida en nuestro país.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión carga mental de la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021?

¿Cómo la dimensión carga física de la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de la dimensión carga mental de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

Determinar la relación de la dimensión carga física de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio utilizó evidencia de otras investigaciones que se usaron para analizar y contrastar con los conocimientos teóricos de los resultados obtenidos de la recolección de datos de estos dos fenómenos carga laboral y calidad de vida profesional que interactúan en nuestro ámbito laboral de enfermería. Ya que, se sabe que el personal de enfermería cumple importantes labores en la atención de los pacientes y en especial de pacientes en mal estado de salud, diariamente las enfermeras están sometidas a fuertes cargas laborales por el poco personal existente en los diferentes departamentos de los centros hospitalarios (11). Entonces, los resultados obtenidos son de beneficio de otras investigaciones, según las limitaciones que puede suponer para cada unidad hospitalaria.

1.4.2. Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, nuestra investigación que es aplicada y de enfoque cuantitativo utilizó los métodos clásicos del conocimiento científico para abordar una problemática emergente y encontrar respuestas a las grandes preguntas que se plantean a la hora de evaluar las cargas horarias del personal de enfermería. Por ello, en este estudio nos esforzamos por encontrar evidencia científica a través del método para dejar en evidencia las enfermedades físicas y mentales a las que están sometidas las enfermeras y así mejorar su calidad de vida (12).

1.4.3. Práctica

El propósito de este estudio se consideró de interés para la sociedad por estar directamente relacionado con la responsabilidad que tienen las instituciones hospitalarias

de ofrecer y ejercer una atención integral a sus empleados con horarios y actividades justas, dignas y reglamentadas para así lograr el tan ansiado aseguramiento de la calidad en la atención de salud. Además, este estudio de investigación arroja evidencia para tomar medidas para regular el nivel de carga laboral de las enfermeras del Hospital Vitarte y así ofrecer al ciudadano y al paciente servicios de salud con calidad y calidez.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que tuve en este estudio fue el acceso a la muestra debido a que las enfermeras eran renuentes a colaborar después de su servicio ya que se encontraban agotadas luego de su jornada laboral, por lo que me vi en la necesidad de programar una cita con el sujeto de estudio sólo para obtener sus datos respecto a los fenómenos de estudio; si bien corrió en mi contra por el tiempo que me tomó la recolección de los datos, consideramos que la encuesta realizada fue más objetiva e imparcial.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

En Argentina el 2016, Farias et al. (13) desarrolló un estudio de investigación cuantitativo, descriptivo, transversal para “determinar la percepción de los enfermeros con respecto a su calidad de vida profesional”. La muestra fue conformada por enfermeras que laboran en un hospital público del seguro social de Maipú, Mendoza, a quienes se les aplicó una encuesta utilizando el instrumento validado “Cuestionario de Calidad de Vida Profesional” de 35 ítems (CVP-35). Los resultados mostraron que las enfermeras estuvieron satisfechas en 78% con la calidad de vida general en el lugar de trabajo y se encontraban motivadas, altamente respaldados por colegas y familiares y por el logro en su trabajo (82%). Conclusiones: Se apreció una relación importante entre la CVP percibida y la motivación implícita, el apoyo de la dirección y las condiciones laborales con menos cargas (13).

En Chile el 2017, Barrios et al. (14), hicieron un estudio de corte transversal para “establecer la carga laboral de la enfermera según perfil de dependencia y riesgo de los pacientes en UHD”. En una muestra de 151 pacientes se encontró que, por paciente, las enfermeras utilizaron $36,5 \pm 10,7$ minutos para los cuidados directos y 23,6 minutos para los cuidados indirectos. El tiempo requerido para la atención directa de los pacientes de alto riesgo con dependencia parcial y de los pacientes de alto riesgo con autosuficiencia parcial fue de 41,2 y 40,3 minutos, respectivamente. Concluyeron que, la mayor sobrecarga laboral se da en medio de los procedimientos de diálisis y que las enfermeras

dedican el 60% de su tiempo a proporcionar cuidados directos lo cual les ocasiona una alta carga laboral (14).

En España, Granero (15) el 2017 realizó un estudio de enfoque mixto descriptivo y transversal cuyo principal propósito fue “analizar la calidad de vida laboral de las enfermeras de Barcelona en el contexto de crisis económica contemporánea”. Para lo cual evaluó las cargas de trabajo (sobrecarga), el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo. La muestra fue 1760 enfermeras activas de diversos hospitales públicos entre 2014 a 2015. Los hallazgos revelaron que la crisis económica tuvo un impacto negativo en las condiciones de trabajo y en el bienestar psicosocial. Existen efectos secundarios relacionados con el desgaste (sobrecarga, inestabilidad física, saturación mental, malestar emocional), dolor de espalda y tensión muscular. Algunas de las condiciones laborales más valiosas son el entorno social y físico, y las menos valiosas son las relacionadas con la regulación y el desarrollo. El Burnout, por otro lado, muestra poca prevalencia, pero hay alta ansiedad por la mayor dedicación y sobrecarga laboral. Concluyeron que la calidad de vida laboral se ha deteriorado por esa sobrecarga laboral (15).

En Brasil el 2019, Vidotti et al. (16), desarrollaron un estudio observacional, correlacional y transversal en 502 enfermeras de un hospital benéfico público para “evaluar el nivel de estrés, la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de vida del profesional en enfermería”. La tasa de estrés laboral fue del 20,9%, los aspectos que destacaron fueron las altas exigencias, la mala gestión del trabajo y el escaso apoyo social en el lugar de trabajo las cuales se relacionaban significativamente con una menor percepción de la calidad de vida física y psicológica del profesional de enfermería

($p < 0,05$). Conclusión: la sobrecarga laboral se relaciona con la calidad de vida del profesional de enfermería (16).

También en Ecuador el 2020, Castro et al. (17) realizaron un trabajo de investigación de enfoque mixto y diseño transversal para comprobar la “influencia de la carga laboral en la calidad de vida profesional de las enfermeras de un hospital público”. Como resultado, la mayoría de las enfermeras percibieron la calidad de vida como subóptima (baja) debido a la sobrecarga de trabajo, la falta de incentivos (no monetarios), los aspectos de conveniencia del lugar de trabajo y la baja motivación por parte de la gestión. El estudio concluyó que uno de los determinantes de la existencia de sobrecarga laboral fue un análisis situacional ineficaz de las actividades de cada profesional de enfermería en su área de responsabilidad, pero no se demostró la influencia de la misma en la calidad de vida (17).

A nivel nacional:

En el 2017, Tello (18) realizó un estudio mixto de tipo correlacional cuyo propósito fundamental fue “establecer la correlación que hay entre la carga laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería de los servicios de Cuidados Intensivos e Intermedios de un hospital de la seguridad social naval”. En una muestra de 35 sujetos se encontró que la carga laboral fue alta (89%) y la calidad de vida fue media (59%) y se halló que existe una relación estadísticamente significativa entre la carga de

trabajo y la calidad de vida profesional de las enfermeras de los departamentos de cuidados intensivos e intermedios de ese establecimiento de salud. Conclusión: la correlación entre ambas variables de estudio es significativa (18).

También en el 2017, Hurtado (19) realizó un estudio de observacional, descriptivo correlacional y transversal para “establecer la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernal de Lima”. En una muestra de 90 enfermeros se encontró que el 83,3% percibía que su calidad de vida era "mala" y el 16,7% dijo que su nivel de vida era "normal". Encontró una relación significativa entre la sobrecarga de trabajo, la calidad del trabajo y el desempeño profesional vinculada a una percepción de su calidad de vida. Concluyo que existe una relación muy importante entre las variables de desempeño y calidad de vida ocupacional en el nivel de bienestar alcanzado (valor = 0.00 > 0.05), destacando aspectos ambientales, de organización y carga de trabajo (19).

De igual manera, en el 2017, Milla (20) hizo un trabajo de para “investigar la correlación de la calidad de vida profesional con la carga laboral y autoeficacia en el personal de enfermería de una clínica particular de Lima”. Su muestra censal fue de 178 individuos a quienes les aplicó instrumentos validados y confiables elaborados por el autor. Sus resultados mostraron una calidad de vida regular (59%) y una sobrecarga laboral media (65%) y un valor medio de autoeficacia (75%). Luego aplicar estadística inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman, concluyó que no hay una correlación inversamente proporcional significativa ($p > 0,05$) entre las variables de calidad de vida, carga laboral y autoeficacia de las enfermeras (20).

En 2019, Mejía et al. (21) ejecutaron un estudio descriptivo correlacional para “conocer la relación de la sobrecarga laboral con la calidad del cuidado desde la perspectiva del usuario en el servicio de Emergencia del hospital regional de Trujillo”. Utilizando la escala TISS-28 pudieron identificar que las enfermeras tuvieron una tasa de sobrecarga de cada clase III (65,7%) y IV (34,3). Asimismo, el 76,6% de los pacientes percibió una atención regular de calidad, el 14,4% de buena calidad y el 8,6% de mala calidad. Se corroboró que existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre las dos variables estudiadas, sobrecarga laboral y calidad del cuidado (21).

Machaca en el 2020, (22) sustentó un trabajo de investigación descriptivo correlacional y transversal para “identificar la relación de las condiciones y cargas laborales con la calidad de vida percibida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno-2019”. En este estudio se encontró que las condiciones y cargas laborales eran altas (89%) y la calidad de vida era media (51%); se llegó a la conclusión de que existe relación directa estadísticamente significativa entre las condiciones y cargas laborales con la calidad de vida en el trabajo, respaldada por el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,652$ y un valor $p = 0,0001^{**}$ (22).

Últimamente, Reyes (23) en el 2021 presentó un estudio de investigación descriptivo transversal para “identificar el nivel de la calidad de vida laboral del enfermero del servicio de centro quirúrgico de una clínica particular de Lima”, encontró que el 63,3% de los profesionales de enfermería consideró que su calidad de vida era “alta” (buena calidad de vida). En este estudio se distingue y destaca que la dimensión de carga laboral de la calidad de vida profesional (CVP) presentaba una valoración final de “media” con un 56,7%, la dimensión de apoyo directivo era media con un 46,7% y la de

motivación intrínseca también media con un 53,3%. Conclusión: la calidad de vida laboral del enfermero es buena (23).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Carga laboral

Se define como carga laboral o llamada también carga de trabajo, al conjunto de demandas psicológicas y físicas que recibe un empleado mientras está de servicio. En todas las actividades laborales conviven tareas físicas y mentales en distintas proporciones en función de la tarea. La carga laboral de enfermería se reconoce mundialmente como un tema cada vez más importante en la práctica clínica. Según los estudios realizados sobre este tema, las enfermeras necesitan trabajar más por múltiples razones. Asimismo, según algunos estudios, el sector con mayor carga de trabajo es el servicio de cuidados intensivos. En el trabajo están físicamente cansadas, porque las horas de trabajo son abrumadoras y esto induce a la fatiga física y mental, reduciendo la capacidad y calidad del trabajo (24).

Teóricamente se considera carga laboral al conjunto de actividades o tareas que un empleado, trabajador o funcionario debe realizar con las obligaciones establecidas en la tarea o ambiente de trabajo que constituyen los requisitos para el desempeño efectivo de esas tareas. Se ha demostrado que los trabajadores, particularmente en el sector de la salud, se quejan de lesiones de salud física y mental relacionadas con el trabajo, aparentemente debido a los diversos riesgos laborales presentes en el entorno laboral. Según la literatura sobre el tema, los problemas mencionados son fatiga física y mental,

insomnio y apetito, necesidad de ansiolíticos y/u otros medicamentos, pérdida de peso y/o peso aparente por medicación, expresión emocional, tristeza, dolor de cabeza, dolor articular, etc. (25).

Smith, en su teoría del diseño equilibrado de los sistemas de trabajo incluye factores como las personas, el trabajo, los materiales y equipos, el entorno físico, la organización, etc. Además, la interacción de varios factores en la creación de cargas de trabajo puede ocurrir a nivel físico y psicológico. Las peculiaridades de carga pueden causar efectos fisiológicos y psicológicas que están influenciados por el estado físico, de salud y motivacional y el nivel psicológico, antecedentes, rasgos de personalidad, experiencias y desarrollo profesional de un individuo, entre otros (26).

Asimismo, Honakker dijo que la carga de trabajo de los profesionales de enfermería se ha caracterizado como un estresante grave, especialmente para los recursos humanos que interactúan con la seguridad del paciente en los servicios de cuidados críticos de enfermería. El impacto directo del exceso de trabajo en la atención al paciente puede estar asociado con un aumento de la mortalidad y a un mal pronóstico en los pacientes afectados. Incluso hay reportes de falta de tiempo para realizar procedimientos cuando se presentan complicaciones en los pacientes (27).

Dimensiones de la carga laboral:

1) Dimensión carga mental

La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que tiene que procesar en su trabajo. Se señala a los recursos mentales que un trabajador debe consumir mientras realiza una tarea. En otras palabras, la tarea intelectual involucra al cerebro en cuanto a qué estímulo debe responder. La carga mental también es una función del número de pasos en el proceso requeridos para completar una tarea, especialmente el tiempo que toma recordar responder a la información recibida por el sujeto. A medida que aumentan las demandas de los trabajadores en la actualidad, las funciones de procesamiento de información también deben optimizarse. En otras palabras, los trabajadores de tareas cognitivas deben encontrar respuestas y soluciones específicas basadas en información complicada (28).

Características de la carga mental:

De acuerdo con la teoría propuesta por Santillán (24) basada en los conceptos básicos de la salud laboral de los trabajadores sanitarios de la organización Panamericana de la Salud se tiene que estas características son:

a) Presión de tiempos. – La presión del tiempo surge de la incapacidad de seguir una velocidad establecida, lograr un cierto rendimiento o detener una máquina o una serie de operaciones. Se utiliza para conocer el tiempo de descanso para configurar el tiempo del trabajador.

b) Atención. – Es la orientación mental selectiva que aumenta la eficacia de determinadas actividades interfiere con otras actividades competitivas.

c) Complejidad. –Este factor está relacionado con los requisitos educativos, los conocimientos y la posibilidad de error. Si la información recibida es de gran o baja complejidad, la capacidad de automatizar las respuestas aumenta a medida que avanza la fase de aprendizaje.

d) Monotonía. – Se refiere a mantener un funcionamiento, condición o trabajo ininterrumpidos. Más concretamente, no existen diferentes tipos de movimientos, ritmos, estímulos ambientales o contenidos laborales mientras se realiza una tarea.

e) Iniciativa. – Capacidad para actuar solo o interferir con su horario normal de trabajo. Es decir, la capacidad de tomar decisiones basadas en los recursos disponibles y lograr o mejorar el tiempo del ciclo laboral.

f) Aislamiento. – Significa que otros trabajadores están ausentes o no pueden comunicarse fácilmente con ellos.

g) Horario de trabajo. – Es la estructura del tiempo de trabajo y es uno de los factores más importantes que incluso la regulación laboral no logra controlar, más directo, es la cantidad / calidad del trabajo y la fatiga del trabajador.

h) Relaciones dependientes del trabajo. – Según este factor, se evalúa el grado de interacción social en la comunicación de carácter individual que la profesión requiere o permite.

i) Procesos centrales. –Son tareas de naturaleza compleja y contienen requisitos que incluyen estrategias de procesamiento cognitivo y perceptivo y reglas de decisión basadas en la experiencia previa.

j) Demandas generales. – Indica el grado de responsabilidad que tiene el gerente hacia los demás y el grado de control sobre ellos. Los gerentes medios y directos de las empresas son cada vez más responsables y, a menudo, experimentan serias contradicciones entre las expectativas y los resultados.

2) Dimensión carga física

La dimensión carga física se refiere a un conjunto de necesidades físicas que recibe un trabajador a lo largo de la jornada laboral. Incluye todas las posturas estáticas aplicadas durante la faena y movimientos ejecutados, aplicación de fuerzas, manejo de cargas y movimientos.

Los estudios de carga física se basan en patrones estáticos y dinámicos de movimiento muscular. Las cargas estáticas están determinadas por la postura y las cargas dinámicas están determinadas por la fuerza, el movimiento y el manejo de la carga. La valoración de la carga física de una tarea se determina si el nivel de la tarea y los requisitos físicos impuestos por el entorno en el que se impone la tarea están dentro o superando los

límites fisiológicos y biomecánicos, las capacidades físicas de la persona y los riesgos para la salud resultantes (29).

Características de la carga física:

De acuerdo con Calderón (26), estas características están centradas en:

a) Esfuerzo o trabajo estático. – Cuando la contracción muscular se produce de forma continua y se mantiene durante un período de tiempo. Ciertos músculos están sujetos a estrés estático cuando el cuerpo mantiene la postura o necesita soportar cargas. Por lo tanto, las cargas estáticas se evalúan de la siguiente manera:

- *Postura:* Es la que evita la fatiga por estrés estático prolongado (de pie o sentado).
- *Espacio de trabajo:* Lo suficiente para suministrar el movimiento del cuerpo y del asiento.

b) Esfuerzo muscular dinámico. – Esto es cuando existe tensión y relajación constantes de los músculos que trabajan. El trabajo de los músculos dinámicos requiere la realización de tareas específicas llamadas "tareas de manipulación de la vara de mano y movimientos repetitivos". Por lo tanto, levantar una carga y colocarla en el suelo o en un estante es un ejemplo de tarea dinámica. Se evalúa teniendo en cuenta:

- *Esfuerzo muscular:* Mide el diseño de las cargas de trabajo, músculos, ligamentos y articulaciones. Es el esfuerzo requerido por los trabajadores.

Instrumentales y materiales de trabajo adecuados para la anatomía funcional de la mano.

- *Manejo de cargas:* Teniendo en cuenta el sexo y la edad de los trabajadores, no es posible superar los límites especificados para la carga y descarga de mercancías.
- *Condiciones de manipulación:* Incluye agarre, distancias horizontales y verticales, desplazamiento horizontal de cargas, fuerza de torsión del vehículo y frecuencia de manipulación.
- *Repetitividad:* Es la reproducibilidad de una tarea que debe reconstruirse en una y otra forma de trabajar, alternando diferentes tareas de sustitución de grupos musculares, etc.

2.2.2. Calidad de vida profesional

Calidad de vida

La calidad de vida es un término que ha cobrado importancia a lo largo de la historia, y el interés por evaluar este término y su importancia científica sistemática se ha vuelto más relevante a lo largo de los años. La palabra ahora se usa ampliamente en varios campos, incluido el campo médico. Incluir las necesidades y la satisfacción humana: evaluar, dirigir y orientar los resultados de determinados programas o servicios; desarrollar políticas nacionales e internacionales. Por lo tanto, el término se ha convertido en un principio organizador que puede utilizarse para el mejoramiento de la sociedad. Entonces, la calidad de vida se refiere a la actividad de una persona y, por tanto, tiene implicaciones políticas que, por un lado, apoyan el estudio del bienestar físico y

psicológico de las personas. Las medidas sociales y afectivas se integran en las medidas psicológicas y sociales de percepción y evaluación de las necesidades materiales y las relaciones de los sujetos y las experiencias (30).

La calidad de vida es subjetiva, holística, universal, interdependiente, se caracteriza por el dinamismo y no tiene una definición simple. Por el contrario, tiene una estructura multidimensional porque está formada por todas las experiencias que ha tenido el hombre. Es un estado psicológico que evalúa la satisfacción de uno en otra dimensión. Gracias a la vida ya cada uno de ellos (30).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) también ha definido “calidad de vida laboral” como las metas, expectativas colectivas, expectativas propias, estándares e inquietudes. Es un concepto multidimensional y complejo que incluye aspectos individuales como la salud, autonomía, independencia, satisfacción con la vida y aspectos ambientales como las redes sociales. Pero, sobre todo, apoyo y protección social (31).

Calidad de vida profesional (CVP)

La calidad de vida profesional es fundamental para el buen desempeño en el trabajo y es una de las variables más relevantes para comprender el comportamiento organizacional actual. Se define, conceptualmente, como una sensación de bienestar que sigue al equilibrio de una persona entre las necesidades ocupacionales y la organización mental y física del entorno social. Asimismo, la calidad de vida en el trabajo se basa en evaluar cómo piensan los profesionales de la organización sobre su satisfacción o insatisfacción con el medio ambiente. Trabajan para crear una evaluación del nivel de

bienestar y desarrollo que estas condiciones brindan a los trabajadores. Depende de muchos factores personales (edad, género, personalidad), familiares (cónyuge o no, apoyo familiar), de aspectos laborales (salario y experiencia laboral), y, del tipo de gestión. Entonces, si hablamos de tareas profesionales en salud, las enfermeras trabajan desde el hogar para cuidar a los miembros de la familia, criar a los hijos, administrar los recursos familiares y realizar tareas domésticas. También cumple la función adicional de equilibrar las relaciones emocionales de la familia. Por otro lado, la enfermera juega y apoya el rol de madre, hija, pareja y / o esposa (32).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Para la construcción del conocimiento en el presente estudio se usó el método hipotético - deductivo, que son estrategias de razonamiento empleadas que parten de la observación de la población para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios hipotéticos (hipótesis) que se plantean. En este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos) (33).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque se utilizó la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el análisis estadístico y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población (34).

3.3. Tipo de investigación

El estudio es de tipo investigación aplicada prospectiva ya que tiene como propósito fundamental comprender y dar solución y/o resolver problemas o situaciones problemáticas específicas, centrándose en la investigación y búsqueda de la integración de conocimientos para aplicarlos y así mejorar el desarrollo científico y cultural (34).

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio es observacional, descriptivo, de nivel o alcance correlacional y de corte transversal, porque se estudiará y recolectará información de la población en un determinado instante del tiempo (35).

3.5. Población, muestra y muestreo

Debido a que la población fue accesible, se considerará una muestra censal constituida por los 80 enfermeros que laboran bajo un contrato en cualquier modalidad en el Hospital II Vitarte - Essalud durante el periodo de junio a diciembre de 2021.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Enfermeros contratados bajo cualquier modalidad que trabajaron en el Hospital II Vitarte - Essalud de junio a diciembre de 2021.
- Enfermeros que se encontraron dispuestos a participar del estudio previa suscripción del consentimiento informado.
- Enfermeros que se encontraron en la capacidad psicomotora y con plena lucidez mental para responder los cuestionarios.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que se encontraron rotando o en prácticas profesionales en el Hospital II Vitarte - Essalud de junio a diciembre de 2021.

- Enfermeros que no se encontraron dispuestos a participar del estudio.
- Enfermeros muy cansados y somnolientos pos-guardia.

3.6. Variables y operacionalización

V1: Carga Laboral (CL)

V2: Calidad de Vida Profesional (CVP)

Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Carga Laboral

Definición Operacional: Son las cargas de actividades, tareas e intervenciones que debe realizar una enfermera en función del número de pacientes que dependen de su cuidado, el cual está compuesta de dos dimensiones: carga mental y carga física. Su valoración se obtiene a través de la aplicación de un cuestionario tipo escala de Carga Laboral (CL) de Santillán de 36 ítems dividido en 2 dimensiones (28).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> - Presión de tiempos - Atención - Complejidad - Monotonía - Iniciativa 	Categorica – Ordinal (Escala de Likert)	<ul style="list-style-type: none"> - Alta carga laboral = 97 a 144 puntos - Media carga laboral = 49 a 96 puntos - Baja carga laboral = ≤ 48 puntos
Carga física	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento - Horario de trabajo - Relaciones dependientes de trabajo - Demandas generales - Carga estática - Carga dinámica 		

Variable 2: Calidad de Vida Profesional

Definición Operacional: Es la percepción de felicidad que proviene del equilibrio que perciben los individuos con relación a las cargas profesionales y los recursos psicológicos, organizativos y relacionales, el cual será medido a mediante con el cuestionario escala de Calidad de Vida Profesional de 34 ítems más un ítem global divididos en tres dimensiones (CVP-35), instrumento muy masificado y sumamente confiable (29).

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Apoyo directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo - Sueldo - Promoción - Esfuerzo - Reconocimiento - Apoyo del jefe - Apoyo compañeros - Creatividad - Resultados - Expresión - Lugar de trabajo - Autonomía - Variedad - Escucha 	Categorica – Ordinal (Escala de Likert)	<ul style="list-style-type: none"> - Mala calidad de vida = 35 – puntos - Baja calidad de vida = 71 – 175 puntos - Buena calidad de vida = 176 – 280 puntos - Calidad de vida óptima = 281 – 350 puntos
Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Apoyo familiar - Ganas - Comunicativo - Capacitación - Competencia - Importancia - Claridad - Orgullo - Compañerismo 		
Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajo - Presión que percibe - Presión recibida - Prisas y agobios - Conflicto con otros - Falta de tiempo - Incomodidad física - Carga de responsabilidad - Interrupciones - Estrés percibido - Consecuencias 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se aplicó para la recolección de los datos de ambas variables, carga laboral y calidad de vida profesional, fue la encuesta que tiene como objetivo establecer un contacto directo con personas que se consideran fuentes de información. Se hizo para ser más espontáneo y abierto a la información (30).

La encuesta estuvo compuesta por cinco aspectos: datos demográficos, propósito, instrucciones, datos laborales y la aplicación de los instrumentos, un cuestionario y una escala, que recopilaron información que perciben las enfermeras. Se realizó en un tiempo aproximado de 20 - 25 minutos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario de Carga Laboral (CCL)

Hellín et al. (36) hicieron varias adecuaciones de escalas internacionales para medir carga laboral, una de esas escalas fue la base del cuestionario elaborado y validado en el Perú por la investigadora Mily Lluly Santillán Rosell en su estudio que realizó el 2015 y que tuvo como objetivo determinar la carga laboral en enfermería (28). Este instrumento está compuesto por 36 ítems que se dividen en 27 preguntas para evaluar la carga mental y 9 preguntas para evaluar la carga física en una escala tipo Likert que va de 1 Nunca, 2 A veces, 3 Siempre y 4 Casi siempre.

El instrumento tiene una escala de medición ordinal cuyos niveles o rangos valorativos se encuentran en un valor final de alta, media y baja carga laboral; el mismo que se obtiene de la suma total de todas las preguntas resueltas:

- Carga laboral alta: de 97 a 144 puntos
- Carga laboral media: de 49 a 96 puntos
- Carga laboral baja: menor o igual a 48 puntos

Para la puntuación de sus dos dimensiones se toma en cuenta lo siguiente:

- Carga mental:

Alta = 73 – 108 puntos

Media = 37 – 72 puntos

Baja = \leq a 36 puntos

- Carga física:

Alta = 25 – 36 puntos

Media = 13 – 24 puntos

Baja = \leq a 12 puntos.

Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Este instrumento tipo escala es uno de los más ampliamente diseminados en el mundo, fue traducido, adecuado y validado en muchos países para medir este constructo tan importante en la vida laboral de la enfermera. En inglés es conocido por sus siglas como PQL-35, siendo uno de los más usados en los sistemas de salud. Fue creado por

Karasek en 1989 y traducido al castellano por Cabezas el año 1998, quien desarrolló su primera validación en España, denominándolo como CVP-35.

El cuestionario consta de 35 preguntas partidos en tres dimensiones: el apoyo directivo, la carga de trabajo y la motivación intrínseca. Los ítems están contruidos en la escala de Likert que va de 1 a 10, donde uno significa nada y 10 mucho.

Un ítem en particular (34) responde a la calidad de vida profesional global percibida, que es la respuesta que identifica el sentir del profesional en base a esa pregunta directa, dándole un valor a la puntuación de 1 – 2 = deficiente, 3 – 5 = regular, 6 – 8 = buena y 9 – 10 = excelente.

La calidad de vida profesional total (CVP-35) se estimará y procesará con todas las 35 preguntas, entregándole un valor final a la puntuación de 35 – 70 = mala calidad de vida; 71 – 175 = baja calidad de vida; 176 – 280 = buena calidad de vida y 281 – 350 = calidad de vida óptima.

3.7.3. Validación

Cuestionario Carga Laboral (CCL)

Santillán (28), ejecutó un proceso muy estricto de validación de esta herramienta a través del juicio de cinco jueces expertos, posteriormente se aplicó la prueba binomial, confrontando el valor calculado (V.C= 8.88) con el valor total (V. T= 1.64), el mismo que estableció que el instrumento es válido para medir este constructo.

Posteriormente, este instrumento pasó por otro proceso de validación por juicio de expertos en el estudio realizado por Calderón (26) y también fue considerado como un instrumento muy adecuado, coherente y pertinente para medir carga laboral.

Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Una de las más recientes revalidaciones del instrumento se efectuó en México el 2017 por Rivera-Ávila (9), del mismo modo, el 2020 el instrumento también fue validado en nuestro país por Remigio (29), mediante juicio de 5 expertos profesionales en el área de cuidados intensivos, los resultados de la prueba de V de Aiken arrojaron un coeficiente de 0.99, considerando que se tuvo una fuerte consistencia y congruencia entre las opiniones de los expertos, se concluye que el instrumento es válido para su aplicación.

3.7.4. Confiabilidad

Cuestionario Carga Laboral (CCL)

En los estudios de investigación de Santillán (28) y Calderón (26) se realizaron pruebas piloto para comprobar la confiabilidad de este instrumento mediante la técnica de alfa de Cronbach, logrando un coeficiente de 0.81 y 0.87 respectivamente, lo cual demuestra que el instrumento posee una muy buena confiabilidad.

Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

La investigación efectuada por Rivera-Ávila (9) en México arrojaron un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach (α) de 0.93, un KMO = 0.9 y una prueba de esfericidad de Barlett $p < 0.001$, lo cual demuestra que este es un instrumento altamente confiable. Del mismo modo, Remigio (29), obtuvo un coeficiente de confiabilidad $\alpha = 0,94$. Ratificando que es un instrumento sumamente confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados en los cuestionarios durante la encuesta se vaciaron en una base de datos en el programa IBM SPSS Statistics versión 25. Se realizó una prueba de hipótesis de independencia de variables con chi-cuadrado. Luego, se seleccionó la prueba estadística del coeficiente de Correlación de Spearman (Rho de Spearman) para establecer la relación en magnitud, fuerza y dirección que existe entre ambas variables de estudio. Para ello se pasó la prueba de Kolmogorov - Smirnov para determinar la homocedasticidad de los datos y su distribución no normal.

3.9. Aspectos éticos

En el estudio se consideró los cuatro principios de bioética: **Autonomía:** Se obtuvo el consentimiento informado escrito de cada sujeto y su información fue absolutamente confidencial. **No maleficencia:** No se produjo daño al sujeto en el aspecto físico, psicológico, ni moral, y se respetó todas sus intimidades. **Justicia:** Se respetó y se trató a todos los sujetos equitativamente sin ningún rechazo ni discriminación.

Beneficencia: La investigación favoreció al sujeto y a la institución porque puso en evidencia un fenómeno no cuantificado.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Características de la población de estudio: Enfermeros del Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$)

Característica	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Masculino	12	15,0
Femenino	68	85,0
Rango de edad		
20 a 40 años	33	41,3
41 a 50 años	27	33,8
51 a 60 años	18	22,5
Más de 61 años	2	2,5
Tiempo de servicio		
De 0 a 5 años	38	47,5
De 6 a 10 años	8	10,0
De 11 a 20 años	19	23,8
De 21 a 30 años	15	18,8
Situación laboral		
Nombrado	3	3,8
Contratado 728	39	48,8

CAS	38	47,5
Unidad laboral		
Emergencia	25	31,3
Hospitalización	5	6,3
UCI	17	21,3
Medicina	12	15,0
Centro Quirúrgico	15	18,8
Salud pública	6	7,5
Tipo de horario		
Turno fijo	17	21,3
Turno rotativo	63	78,8
Horas de trabajo semanal		
De 12 a 24 horas	12	15,0
De 25 a 40 horas	41	51,2
Más de 41 horas	27	33,8
Tiempo para llegar al trabajo		
De 1 a 15 minutos	8	10,0
De 16 a 30 minutos	20	25,0
De 31 a 60 minutos	31	38,8
Más de 60 minutos	21	26,3
Dedicación laboral		
Tiene otro trabajo	17	21,3
Trabajo único	63	78,8
Estudios de especialidad		
Tiene estudios	48	60,0
No tiene estudios	32	40,0
Estado civil		
Casado	36	45,0
Soltero	31	38,8
Divorciado	5	6,3
Conviviente	7	8,8

Viudo	1	1,3
Cantidad de hijos		
0 hijos	54	67,5
De 1 a 2 hijos	19	23,8
De 3 a más hijos	7	8,8

Como se aprecia en la Tabla 1 respecto a las características laborales y demográficas de los enfermeros que trabajan en el Hospital II de Vitarte, Lima 2021, existió un predominio del sexo femenino (85%); el rango de edad que prevaleció fue de 20 a 40 años (41,3%); con un tiempo de servicio menor a 6 años (47,5%); en cuanto a su situación laboral, la mayoría fue contratado ya sea por la modalidad 728 (48,8%) o por CAS (47,5%); el mayor número de enfermeros se concentró en las unidades críticas, ya sea de emergencia (31,3%) o de UCI (21,3%); el tipo de horario que preponderó en el trabajo fue el de los horarios de turno rotativo (78,8%); el 51,2% de los enfermeros dedicó entre 25 a 40 horas a la semana a su centro laboral; el 65,1% se demoró más de media hora en llegar al trabajo; el 78,8% de los enfermeros se dedicó solo a este trabajo; sólo un 60% ostentó estudios de segunda especialidad. Por otro lado, la mayoría fueron casados (45%) y no tuvo ningún hijo (67,5%).

Tabla 2. Percepción del nivel de carga laboral y sus dimensiones en los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$)

Dimensión	Nivel de carga laboral					
	Alta		Media		Baja	
	f	%	f	%	f	%
Carga mental	51	63,7	29	36,3	0	0
Carga física	28	35,0	51	63,7	1	1,3
Carga total	47	58,8	33	41,2	0	0

Como se aprecia en la Tabla 2, el 58,8% de los enfermeros que trabajaron en el Hospital Vitarte II de EsSalud, Lima 2021 presentaron un nivel de carga laboral alta. En cuanto a las dimensiones, se pudo apreciar que la carga mental fue alta con un 63,7%, mientras que en la carga física se encontró en el nivel medio con un 63,7%.

Tabla 3. Percepción del nivel de calidad de vida profesional en los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$)

Nivel de calidad de vida profesional	Frecuencia	Porcentaje
Baja calidad de vida	31	38,7
Buena calidad de vida	49	61,3

Como se aprecia en la Tabla 3, el 61,3% de los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$) presentaron una buena calidad de vida profesional. Ningún enfermero (0) reportó una calidad de vida óptima ni tampoco mala.

4.1.2. Pruebas de hipótesis

4.1.2.1. Hipótesis general

Tabla 4. Prueba de hipótesis de chi cuadrado para determinar si existe asociación o dependencia estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,243 ^a	1	0,134		
Corrección de continuidad ^b	1,599	1	0,206		
Razón de verosimilitud	2,236	1	0,135		
Prueba exacta de Fisher				0,165	0,103
Asociación lineal por lineal	2,215	1	0,137		
N de casos válidos	80				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 12,79.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Como se evalúa en la Tabla 4, la prueba de hipótesis de chi cuadrado demostró que el valor de significancia $p= 0,134 (> 0,05)$ lo cual indica que, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; por lo que, no existe asociación o dependencia estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021

Tabla 5. Prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

		Correlaciones		
			Nivel de carga laboral	Nivel de calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Nivel de carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,167
		Sig. (bilateral)	.	0,138
		N	80	80
	Nivel de calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	0,167	1,000
		Sig. (bilateral)	0,138	.
		N	80	80

De acuerdo con la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman (Tabla 5) se vio que valor de Rho de Spearman fue de 0,138 y el valor de significancia $p= 0,138 (> 0,05)$; lo cual indica que, la relación entre ambas variables es moderada pero estadísticamente no es significativa. Lo cual corrobora que no existe relación entre el nivel de carga laboral con el nivel de calidad de vida profesional. Por ello, se acepta la hipótesis nula ($p>0,05$) y se rechaza la hipótesis general formulada.

4.1.2.2. Hipótesis específicas

Tabla 6. Prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

Correlaciones				
			Nivel de carga	Nivel de
			mental	calidad de vida
			profesional	
Rho de Spearman	Nivel de carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	0,094
		Sig. (bilateral)	.	0,407
		N	80	80
	Nivel de calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	0,094	1,000
		Sig. (bilateral)	0,407	.
		N	80	80

En merito a la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman (Tabla 6) se vio que valor de Rho de Spearman fue de 0,094 y el valor de significancia $p= 0,407 (> 0,05)$; lo cual indica que, la relación entre ambas variables es débil y estadísticamente no es significativa. Lo cual corrobora que no existe relación entre la dimensión nivel de carga mental de la carga laboral con el nivel de calidad de vida profesional. Por ello, se acepta la hipótesis nula ($p>0,05$) y se rechaza la hipótesis específica formulada.

Tabla 7. Prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021.

Correlaciones			Nivel de carga física	Nivel de calidad de vida profesional
Rho de Spearman	Nivel de carga física	Coeficiente de correlación	1,000	0,136
		Sig. (bilateral)	.	0,228
		N	80	80
	Nivel de calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	0,136	1,000
		Sig. (bilateral)	0,228	.
		N	80	80

Como se colige de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman (Tabla 7) se vio que valor de Rho de Spearman fue de 0,136 y el valor de significancia $p= 0,228 (> 0,05)$; lo cual indica que, la relación entre ambas variables es moderada pero estadísticamente no es significativa. Lo cual corrobora que no existe relación entre la dimensión nivel de carga física de la carga laboral con el nivel de calidad de vida profesional. Por ello, se acepta la hipótesis nula ($p>0,05$) y se rechaza la hipótesis específica formulada.

4.1.3. Discusión de resultados

En nuestro estudio que tuvo como objetivo general establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021, se realizó durante la meseta de la pandemia por Covid19 en nuestro país en un hospital de nivel II-1 del seguro social de salud, EsSalud de Vitarte, se aprecia un predominio de enfermeros jóvenes adultos del sexo

femenino concentrados en las áreas críticas con turnos rotativos y dedicados casi exclusivamente a este único trabajo, la mayoría casados y sin hijos, con una percepción del nivel de carga laboral y mental alta con un 58,8% y 63,7% respectivamente. Estos hallazgos coinciden con los reportados por Barrios et al. (12) en un hospital de Chile en donde identificó que las enfermeras tenían una alta carga laboral y mental debido al tiempo que dedican en proporcionar cuidados a muchos pacientes. Del mismo modo, ya Granero (13) en España había revelado que una crisis económica y de salud como la que vivimos en la pandemia tiene un impacto negativo en las condiciones de trabajo y en el bienestar psicosocial de los enfermeros. Esta sobrecarga laboral también fue observada por Mejía et al. (19) en nuestro país en enfermeras de un hospital público de Trujillo en donde presentaron una tasa de sobrecarga de cada clase III (65,7%) equivalente a alta.

Con respecto al nivel de calidad de vida profesional, se encontró que la percepción predominante que tienen las enfermeras fue de buena calidad de vida profesional con un 61,3%, y, en cuanto a la percepción global de su calidad de vida, esta se encuentra en bastante buena con un 56,3%. Estos hallazgos coinciden con los reportados por Farias et al. (11) en un hospital público del seguro social de Argentina, en donde las enfermeras estuvieron satisfechas en un 78% con la calidad de vida general en el lugar de trabajo y se encontraban motivadas, altamente respaldados por colegas y familiares por el logro en su trabajo. De la misma forma, en nuestro país, Reyes (21) reportó en una clínica privada de Lima que la calidad de vida profesional presentaba una valoración final de “media” con un 56,7%. Lo que señala descriptivamente que las enfermeras en este hospital del seguro social de EsSalud de Vitarte sienten que a pesar de tener una alta carga laboral (68,1%) propiciada por la propia situación de la pandemia que todos conocemos, su calidad de vida profesional es buena (65,3%). Sin duda, este hecho viene siendo

influenciado por una serie de factores que deberían ser objeto de análisis en posteriores estudios de investigación.

Con respecto a determinar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida profesional y del mismo modo entre las dimensiones de esta carga que son la carga mental y la carga física, en nuestro estudio ejecutado entre las enfermeras que laboran en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021, no se encontró que exista correlación estadísticamente significativa entre ambas variables, demostrada por la prueba de hipótesis de chi cuadrado [$p= 0,134 (> 0,05)$] y corroborada por la Rho de Spearman de 0,138 con una $p= 0,138 (> 0,05)$. Del mismo modo, se encontró resultados similares para ambas dimensiones de la carga laboral. Nuestros hallazgos coinciden con los informados por Castro et al. (15) en su estudio realizado en un hospital público del Ecuador, en donde puso en evidencia que uno de los terminantes de la presencia de sobrecarga laboral fue un análisis situacional ineficaz de las diligencias de cada enfermera en su área de responsabilidad, por lo que no se demostró la influencia de la misma en la calidad de vida. De igual manera, nuestros resultados son similares a los notificados por Milla (18) en una clínica particular de Lima en donde luego aplicar estadística inferencial mediante la prueba de correlación de Spearman, concluyó que no hay una correlación estadísticamente significativa ($p>0,05$) entre la calidad de vida y la carga laboral de las enfermeras en dicho establecimiento de salud.

Sin embargo, nuestros estudios discrepan en parte con los hallazgos de Tello (16) que halló que si existe una relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y la calidad de vida profesional de las enfermeras en los servicios de cuidados intensivos de un hospital naval de Lima. Asimismo, discrepa parcialmente con Hurtado (17) que

encontró que si existe una relación importante entre el desempeño laboral y la calidad de vida ocupacional de las enfermeras en áreas críticas de hospital Sergio Bernales de Lima. También, se disiente con Machaca (20) que llegó a la conclusión de que existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones y cargas laborales con la calidad de vida en el trabajo en las enfermeras del Hospital Regional de Puno.

Estas discrepancias encontradas se pueden deber a que estos estudios se realizaron en una población de sujetos cuyas áreas son unidades críticas, por se son servicios con una mayor carga laboral para la enfermera, lo cual permite recoger esta riqueza del fenómeno desde un punto de vista más específico. A diferencia de medir en forma general a todos los sujetos. Esto estaría demostrando, probablemente, que las cargas laborales son distintas en función del servicio en donde se mida. De ahí la necesidad de estudiarlos de forma específica.

Las limitaciones del estudio fue el acceso a la muestra debido a que las enfermeras eran renuentes a colaborar después de su servicio ya que se encontraban agotadas luego de su jornada laboral, por lo que me fue necesario programar una cita con el participante, consideramos entonces que la encuesta realizada fue más objetiva e imparcial.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021 ($p=0,134$; $p=0,138$).
- No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021 ($p=0,407$).
- No existe relación estadísticamente entre la dimensión carga física de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021 ($p=0,228$).

5.2. Recomendaciones

- Recomendar a las autoridades del Hospital II Vitarte y al sector salud en general (MINSA, EsSalud, Fuerzas Armadas e IPRESS) a reducir la razón enfermera – paciente, debido a que una enfermera se encuentra a cargo de una cantidad excesiva de pacientes en el servicio.
- Garantizar una mayor cobertura de enfermera – paciente incorporando un mayor número de enfermeras en los establecimientos de salud para reducir el grado de exigencia de las tareas a realizar en el servicio.

- Capacitar a los profesionales de la salud en estrategias de estilos de vida, reducción del estrés y del buen vivir para reducir su alta carga mental y así mejorar su calidad de vida profesional.
- Desarrollar estudios cuali-cuantitativa de carga laboral y calidad de vida específicos para cada servicio, a fin de poder tener una métrica más razonable de la carga y así dotar de mayores recursos humanos al área que más lo demande.
- Indagar sobre los factores que se asocian a la carga laboral alta en cada servicio en particular, a fin de poder comparar los resultados obtenidos de forma más específica.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Sitio Web Mundial de la OMS. [Online].; 2021. Acceso 14 de Junio de 2021. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>.
2. Hernández-Morquecho K. Evaluar para gestionar recursos. Análisis de la literatura sobre la carga laboral en enfermería. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. 2016; 24(3): p. 217-22. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2016/eim163k.pdf>.
3. Saltos M, Pérez C, Suárez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería. 2018; 34(2): p. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
4. Diario Enfermero. Diario Enfermero Web site. [Online].; 2018. Acceso 14 de Junio de 2021. Disponible en: <https://diarioenfermero.es/>.
5. Arias K, Niño C, Sanjuanelo D. Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital. Revista Cubana de Enfermería. 2018; 34(1): p. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/842/321>.
6. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trabajo y Sociedad. 2017; 28(1): p. 11-35. Disponible en:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002&lng=es&tlng=es.

7. Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enfermería Global*. 2016; 42(1): p. 376-385. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion4.pdf>.
8. Cedeño-Tapia SJ. Calidad de vida en el Trabajo de Enfermería en el escenario Pre y Post Pandemia. *Revista Científica De Enfermería (Lima, En Linea)*. 2021; 10(3): p. 1-4. Recuperado a partir de <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/112>.
9. Rivera-Ávila D, Rivera-Hermosillo J, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investigación en Educación Médica*. 2017; 6(21): p. 25-34. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.010>.
10. Consejo Internacional de Enfermeras. International Council of Nurses (ICN) Web site. [Online]; 2020. Acceso 14 de Juniode 2021. Disponible en: <https://www.icn.ch/es>.
11. Pires D, Machado R, Soratto J, Scherer M, Gonçalves A, Trindade L. Cargas de trabajo de enfermería en la salud de la familia: implicaciones para el acceso universal. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2016; 24(e2682.): p. Disponible en: DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.0992.2682>.

12. Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Universitaria*. 2016; 13(3): p. 178-186. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>.
13. Farias A, Rojas R, Shocron S. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados. Tesis de Licenciatura. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, Escuela de Enfermería.Repositorio institucional.
14. Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. *Rev Med Chile*. 2017; 145(1): p. 888-895. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700888>.
15. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona, Programa de Doctorado en Ciencias Enfermeras.Biblioteca de Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud.
16. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, do Carmo Cruz M. ORIGINALLESSíndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*. 2019; 55(1): p. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>.
17. Castro F, Chantong K. Carga Laboral y su influencia en la Calidad de Vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, 2019 - 2020. Tesis de licenciatura en enfermería. Babahoyo - Los Ríos: Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias de la Salud.Repositorio institucional.

18. Tello G. Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval, 2016. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.Repositorio institucional.
19. Hurtado P. Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.Repositorio institucional.
20. Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado.Repositorio Institucional.
21. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería.Repositorio institucional.
22. Machaca M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno-2019. Tesis de licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Enfermería.Repositorio institucional.
23. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima, 2019. Tesis de segunda especialidad. Lima: Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Obstetricia y Enfermería.Repositorio institucional.

24. Fagerström L, Kinnunen M, Saarela J. Nursing workload, patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland. *BMJ Open*. 2018; 8(e016367): p. Disponible en: doi:10.1136/bmjopen-2017-016367.
25. Ferrari L, Filippi G, Sicardi E. *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II. Segunda ed. Editores P, editor. Buenos Aires: EUDEBA; 2016.
26. Calderón F. *Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe*, 2018. Tesis de licenciatura. Pimentel: Universidad Señor de Sipán, Escuela Académica Profesional de Enfermería.Repositorio institucional.
27. Parra M. *Conceptos básicos en salud laboral*. Primera ed. (OIT) OIdT, editor. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2003.
28. Santillán M. *Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería del UNTRMA*, 2014. Tesis de licenciatura. Chachapoyas: Universidad Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas", Escuela Académico Profesional de Enfermería.Repositorio Institucional.
29. Remigio Y. *Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima*, 2020. Tesis para obtener el título de segunda especialidad en enfermería. Lima: Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado.Repositorio institucional.
30. Urzúa A. *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto*. *Terapia Psicológica*. 2012; 30(1).

31. WHO. ¿Qué calidad de vida? Foro mundial de la salud. 1996; 17(4): p. 385-387.
Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/55264>.
32. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*. 2018; 58(1).
33. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento. *Revista EAN*. 2017; 82(1): p. 179-200.
34. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta ed. INTERAMERICANA EDITORES SADCV, editor. México: MCGRAW-HILL; 2014.
35. Veiga de Cabo J, De la Fuente E, Zimmermann M. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2008; LIV(210).
36. Hellín M, López M, Seva A, Ferrer M, Maciá M. Adecuación de escalas para medir cargas de trabajo mediante metodología de calidad. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2015; 70(1): p. 33-40.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la carga laboral se relaciona con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación inversa estadísticamente significativa entre la carga laboral y la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Carga laboral (CL)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carga mental ▪ Carga física 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada ▪ Enfoque cuantitativo
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación de la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Calidad de Vida Profesional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo directivo ▪ Motivación intrínseca ▪ Carga de trabajo 	<p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Método hipotético - deductivo ▪ Diseño observacional, descriptivo, correlacional y transversal
<p>¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021?</p>	<p>Identificar la relación de la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021.</p>	<p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021.</p>		

Anexo 2. Instrumentos

Carga Laboral y Calidad de Vida Profesional

Objetivo del estudio: Recolectar datos cuya información servirá para establecer la relación de la Carga Laboral con la Calidad de Vida Profesional del Enfermero que trabaja en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021.

Fecha de la encuesta: **Código:**

I. Datos Laborales (Para ser llenado por el participante)

Preguntas claves

1.1. Sexo (M/F):		1.5. Estado Civil (marcar con X)	
1.2. Edad (años):		1.5.1. Casado (a)	
1.3. ¿Cuánto tiempo ya labora en el hospital? (años/meses):		1.5.2. Soltero (a)	
		1.5.3. Divorciado (a)	
1.4. Unidad o servicio donde labora:		1.5.4. Conviviente	
		1.5.5. Viudo (a)	
1.7. Situación laboral (marcar con X)		1.6. N° de hijos	
1.7.1. Nombrado			
1.7.2. Contratado 728			
1.7.3. CAS			
1.8. ¿Qué tipo de horario tiene en su trabajo? (marcar con X)		1.8.1. Turnos fijos	
		1.8.2. Turnos rotativos	

Preguntas referenciales cortas

1.9. ¿Cuántas horas le dedica a este trabajo en la semana?	
1.10. ¿Cuántos tiempo tiene en su servicio actual?	
1.11. ¿Cuánto demora en llegar a su lugar de trabajo? (en minutos)	
1.12. ¿En cuántos lugares trabaja? Aparte de este.	
1.13. Y si fuera así ¿Cuantas horas trabaja a la semana cada lugar?	
1.15. ¿Tiene estudios de especialidad? (Si/No)	

II. Cuestionario de Carga Laboral (CCL)

Instrucciones:

Sr.(ta), Licenciada a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el nivel de carga laboral que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa o equis (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito por favor que responda con sinceridad.

<i>A las siguientes 36 preguntas, marcar con una X en la alternativa de su respuesta</i>		Nunca (1)	A veces (2)	Siem- pre (4)
DIMENSIÓN: CARGA MENTAL				
Indicador: Presión de tiempos				
1.	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2.	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3.	¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			
Indicador: Atención				
4.	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5.	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6.	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Indicador: Complejidad				
7.	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8.	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9.	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Indicador: Monotonía				
10.	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/ o tareas?			
11.	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12.	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
Indicador: Iniciativa				
13.	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tu trabajo?			
14.	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15.	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
Indicador: Aislamiento				
16.	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17.	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			

18.	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
Indicador: Horario de trabajo				
19.	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20.	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21.	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
Indicador: Relaciones dependientes de trabajo				
22.	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23.	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24.	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
Indicador: Demandas generales				
25.	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26.	¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27.	¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
DIMENSIÓN: CARGA FÍSICA				
Indicador: Carga estática				
28.	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29.	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30.	¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31.	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
Indicador: Carga dinámica				
32.	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33.	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg?			
34.	¿El Trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35.	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36.	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

¡Gracias por tu colaboración!

III. Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Instrucciones:

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 10, a las que se superponen las categorías "Nada" (valores 1 y 2), "Algo" (valores 3, 4 y 5), "Bastante" (valores 6, 7 y 8), y "Mucho" (valores 9 y 10):

ESCALA CVP - 35		Nada		Algo			Bastante			Mucho	
A la pregunta acerca de su vida y situación laboral...		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Prisas y agobios por la falta de tiempo para realizar mi trabajo										
3	Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo que tengo										
4	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo										
5	Los conflictos que tengo con otras personas de mi trabajo										
6	La falta de tiempo para mi vida personal										
7	La incomodidad física en el trabajo										
8	La carga de responsabilidad										
9	Las interrupciones molestas										
10	El estrés que tengo (esfuerzo emocional)										
11	Mi trabajo, ya que tiene consecuencias negativas para mi salud										
12	El tipo de trabajo										
13	La motivación que experimento (ganas de esforzarme)										
14	La exigencia de capacitación para realizar mi trabajo										
15	El apoyo de mi familia										
16	Mis ganas de ser creativo (a)										
17	La capacitación que tengo para hacer mi trabajo actual										
18	Mi trabajo, porque es importante para la vida de otras personas										
19	Mi trabajo, ya que me siento orgulloso (a) de él										
20	Lo que tengo que hacer, ya que ello está claro										
21	El apoyo que recibo de mi equipo										
22	La posibilidad de expresar lo que siento y necesito										
23	Mi satisfacción con el sueldo										
24	El reconocimiento de mi esfuerzo										
25	La posibilidad de ser promocionado (a)										

26	El apoyo de mis jefes o adjunto												
27	El apoyo de mis compañeros (as)												
28	La recepción de la información de los resultados de mi trabajo												
29	La institución donde trabajo, ya que trata de mejorarla calidad de vida de mi puesto												
30	La autonomía o libertad de decisión que tengo												
31	La variedad de mi trabajo												
32	La posibilidad de ser creativa												
33	La posibilidad de ser escuchado (a), cuando realizo alguna propuesta												
34	Mi capacidad de desconexión al final de la jornada laboral												
35	Mi calidad de vida global												

¡Gracias por tu colaboración!

Anexo 3. Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

Lima, 23 de agosto de 2021

Investigador(a):
CHUQUICHAMPI MAMANI CELESTINA
Exp. N° 965-2021

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: "CARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL ENFERMERO QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL II VITARTE ESSALUD, LIMA - 2021" V02, el cual tiene como investigador principal a CHUQUICHAMPI MAMANI CELESTINA.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW

Anexo 4. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Chuquichampi Mamani, Celestina
Título : “Carga Laboral y Calidad de Vida Profesional del Enfermero que trabaja en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Carga Laboral y Calidad de Vida Profesional del Enfermero que trabaja en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Chuquichampi Mamani, Celestina**. El propósito de este estudio es: Establecer la relación de la carga laboral con la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima – 2021. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el *Chuquichampi Mamani, Celestina* al 980669934 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

Anexo 5. Carta a la institución para la recolección de datos



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CARTA N° 015-2020-UPNW-FCS-EAPE-DE

Lima, 15 de julio de 2021

Señor Doctor:

JEAN LUIS FRANCIA VELÁZQUEZ

Director Ejecutivo

Hospital II Vitarte - ~~EsSalud~~ **EsSalud**

Presente. -

Atención : Lic. Magaly Vigo Espinoza
Jefa del Departamento de Enfermería

Asunto : Autorización para la recolección de datos en su Institución de Proyecto de Investigación de Tesis

Referencia  Proyecto "CARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL ENFERMERO QUE TRABAJA EN EL HOSPITAL II VITARTE ESSALUD, LIMA - 2021"

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente, y en relación con la referencia, solicitarle la autorización respectiva para que la alumna **Bach. Enf. CHUQUICHAMPI MAMANI, CELESTINA**, del Programa de Enfermería de nuestra Casa de Estudios, pueda recolectar los datos de su Proyecto de Investigación de Tesis de Licenciatura en la prestigiosa institución que dirige.

Agradeciendo la atención que se sirva brindar a al presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



Universidad Norbert Wiener
Dra. Susan Naydel Gonzalez Saldaña
DIRECTORA (C) DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Jr. Lampa y Lampa 110, piso 7, Santa Beatriz, Lima. E-mail: susan.gonzales@unwiener.edu.pe. Cel. 986838414



Juntos creamos una Experiencia Educativa Excepcional

LICENCIADOS
por SUNEDU

Anexo 6. Informe del asesor de turnitin

CARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.upeu.edu.pe:8080

Internet Source

3%

2

repositorio.uwiener.edu.pe

Internet Source

2%

3

Submitted to Universidad Católica del CIBAO

Student Paper

2%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Internet Source

2%

5

Submitted to Universidad Wiener

Student Paper

2%

6

repositorio.uss.edu.pe

Internet Source

2%
Activar V
Ve a Config

Anexo 7. Análisis estadísticos adicionales

Tabla A.7.1. Percepción de la calidad de vida global en los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$)

Calidad de vida global	f	%
Nada buena	6	7,5
Algo buena (regular)	8	10,0
Bastante buena	45	56,3
Muy buena	21	26,3

Como se valora en esta Tabla, la percepción de la calidad de vida global que tuvo el enfermero que trabaja en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$) es en su mayoría fue bastante buena con un 56,3%. Sin embargo, hay un grupo de casi 17,5% de enfermeros que no percibe bien su calidad de vida global.

Tabla A.7.2. Tabla cruzada del nivel de carga laboral con el nivel de calidad de vida profesional en los enfermeros del Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$)

Análisis de frecuencias			Nivel de Calidad de Vida Profesional		Total
			Baja calidad de vida	Buena calidad de vida	
Nivel de Carga Laboral		Recuento	16	17	33
	Media carga laboral	% dentro de nivel de carga laboral	48,5%	51,5%	100,0%
		% dentro de nivel de calidad de vida profesional	51,6%	34,7%	41,3%
	Alta carga laboral	Recuento	15	32	47
		% dentro de nivel de carga laboral	31,9%	68,1%	100,0%
		% dentro de nivel de calidad de vida profesional	48,4%	65,3%	58,8%
Total		Recuento	31	49	80
		% dentro de nivel de carga laboral	38,8%	61,3%	100,0%
		% dentro de nivel de calidad de vida profesional	100,0%	100,0%	100,0%

En esta tabla cruzada o de contingencia entre el nivel de carga laboral con el nivel de calidad de vida profesional en los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte EsSalud, Lima 2021 ($n= 80$), se observó que el 65,3% de enfermeros que reportaron una buena calidad de vida presentaron también una alta carga laboral con un 68,1%. Mientras que, un 48,4% de enfermeros que reportó una baja calidad de vida profesional presentó una alta carga laboral en un 31,9%.

Anexo 8. Panel fotográfico



Lic. Enfermeros del Hospital. II Vitarte
EsSalud. Se les agradece infinitamente por
su colaboración en la encuesta.