



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud  
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de  
la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional  
Lima – 2022**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

**Autor:** Peña Pizango, Percilia Paola

**Asesor:** Dra. Cárdenas De Fernández, María Hilda

**Código ORCID:** 0000-0002-7160-7585

Lima – Perú  
2022

## **DEDICATORIA:**

### **A Dios y mis profesores:**

A **Dios** por marcar el camino de mi vida y guiarme por el camino correcto, por llenar mi corazón con su antorcha de su luz para que cumpla mi meta, por permitirme conocer excelentes profesionales en mi educación (**profesores**), de quienes llevo algo muy especial que es su enseñanza, ejemplo de perseverancia, entendiendo que lo aprendido jamás se olvida. En especial a la doctora María Hilda Cárdenas, por su tiempo, sus consejos, apoyo incondicional y su cariño, su ejemplo de perseverancia, lucha y por ser una excelente guía y consejera tal como lo hace el Mesías el salvador señor Jesucristo.

### **A mi esposo e hijos:**

Dedico a mi amado **esposo**, por ser mi compañero, mi amigo, por su enorme esfuerzo, comprensión y siempre estar a mi lado en todo momento y por apoyarme, espiritualmente, anímicamente, psicológicamente y materialmente, por creer en mi capacidad en este campo de estudio, a si mismo a mis amados **hijos, por constituir y ser la razón de nuestro existir** quienes nutren nuestra felicidad y encienden el motor que nos impulsa al éxito. Sin duda ellos han sido un gran apoyo y un pilar esencial en el desarrollo y culminación de mi carrea.

### **A mis padres y hermanos**

A mis **padres**, por el apoyo psicológico, anímico y por la esperanza que depositaron en mí, quienes siempre, han estado a mi lado, a mis **hermanos** en **CRISTO JESUS** de **MIRECOMDI** por sus oraciones y ruegos a nuestro Dios para que se haga realidad este gran anhelo de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO:**

A mi señor y salvador Jesucristo (Dios) por guiarme a lo largo de mi de mi vida y existencia, por marcar mi destino en mis estudios del campo de la medicina, el cual es una honorable profesión, por darme fortaleza en los momentos de dificultad y de debilidad.

Agradezco a mis profesores por compartirme sus conocimientos y experiencias a lo largo de la preparación de mi profesión y de manera especial, a una gran guía, consejera, la doctora María Hilda Cárdenas, por ser una gran asesora, quien me guio con su paciencia, rectitud y su valioso aporte para mi investigación.

Agradezco profundamente a mi esposo, Urfiles Pérez Pérez, a mis hijos, , Melquisedec Urfiles Pérez Peña, Abigail Pérez Peña, por ser el motor y motivo para que yo culmine mi carrera profesional y alcanzar el existo mi profesión de igual manera brindo mi agradecimiento a mis hijos políticos Dany Perez Domínguez, Zonia Bercelia Perez Domínguez.

Gracias a mis padres: Francisco Peña Cárdenas, y Sulema Pizango Inuacari, y mi suegrita Bercelia Perez Villanueva, por confiar y creer en mi persona, por los consejos y fortaleza que brindan en todo momento.

A la Universidad Norbert Wiener por ser mi alma mater, sede de todo conocimiento y oportunidad para lograr ser grandes profesionales competentes en el mundo entero.

**ASESOR DE TESIS: CÁRDENAS DE FERNÁNDEZ María Hilda**

## **JURADO**

Presidente : Mg. Paola Cabrera Espezua  
Secretario : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña  
Vocal : Mg. María Angélica Fuentes Siles

## **ÍNDICE:**

1.	EL PROBLEMA	11
1.1.	Planteamiento del problema	11
1.2.	Formulación del problema	14
1.2.1.	Problema general	14
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Objetivos de la investigación	15
1.3.1.	Objetivo general	15
1.3.2.	Objetivos específicos	15
1.4.	Justificación de la investigación	15
1.4.1.	Teórica	15
1.4.2.	Metodológica	16
1.4.3.	Práctica	16
1.5.	Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1.	Temporal	17
1.5.2.	Espacial	17
1.5.3.	Población o unidad de análisis	17
2.	MARCO TEÓRICO	18
2.1.	Antecedentes	18
2.2.	Base Teórica	21
2.3.	Formulación de hipótesis	27
3.	METODOLOGÍA	29
3.1.	Método de la investigación	29
3.2.	Enfoque de la investigación	29
3.3.	Tipo de investigación	29
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población, muestra y muestreo	30
3.6.	Variables y operacionalización	31
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34

3.7.1. Técnica	34
3.7.2. Descripción de instrumentos	34
3.7.3. Validación	35
3.7.4. Confiabilidad	35
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	36
3.9. Aspectos éticos	36
4. RESULTADOS	38
5. DISCUSION	47
6. CONCLUSIONES	49
7. RECOMENDACIONES	50
8. REFERENCIAS	51
<b>ANEXOS</b>	<b>59</b>
<b>Matriz de consistencia</b>	<b>60</b>

## **Resumen**

Objetivo. Determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022.

Materiales y métodos: El trabajo tiene enfoque cuantitativo, el diseño metodológico es descriptivo y de corte transversal. El estudio tiene muestreo no probabilístico, de forma censal, donde se tomaron 80 enfermeros que trabajan el área de UCI de un Hospital Nacional de Lima 2022, en Lima, seleccionados como muestra. Resultados. La relación de la dimensión carga física con la calidad de vida es baja en 78.8% con alta sobrecarga laboral, relacionada en 16%. La dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero, hay calidad de vida baja en 80% con alta sobrecarga laboral, relacionado en 21%. La dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero, hay calidad de vida baja en 80% con alta sobrecarga laboral, relacionado en 21%. La dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero, hay calidad de vida baja en 76.3% con alta sobrecarga laboral, relacionado en 33%. La sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero, tienen calidad de vida baja en 73.8% con alta sobrecarga laboral, relacionado en 40%.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, calidad de vida, Unidad de Cuidados Intensivos.

## **Abstract**

Objective. To determine the relationship between work overload and the quality of life of nurses in the Intensive Care Unit of a National Hospital in Lima 2022. Materials and methods: The work has a quantitative approach, the methodological design is descriptive and cross-sectional. The study has non-probabilistic sampling, in a census form, where 80 nurses who work in the ICU area of a National Hospital of Lima 2022, in Lima, were selected as a sample. Results. The relation of the physical load dimension with the quality of life is low in 78.8% with high work overload, related in 16%. The mental load dimension with the quality of life of the nurse, there is low quality of life in 80% with high work overload, related in 21%. The shift work dimension with the quality of life of the nurse, there is low quality of life in 80% with high work overload, related in 21%. The dimension organization of services with the quality of life of the nurse, there is low quality of life in 76.3% with high work overload, related in 33%. The work overload with the quality of life of the nurse, have low quality of life in 73.8% with high work overload, related in 40%.

Keywords: Work overload, quality of life, Intensive Care Unit.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial hay problemática de calidad de profesionales de salud, es preocupante, porque se presenta como vínculo en calidad de sistemas de salud. En Estados Unidos, se dice que en hospitales aumenta en 10% la cantidad de enfermeras universitarias, hay disminución de 6% de muertes de pacientes; en salud donde la demanda de pacientes sobrepasa en la cantidad de profesionales de enfermería, los pacientes en especial aquellos de peligrosidad como los quirúrgicos incrementan sus posibilidades de muerte en un rango de 30 días (1).

A nivel internacional el trabajo de las enfermera es representada aquellas que no adopta una adecuada calidad de vida, puesto que el 50% de ellos no cuentan con espacios de descanso, exceso de trabajo, falta de actividad física, recreación, llevándolos al sedentarismo, además es la cuarta profesión más estresante debido a las múltiples responsabilidades que desempeña el profesional y que más del 20% de este grupo de profesional tienen un trastorno mental u orgánico menor debido a su vínculo directo con el sufrimiento de los usuarios (2).

En Perú hay proporción de 15 profesionales de enfermería por 10 mil habitantes, el 63% se encuentran registrados. Hay déficit en capacidad del sistema de salud que atiende más de 32 millones. La sobrecarga laboral es común en instituciones de salud como los hospitales. Para trabajadores de la salud, en enfermeras, que están con el paciente las 24 horas del día, este exceso de trabajo se debe a que en su mayoría el número de pacientes excede la capacidad de cuidado de la cantidad de enfermeras, además de que cumplen otras funciones que no son parte de su carrera, como las funciones administrativas, educativas y de gestión (3).

El análisis de las cargas revela las diferencias de los aspectos del proceso de trabajo que tienen potencial para interferir con la dinámica física y mental del trabajador, destacando las

características de los objetos de trabajo, las tecnologías y las herramientas utilizadas, así como las formas de organización, división y gestión de trabajo (4).

Carmona y col., menciona que la carga laboral de enfermería, en el sector salud, está entre los principales factores que influyen en el bienestar del trabajador; para eso debe encontrar formas de afrontamiento frente a las diversas situaciones, como relaciones interpersonales con los usuarios y familiares, con el equipo multidisciplinario, las condiciones económicas, laborales, las formas de organización y gestión del trabajo y las formas en que cada individuo experimenta los conflictos todo esto suma a la calidad de vida (5).

Se diferencia en carga asistencial y carga de trabajo. La primera es concepto que no ofrece realidad pura del trabajo, da visión limitada y parcelada. El concepto de carga de trabajo engloba aspectos físicos de actividad, mentales y emocionales. Al hablar de cargas de trabajo hay calidad, además de ejecutar un cuidado, se hace en base de una corrección científica; “el paciente tiene derecho a recibir los mejores cuidados conforme a la evidencia” (6).

Los servicios de atención especializada como lo es Cuidados Intensivos (UCI) exponen a los profesionales existentes, entre ellos el recurso más valioso y costoso de la UCI, la enfermera intensivista quien tiene la diaria tarea de vigilancia, cuidado y tratamiento del enfermo crítico a vivir una carga emocional y laboral que afecta la forma de cuidar a los pacientes y puede causar pérdida del bienestar en la actividad profesional, hasta el desequilibrio emocional, en el que experimenta depresión e incertidumbre. La inversión de esfuerzos y energías que se ven reflejados en recuperación del paciente, la mayoría no corresponden con la satisfacción esperado, va en demerito de la utilización de experiencia en tomar mejores decisiones, en caminos de autorrealización, actualización, de reconocimiento a la labor desempeñada (7).

Agudelo, planteó: carga laboral cuantitativa: dificultan la tarea y desempeño laboral; según la OPS, (8) la sobrecarga del trabajo es cuando la persona se somete a exigencias en

responder en lo cualitativos y cuantitativos, es factor de riesgo externa e interna en el trabajador, en actividades laborales, en aumento de funciones, en excesos de usuarios sobrepasan la capacidad de atención por el profesional, se asocia en clínica del paciente, aumenta el desgaste físico, mental de la enfermera con deterioro del cuidado brindado (9).

La labor de enfermería evidencia disminución de calidad de vida influyen en tareas, se refleja en atención al usuario y familia, con una atención deficiente. Cuando en enfermería desarrolla su labor responsable su soporte en la entidad son lo administrativo aplicando el razonamiento para una perfecta atención. MINTRAB, define al trabajo como obligaciones de cumplimiento laboral que cumple el individuo durante su labor la carga laboral, así mismo especifica el factor de labor pensante medida en un nivel de rendir lo adecuado (10).

Las enfermeras que atienden a pacientes en la Unidad de Cuidados Intensivos, con horario de 24 horas, es exceso de trabajo y consecuencia que cuando hay mayor número de pacientes que exceden a los profesionales de la salud; las enfermeras se exponen al trabajo de 24 horas, tienen que completar otras funciones laborales, como madres, atender al familiar, etc.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022
- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022

- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022
- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1. Teórica**

El estudio está enfocado en la necesidad de promover a la Salud Ocupacional, pendiente de prevenir algunas enfermedades que afecten al personal de la salud, específicamente a las enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos, quienes se ven en la necesidad de atender con una sobrecarga laboral en la atención y cuidado de los pacientes, y por esta decisión de amor a la profesión se ve afectada su salud y el desempeño de su trabajo.

##### **1.4.2. Metodológica**

Este estudio tiene relevancia e importancia metodológica porque sus resultados servirán de referencias a otras instituciones, será un aporte de alto valor teórico para la línea de investigación de salud y enfermedad, asimismo servirá de antecedente a otras investigaciones y marcará el camino a otros investigadores.

##### **1.4.3. Práctica**

Por lo cual es necesario investigar como aportar en mejorar la calidad de vida de las enfermeras buscando una comprensión integrar asegurándoles garantía de salud, seguridad física y seguridad mental, para poder brindar atención de forma segura buscando el bienestar

de los pacientes que se cuentan internado en la Unidad de Cuidado Intensivos para otras instituciones donde se esté presentando la misma situación.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La realización de esta investigación se hizo en los periodos de mayo a agosto del 2022

### **1.5.2. Espacial**

Se realizará en el área de terapia intensiva, de un Hospital Nacional de Lima Perú.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### **A nivel internacional:**

Granero (11) en el 2017, en España cuyo objetivo fue “analizar la calidad de vida laboral de las enfermeras de las unidades críticas de Barcelona en el contexto de crisis económica contemporánea”. Estudio de enfoque mixto descriptivo y transversal. Evaluó cargas de trabajo (sobrecarga), el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo. La muestra por conveniencia estuvo constituida por 1760 enfermeras activas de hospitales públicos. La crisis económica tuvo impacto negativo en las condiciones de trabajo y en el bienestar psicosocial. Existen efectos secundarios relacionados con desgaste (sobrecarga, inestabilidad física, saturación mental, malestar emocional), dolor de espalda y tensión muscular. Las condiciones laborales valiosas son el entorno social y físico, y menos valiosas las relacionadas con regulación y desarrollo. Las enfermeras se dieron cuenta que adaptación a organización era importante que la adaptación a ellas. El Burnout, muestra poca prevalencia, pero hay alta ansiedad por dedicación y sobrecarga laboral. Concluyeron que la calidad de vida laboral se ha deteriorado por esa sobrecarga.

Vidotti (12), en el 2018, en Brasil, con el objetivo de “evaluar, el estrés, la sobrecarga laboral y su relación con la calidad de vida del profesional en enfermería”. Estudio observacional, correlacional y transversal. Muestra de 502 enfermeras de hospital benéfico público. 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, se relacionan significativamente con menor percepción de calidad de vida física y psicológica del profesional de enfermería ( $p < 0,05$ )

Castro (13) en el 2018 en Ecuador con el objetivo de “comprobar la influencia de la carga laboral en la calidad de vida profesional de las enfermeras de un hospital público”. Estudio de enfoque mixto y diseño transversal. Como resultado, la mayoría de las enfermeras (79%) 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 área de responsabilidad repercutió en calidad de vida.

#### **A nivel nacional:**

Milla (14), en el 2018, con el objetivo de “establecer 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 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%). 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

Mejía y Murga (15) en el 2017, ejecutaron un estudio descriptivo correlacional para “establecer 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.

Machaca (16) en el 2020, sustentó un trabajo de investigación descriptivo correlacional y transversal cuyo objetivo fue “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 que existe relación directa estadísticamente significativa entre las condiciones y cargas laborales con la calidad de vida en el trabajo, respaldada por la significancia del coeficiente de correlación de Pearson de 0,652 y un valor  $p = 0,0001$ .

## **2.2. Base Teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Sobrecarga laboral del profesional de enfermería**

Las condiciones de trabajo actualmente tienen mecanismos que aseguran la producción de una gran demanda de prestaciones de servicios idóneos e inmediatos, esto propicia el aumento de la productividad y el logro de metas y disminución de horarios de descanso; actividades que impactan directamente en la salud y seguridad del colaborador, al ser este un elemento que tiene desgaste profesional. En este sentido, los profesionales de enfermería tienen que atender situaciones con diversos estresores en la actividad laboral, además de la apreciación de dolor y muerte y la sobrecarga laboral de tiempo para lograr las metas trabajadas, incluso duplicando sus tiempos o turnos (17).

La sobrecarga laboral del profesional de enfermería en estos últimos años, ha traído como consecuencia la demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar el personal de enfermería, en relación a la calidad del cuidado que puede brindarle al paciente; considerando el esfuerzo físico, mental y afectivo, obteniendo una alta cantidad de pacientes atendidos en el servicio, debido a la escasa cantidad de recursos humanos y la incertidumbre entre otros (18).

## **Dimensiones de la carga laboral**

Los factores relacionados a la carga laboral tienen de forma intrínseca exigencias psíquico-físicas que la actividad laboral genera en el personal, asimismo posturas, esfuerzos de atención entre otros. Para cuestiones del presente estudio se contemplan las siguientes dimensiones de la carga laboral (19):

### **Dimensión carga física**

Referida a las actividades físicas que tiene que realizar el personal durante su estadía en el centro de trabajo, siendo los esfuerzos físicos, la posición de trabajo y la ergonomía alguno de ellos. En tal sentido, tomando en cuenta la fisiología muscular, el trabajo muscular se organiza en: 1) trabajo dinámico, tiene participación cuando se presencia la sucesión de contracciones y relajaciones en corta duración, siendo ejemplo de ellos el caminar, el traslado de cargas entre otros; 2) el trabajo estático se gestiona cuando la contracción del músculo es duradera en un periodo de tiempo y se manifiesta en la postura corporal estática, este tipo de actividad no genera movimiento pero si es importante la gestión de una adecuada postura corporal para evitar el cansancio o fatiga muscular (20).

Las posturas laborales son diversas en una jornada de trabajo, tomando en cuenta que puede ser el caso que en algunas ocasiones se realicen labores de pie y en otras múltiples sentados o realizando posturas con esfuerzo. Por ello, la inadecuada gestión de posturas genera que el trabajo sea desagradable y se aprecie fatiga, en periodos constantes podrían generar problemas a la salud física. Entonces los movimientos y las posturas que ejecutan los profesionales de enfermería repercuten directamente en la aparición de problemas de salud a nivel físico, y este podría conllevar a desarrollar disrupciones psicológicas que se puedan manifestar con estrés y así de esta manera provocando una disminución de la concentración en el trabajo y generando una atención inadecuada hacia los pacientes (21).

## **Dimensión carga mental**

La actividad mental es necesaria para el desarrollo o desempeño en el trabajo. Esta se incrementa de acuerdo a la complejidad de la información que recibe y a las capacidades personales de afrontamiento de los individuos tienen. Para disminuir este tipo de carga laboral es importante tener en cuenta la cantidad de ejercicio mental que se debe realizar de acuerdo a la situación; esto debe incluir estados de concentración y atención. Los determinantes de la carga mental incluyen (22):

Cantidad y complejidad de información, es un factor que tiene en cuenta el tipo de tarea que se gestiona. Tiempo de respuesta, es significativa en el proceso de carga mental, puesto que repercute en cantidad de tiempo asignado para tarea y atención mental correspondiente (23).

Características personales, tienen competencias del colaborador que ejecuta la actividad, esto depende del nivel de aprendizaje, personalidad, edad, y actitud hacia el trabajo. Las consecuencias de una excesiva carga mental pueden generar fatiga y estrés, la disminución del rendimiento laboral, el aumento de errores o alteraciones psicósomáticas, disminución de la motivación, incapacidad para la toma de decisiones, conflictos laborales, malas relaciones laborales y crear un mal clima laboral (24).

## **Dimensión trabajo a turnos**

Estas actividades son realizadas por colaboradores que tienen desempeño en las mismas áreas de trabajo, pues tienen necesidad de generar una prestación de servicios en horarios distintos, fuera de los turnos establecidos en el servicio y en periodos de tiempo organizados en días, semanas o mensualmente. Esta actividad tiene amplia repercusión en la vida laboral y personal de los trabajadores siendo factor un que se incrementa con la falta de constancia de permanencia en el ámbito intrafamiliar y efectos en la salud del trabajador (25).

Algún desorden en esta actividad laboral puede tener efectos adversos en la calidad de sueño del individuo y su empeño, tomando en cuenta que el organismo se habitúa a una actividad cotidiana. Es así que puede verse afectada la homeostasis psicofisiológica del trabajador, teniendo impacto en la vida familiar, las relaciones sociales y en el bienestar personal (26).

### **Dimensión organización del servicio**

Es la organización del grupo humano en la distribución de funciones y actividades mediante una metodología o cultura organizacional prediseñada como modelo institucional para así de este modo generar buenas organizaciones en los diferentes servicios por ende generan una buena prestación de trabajo (27).

### **Efectos de la carga laboral**

La actividad laboral repercute en los que tienen cansancio generado por carga o sobrecarga laboral, si carga laboral es superior a las competencias de adaptación se presenta problema laboral y afectación de salud física y mental del trabajador. La manifestación clínica de sobrecarga laboral incluye: Absentismo, averías, conflictos internos, producción escasa y de mala calidad, siniestralidad, violencia, etc., puede presentarse dolor muscular, fatiga mental, falta de atención, disminución de motivación, fatiga crónica, ansiedad, estrés, etc. (28).

### **2.2.2. Segunda variable: Calidad de Vida del Enfermero**

La calidad de vida ha cobrado importancia a lo largo de la historia, y el interés por evaluar este término y su importancia científica sistemática se ha vuelto relevante en los años. La palabra ahora se usa 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 principio organizador que se usa para el mejoramiento de la sociedad (29).

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 (31).

Chaves cita a la OMS para definir la 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 (32).

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. La calidad de vida profesional depende de muchos factores personales (edad, género, personalidad), familiares (cónyuge o no, apoyo familiar) estrictamente de aspectos laborales (salario y experiencia laboral), e incluso del tipo de gestión (33).

Si hablamos de las 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 esenciales en el hogar. 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 (34).

### **Definición Conceptual de términos.**

Sobrecarga laboral del enfermero: viene a ser los requerimientos psicológicos y físicos que tiene un individuo durante su jornada de trabajo. En este punto, es importante tener en cuenta que la definición incluye dos áreas muy bien definidas, lo físico y lo psicológico, y son justamente estas dos dimensiones las más afectadas durante jornadas laborales extensas (sobrecarga laboral) que genera estrés; situación que podrían estar experimentando los profesionales de enfermería en este escenario de pandemia en las unidades de cuidados intensivos (35).

Calidad de vida del profesional enfermero: es un factor fundamental para el buen desempeño en el trabajo y es una de las variables más relevantes para comprender el comportamiento organizacional actual. Se define 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 (36).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **Hipótesis general**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022

### **Hipótesis específica**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional, Lima 2022

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Estará enmarcado en el método hipotético-deductivo, es el indicado para comprobar las hipótesis o producir el conocimiento, eso lo hace revisando teorías y fundamentos sobre el fenómeno de estudio yendo de lo general hasta producir conclusiones con lo particular (37).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque es cuantitativo, este permite medir el fenómeno desde una perspectiva estadística, describiendo los hechos con objetividad y permitiendo que sean contrastados en otros escenarios (38).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo descriptiva, de carácter observacional describe los hechos tal como están sucediendo en el campo (39). Asimismo, el estudio es de nivel descriptivo correlacional, donde se busca identificar las características principales de la variable para luego encontrar el grado de relación entre ellas.

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es sin intervención, ya que las variables no serán manipuladas ni cambiadas de manera deliberada solo se observarán los hechos como están ocurriendo. De corte transversal porque la información se hará una sola vez en un espacio de tiempo determinado (40).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población será finita y estará constituida por 80 enfermeros que trabajan el área de UCI de un Hospital Nacional de Lima 2022. Además, no se contará con muestra, se tomará la población total porque de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión

#### **Criterios de Inclusión:**

Profesionales de enfermería de cuidado directo. Profesionales de enfermería con más de un año en el servicio. Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado.

#### **Criterios de Exclusión:**

Profesionales de enfermería que este menos de un año en el servicio. Profesionales de enfermería que no deseen participar. Profesionales de enfermería de funciones administrativas

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **3.6.1. Variables de estudio**

Variable 1. Sobrecarga laboral

Variable 2. Calidad de vida del enfermero

### 3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Sobrecarga laboral	Es el exceso de trabajo, que realiza la enfermera en su turnos y tiene que ver con la carga física y mental, trabajo a turnos y organización del servicio		Carga física	Postura, proceso de manipulación o desplazamiento de cargas, esfuerzo muscular esquelético, fuerza, peso.	Ordinal	Alta = 78 – 116  Media = 39 – 77  Baja = 0 – 38
			Carga mental	Ritmo laboral, usos de tecnológicas, volumen de información, experiencia profesional		
			Trabajo a turno	El trabajo que se realiza es a turnos. El calendario de turnos se conoce con antelación.		
			Organización de servicios	Rol de trabajo, estabilidad de equipo, participación de compañeros. Organización del servicio, orden en el procedimiento o tratamiento		

V2: Riesgo de caída	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.	Apoyo directivo	Trabajo, Sueldo, Promoción, Esfuerzo, Reconocimiento, Apoyo del jefe, Apoyo de compañeros, Creatividad, Resultados, Expresión, Lugar de trabajo, Autonomía, Variedad, Escucha	Ordinal	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	Motivación, Apoyo familiar, Ganas, Comunicativo, Capacitación, Competencia, Importancia, Claridad, Orgullo, Compañerismo		
		Carga de trabajo	Cantidad de trabajo, Presión que percibe, Presión recibida, Prisas y agobios, Conflicto con otros, Falta de tiempo, Incomodidad física, Carga de responsabilidad, Interrupciones molestas, Estrés percibido, Consecuencias. Calidad de vida percibida en el trabajo.		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica que se aplicará para la recolección de los datos de ambas variables, sobrecarga laboral y calidad de vida profesional, será 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. La encuesta está compuesta por cinco aspectos: datos demográficos, propósito, instrucciones, datos laborales y la aplicación de los instrumentos, un cuestionario y una escala, que recopilan información que perciben las enfermeras. Se realizará en un tiempo aproximado de 20 - 25 minutos.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **“Cuestionario de carga laboral, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT)”**

El cuestionario del INSHT fue diseñado por Bestratén y el INSHT de España en el año 2005, y está estructurado en 58 ítems agrupados en 4 dimensiones (carga física y mental, trabajo a turnos y organización del servicio), el cuestionario puntúa a las respuestas en categorías de si o no, donde no = 1 y si = 2. Su valor global es Alta = 78 – 116, Media = 39 – 77, Baja = 0 – 38. En el Perú, el cuestionario del INSHT fue adecuado culturalmente y sometido a validación de contenido y constructo por Zelaya (41).

##### **“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 (34) responde a calidad de vida profesional global percibida, es respuesta que identifica el sentir del profesional en base a pregunta directa, dando valor a 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**

En Perú, el cuestionario del INSHT fue adecuado y sometido a validación de contenido y constructo por Zelaya, (41), la escala fue evaluada por juicio de cuatro profesionales de enfermería expertos (asistenciales de áreas críticas), la prueba de concordancia de Kendall fue 0.115 con significancia de 0.884, indica que el instrumento tiene una validez óptima.

### **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional**

Una de las más recientes revalidaciones del instrumento se efectuó en México el 2017 por Rivera-Ávila, Rivera-Hermosillo, y González-Galindo, (42), del mismo modo, el 2020 el instrumento también fue validado en nuestro país por Remigio (32), 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**

Para el cuestionario 1 del INSHT Zelaya, (41), llevó a cabo la prueba piloto con 30 enfermeras asistenciales, donde la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach alcanzó un  $\alpha=0.789$ , mostrando que la confiabilidad del instrumento es aceptable y mide la carga laboral del profesional de enfermería.

### **Cuestionario de Calidad de Vida Profesional**

La investigación efectuada por Rivera-Ávila (42) en México arrojaron un coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) 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 (32), obtuvo un coeficiente de confiabilidad  $\alpha = 0,94$ . Ratificando que es un instrumento sumamente confiable

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

La recolección de datos fue sometida a control de calidad de forma manual, fue ingresada en base de datos Excel 2019, para ser exportada a matriz de datos diseñada en el programa estadístico SPSS V.25.0. El análisis estadístico incluirá, en empleo de la estadística descriptiva, la cual nos facilitará identificar la carga laboral y la calidad de vida de los profesionales de enfermería en sus diferentes dimensiones. En este punto los resultados serán, presentados en tablas simples que incluyan frecuencias absolutas y relativas; la interpretación y análisis de datos se hizo en base a porcentajes más altos y relevantes. La estadística inferencial, ayudo a determinar la relación entre la carga laboral y calidad de vida de profesionales de enfermería, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, con un intervalo de confianza IC=95, y un p-valor de 0.05. los resultados de interpretarán tomando en cuenta

los datos relevantes. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho), es prueba No Paramétrica, cuyos valores van de -1 (correlación negativa) a +1 (correlación positiva) (43).

### **3.9. Aspectos éticos**

Se ha tenido en cuenta aspectos de protección de la unidad muestral del estudio y principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, así mismo se aplicará el consentimiento informado previa información dada a las unidades de investigación, asimismo se mantendrá una conducta ética durante todo el desarrollo de la investigación respetando el derecho de autor referenciando de manera adecuada todo el contenido.

#### **Principios bioéticos.**

Las consideraciones éticas que se han tenido en cuenta en el desarrollo fueron:

**Autonomía:** Se respetó la autonomía por medio del consentimiento informado de aceptación en participación del estudio. El encuestado es voluntario e independiente de ser parte o renunciar a la desconformidad en la investigación.

**Justicia:** En base a este principio los participantes fueron tratados en igualdad de condiciones, sin establecer distinción alguna a fin de no vulnerar sus derechos fundamentales.

**Beneficencia:** El estudio busco benefició y aportar a la problemática en que se desarrolló. Asimismo, tiene el objetivo de brindar aportes para mejorar las condiciones en el bienestar, procurando el mínimo riesgo y difundir conocimientos sobre las variables de estudio.

**Principio de no maleficencia.** En la presente investigación de contexto social, se respetó las privacidades tanto de la institución como de los participantes. Refiere a que no se perjudico a la integridad personal.

## 4. RESULTADOS

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Sobre la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima.

Tabla 1. Sexo, edad y estado civil de los entrevistados enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 20 a 30 años	39	49
De 31 a 40 años	25	31
De 41 a más años	16	20
ESTADO CIVIL		
Casado	19	23.8
Conviviente	34	42.5
Divorciado	4	5.0
Soltero	23	28.8
SEXO		
Femenino	60	75.0
Masculino	20	25.0
TOTAL	80	100

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la Tabla 1 y 2, encontramos que los entrevistados tienen edades de 20 a 30 años en 49%, de 31 a 40 años en 31% y de 41 a más años en 20%; en estado civil hay casado en 23.8%, conviviente en 42.5%, divorciado en 5.0% y soltero en 28.8%; en sexo hay femenino en

75.0% y masculino en 25.0%. En la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 78.8% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 16% (figura 1).

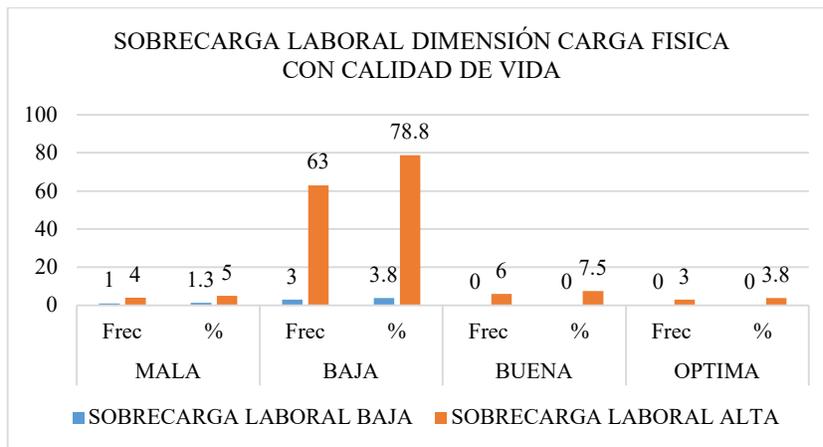
Tabla 2. Tablas cruzadas de la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima.

SOBRECARGA LABORAL DIMENSIÓN CARGA FISICA	CALIDAD DE VIDA								TOTAL	
	MALA		BAJA		BUENA		OPTIMA			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
SOBRECARGA LABORAL BAJA	1	1.3	3	3.8	0	0.0	0	0.0	4	5.0
SOBRECARGA LABORAL ALTA	4	5.0	63	78.8	6	7.5	3	3.8	76	95.0
TOTAL	5	6.3	66	82.5	6	7.5	3	3.8	80	100.0

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 7.81 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA}, 3\text{gl}) = 7.991$$

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

Figura 1. Sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022.



Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

Sobre la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima.

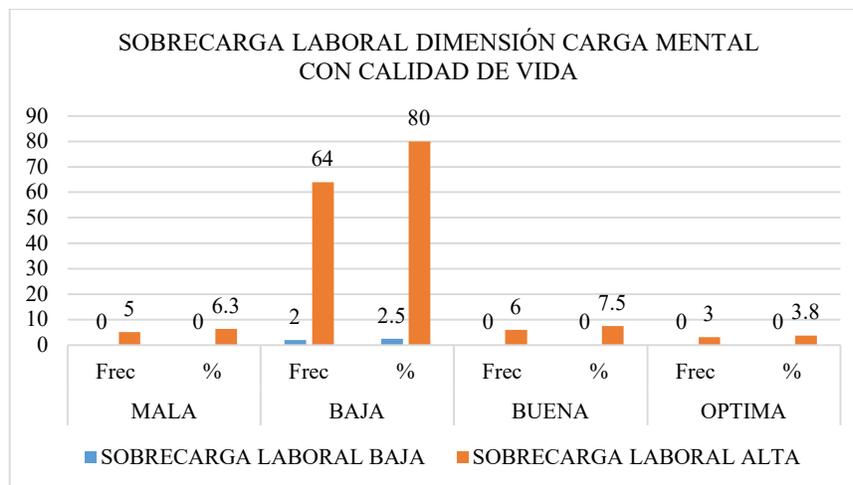
Tabla 3. Tablas cruzadas de sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima.

SOBRECARGA LABORAL DIMENSIÓN CARGA MENTAL	CALIDAD DE VIDA								TOTAL	
	MALA		BAJA		BUENA		OPTIMA			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
SOBRECARGA LABORAL BAJA	0	0.0	2	2.5	0	0.0	0	0.0	2	2.5
SOBRECARGA LABORAL ALTA	5	6.3	64	80.0	6	7.5	3	3.8	78	97.5
TOTAL	5	6.3	66	82.5	6	7.5	3	3.8	80	100.0

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 7.81 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA}, 3\text{gl}) = 8.435$$

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

Figura 2. Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima – 2022.



Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la Tabla 3, encontramos que la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 80% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 21% (figura 2).

Sobre la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022.

Tabla 4. Tablas cruzadas de sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022.

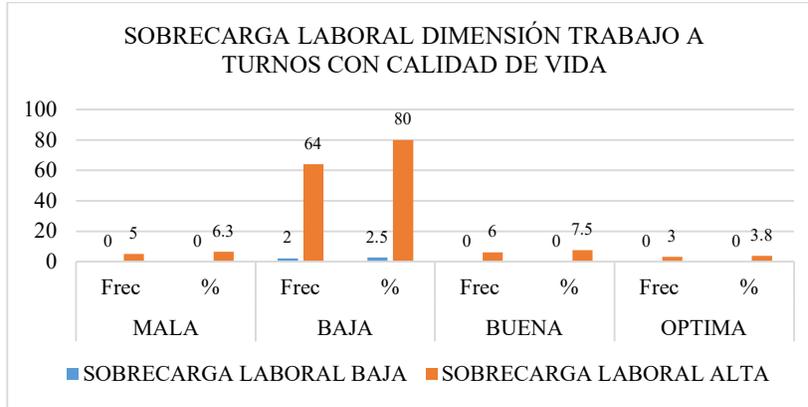
SOBRECARGA LABORAL DIMENSIÓN TRABAJO A TURNOS	CALIDAD DE VIDA								TOTAL	
	MALA		BAJA		BUENA		OPTIMA			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
SOBRECARGA LABORAL BAJA	0	0.0	2	2.5	0	0.0	0	0.0	2	2.5
SOBRECARGA LABORAL ALTA	5	6.3	64	80.0	6	7.5	3	3.8	78	97.5
TOTAL	5	6.3	66	82.5	6	7.5	3	3.8	80	100.0

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 7.81 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA, } 3\text{gl}) = 8.435$$

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la Tabla 4, encontramos que la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 80% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 21% (figura 3).

Figura 3. Sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022.



Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

Sobre la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022.

Tabla 5. Tablas cruzadas dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022.

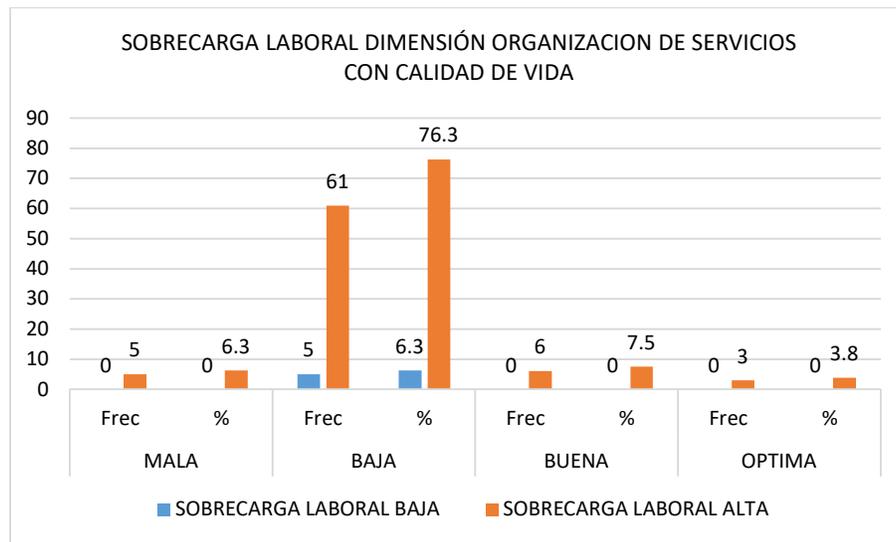
SOBRECARGA LABORAL DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS	CALIDAD DE VIDA								TOTAL	
	MALA		BAJA		BUENA		OPTIMA			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
SOBRECARGA LABORAL BAJA	0	0.0	5	6.3	0	0.0	0	0.0	5	6.3
SOBRECARGA LABORAL ALTA	5	6.3	61	76.3	6	7.5	3	3.8	75	93.8
TOTAL	5	6.3	66	82.5	6	7.5	3	3.8	80	100.0

$$X^2_{CRITICO} = 7.81 < X^2_{OBTENIDO} (5\% \text{ ALFA}, 3gl) = 8.131$$

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la Tabla 5, encontramos que la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 76.3% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 33% (figura 4).

Figura 4. Sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022.



Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

Sobre la relación de la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022

En la Tabla 6, encontramos que la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 73.8% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 40% (figura 5).

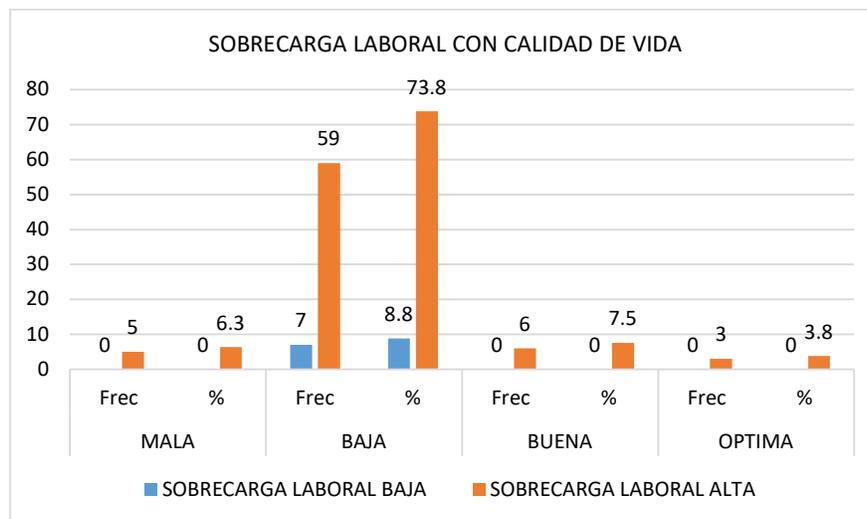
Tabla 6. Tablas cruzadas de la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022.

SOBRECARGA LABORAL	CALIDAD DE VIDA								TOTAL	
	MALA		BAJA		BUENA		OPTIMA			
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
SOBRECARGA LABORAL BAJA	0	0.0	7	8.8	0	0.0	0	0.0	7	8.8
SOBRECARGA LABORAL ALTA	5	6.3	59	73.8	6	7.5	3	3.8	73	91.3
TOTAL	5	6.3	66	82.5	6	7.5	3	3.8	80	100.0

$$X^2_{\text{CRITICO}} = 7.81 < X^2_{\text{OBTENIDO}} (5\% \text{ ALFA}, 3\text{gl}) = 8.627$$

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

Figura 4. Sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022



Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

## CONTRASTACION DE HIPOTESIS

### Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022

Tabla 7. Análisis de correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022.

		<b>Correlaciones</b>		
			<b>SOBRECARGA LABORAL</b>	<b>CALIDAD DE VIDA</b>
Rho de Spearman	SOBRECARGA LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	0.405
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
	CALIDAD DE VIDA	Coefficiente de correlación	,405	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la tabla 7, en nuestro resultado vemos que el alfa es 0.005, indicándonos que es igual al alfa de 0.005, ello indica que hay que aceptar la hipótesis que presentamos donde existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022.

## Hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022

Tabla 8. Análisis de correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022.

		Correlaciones		
			SOBRECARGA LABORAL DIMENSION CARGA FISICA	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	SOBRECARGA LABORAL DIMENSION CARGA FISICA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	0.163 ,004 80
	CALIDAD DE VIDA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,163 ,004 80	1,000 . 80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la tabla 8, en nuestro resultado vemos que el alfa es 0.004, indicándonos que es igual al alfa de 0.005, ello indica que hay que aceptar la hipótesis que presentamos donde existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional, Lima 2022

Tabla 9. Análisis de correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional, Lima 2022.

		<b>Correlaciones</b>		
			SOBRECARGA LABORAL DIMENSION CARGA MENTAL	CALIDAD DE VIDA
Rho de Spearman	SOBRECARGA LABORAL DIMENSION CARGA MENTAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	0.210 ,003 80
	CALIDAD DE VIDA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,210 ,003 80	1,000 . 80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la tabla 9, en nuestro resultado vemos que el alfa es 0.003, indicándonos que es menor al alfa de 0.005, ello indica que hay que aceptar la hipótesis que presentamos donde existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima – 2022

Tabla 10. Análisis de correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional, Lima 2022.

		<b>Correlaciones</b>		
			SOBRECARGA LABORAL DIMENSION TRABAJO A TURNOS	CALIDAD DE VIDA
Rho de	SOBRECARGA	Coefficiente de correlación	1,000	0.210
Spearman	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,003
	DIMENSION	N	80	80
	TRABAJO TURNOS	A		
	CALIDAD DE	Coefficiente de correlación	,210	1,000
	VIDA	Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la tabla 10, en nuestro resultado vemos que el alfa es 0.003, indicándonos que es menor al alfa de 0.005, ello indica que hay que aceptar la hipótesis que presentamos donde existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022

Tabla 11. Análisis de correlación de Spearman entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional, Lima 2022.

<b>Correlaciones</b>				
		SOBRECARGA LABORAL DIMENSION ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS		
		CALIDAD DE VIDA		
Rho de	SOBRECARGA	Coefficiente de correlación	1,000	0.338
Spearman	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,001
	DIMENSION	N	80	80
	ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS			
		Coefficiente de correlación	,338	1,000
	CALIDAD DE VIDA	Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidado Intensivo de un Hospital Nacional Lima 2022.

En la tabla 11, en nuestro resultado vemos que el alfa es 0.001, indicándonos que es menor al alfa de 0.005, ello indica que hay que aceptar la hipótesis que presentamos donde existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022.

## 5. DISCUSION

En la discusión haremos según los antecedentes encontrados en nuestro trabajo de investigación, con el fin de comparar con el resultado logrado.

En el primer objetivo, se determinó la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima, los entrevistados tienen edades de 20 a 30 años en 49%, de 31 a 40 años en 31% y de 41 a más años en 20%; en estado civil hay casado en 23.8%, conviviente en 42.5%, divorciado en 5.0% y soltero en 28.8%; en sexo hay femenino en 75.0% y masculino en 25.0%. En la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 78.8% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 16%. Granero en el 2017, en España concluye que la calidad de vida laboral se ha deteriorado por esa sobrecarga. Para Vidotti en el 2018, el estrés laboral fue 20,9%, mala gestión de trabajo y bajo apoyo social se relacionan significativamente con menor percepción de calidad de vida física y psicológica del profesional de enfermería.

En la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero, encontramos que tienen una calidad de vida baja en 80% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 21%. Para Castro en el 2018 en Ecuador las enfermeras (79%) percibieron la calidad de vida en subóptima (baja) por la sobrecarga de trabajo, la falta de incentivos, conveniencia del lugar de trabajo y baja motivación por parte de la gestión.

En la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 80% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 21%. Para Milla en el 2018, la calidad de vida regular (59%)

y sobrecarga laboral media (65%) y valor medio de autoeficacia (75%), concluye que no hay una correlación inversamente proporcional significativa ( $p>0,05$ ) entre la calidad de vida, carga laboral y autoeficacia de las enfermeras.

En la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 76.3% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 33%. Según Mejía y Murga en el 2017, el 76,6% de pacientes percibieron una atención regular de calidad, 14,4% de buena calidad y 8,6% de mala calidad; hay una relación significativa ( $p<0,05$ ) entre las dos variables de sobrecarga laboral y calidad del cuidado.

En la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero, se encontró que tienen una calidad de vida baja en 73.8% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 40%. Según Machaca en el 2020, encontró que las condiciones y cargas laborales son altas (89%) y la calidad de vida era media (51%); concluye que hay relación directa estadísticamente significativa entre condiciones y cargas laborales con calidad de vida en el trabajo, con respaldo de significancia del coeficiente de correlación de Pearson de 0,652 y valor  $p = 0,0001$

## 6. CONCLUSIONES

- La sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero tienen edades de 20 a 30 años en 49%, de 31 a 40 años en 31% y de 41 a más años en 20%; en estado civil hay casado en 23.8%, conviviente en 42.5%, divorciado en 5.0% y soltero en 28.8%; en sexo hay femenino en 75.0% y masculino en 25.0%. En la dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero, hay una calidad de vida baja y alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 16%.
- La sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero, tienen una calidad de vida baja en 80% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 21%.
- La sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero, tienen una calidad de vida baja en 80% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 21%.
- La sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero, tienen una calidad de vida baja en 76.3% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 33%.
- La sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero, tienen una calidad de vida baja en 73.8% y una alta sobrecarga laboral, el cual se relaciona en 40%.

## **7. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda socializar los resultados de esta investigación en la Unidad de Cuidados Intensivos de dicho hospital, con el fin de mejorar los enfoques sistémicos (estructuras, proceso y resultado) y así dar los cuidados de calidad que realiza la enfermera para lograr la mayor satisfacción del paciente, porque es la razón de ser y los sujetos de estudio en la profesión de enfermería y de todas las instituciones de salud.
- En la sobrecarga laboral, se recomienda hacer estudios de dotación de todo el personal de enfermería, para hacer una mejor distribución del recurso humano en los diferentes niveles de atención, se deben considerar la importancia de la inversión que se deben realizar en los recursos humanos en la mejora de la calidad del cuidado.
- Se recomienda continuar con la investigación utilizando otras variables para el de estudio con la finalidad de que el resultado ayude a proponer una nueva estrategia para bajar las sobrecargas laborales de la enfermera, con ello se mejorarán la calidad del cuidado dado por la enfermera en los diferentes servicios hospitalarios.

## 8. REFERENCIAS

1. OMS. Calidad de vida y percepción de salud en mujeres de mediana edad. Organización mundial de la salud. 2018 (Internet). Recuperado de: <https://www.who.int/topics/nursing/es/>.
2. De Arco O., Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Rev. Univ. Salud. 2018; 20(2):171-182 (Internet) Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>
3. La Republica. (Día de la enfermera peruana: ¿Cuál es la situación actual del profesional de salud? 2019 (Internet). Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/30/dia-de-la-enfermera-peruana-cual-es-la-situacion-actual-de-los-profesionales-de-salud-minsa-atmp/>
4. Pires D. Revisión de la producción teórica latinoamericana sobre cargas de trabajo. 2013. Enfermería Global vol12 n°29.
5. Carmona F., Uria I., García S., Quirós C. Análisis de la utilización de la escala Nursing Activities Score en dos UCIS Españolas, 2011. Disponible en: [http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n5/es\\_0080-6234-reeusp-47-05-1106.pdf](http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v47n5/es_0080-6234-reeusp-47-05-1106.pdf)
6. Rueda A. Administración y gestión de servicios de enfermería. Difusión de cuidados de enfermería, 2009. 978-984
7. Hellin M. Adecuación de un instrumento de Medida de Cargas de trabajo y análisis de su nivel de cumplimiento en una unidad de cuidados intensivos. 2015. Murcia-España.

8. Agudelo M. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Tesis de Maestría. Argentina Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm.2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
9. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral carga para los individuos, trabajadores y sociedades. 2016 Recuperado de: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employersandsocieties&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employersandsocieties&Itemid=135&lang=es).
10. MINTRAB. Política y Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. 2017 Perú. Recuperado de: [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica\\_nacional\\_SST\\_2017\\_2021.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf)
11. Granero A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora. Tesis doctoral, 2017, Universidad de Barcelona, Programa de Doctorado en Ciencias Enfermeras, Barcelona.
12. Vidotti V., Trevisan J., Quina M., Perfeito R., Carmo M. Originales. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global, 2019 55(1). doi: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
13. 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, Universidad

14. Milla E. Calidad de vida profesional y autoeficacia del personal de enfermería en una clínica privada. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, 2017 Escuela de Posgrado, Lima.
15. Mejía P., Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Tesis de licenciatura, 2019, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería, Trujillo.
16. 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, Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 2020, Facultad de Enfermería, Puno.
17. Ferrari L., Filippi G., Sicardi E. Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II (Segunda ed.). (P. Editores, Ed.) 2016 Buenos Aires: EUDEBA.
18. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Escuela Académica Profesional de Enfermería, Pimentel.
19. Santillán M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería del UNTRMA, 2014. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas", Escuela Académico Profesional de Enfermería, Chachapoyas.
20. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral (Primera ed.). (O. I. (OIT), Ed.) 2015 Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
21. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia. Prevención de riesgos ergonómicos [Internet]. Murcia, España: Confed Reg Organ Empres Murcia.

2016 [citado 01 julio de 2022]. Disponible en <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>

22. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgos por carga física o mental de trabajo [Internet]. Navarra, España: Instituto Navarro de Salud Laboral 2016 [citado 02 de julio 2022]. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
23. Almudéver A., Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Rev Trab Sal*;13(1):1-23. 2019 Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988348X2019000100005&lng=es&nrm=iso](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988348X2019000100005&lng=es&nrm=iso)
24. Carvalho D., Rocha L., Tomaschewski J., Barlem E., Cecagno D., Dalmolin G. Productivity versus workloads in the nursing working environment. *Rev. esc. enferm. USP.* 2018; 51. Disponible en: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S008062342017000100490&lang=es#aff2](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342017000100490&lang=es#aff2)
25. Ledesma C., Crespo H., Castro A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid.* 2018; 9(1) 1971-1987. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>.
26. Martín M. Organización de los servicios de salud pública en España: algunas reflexiones desde la Dirección General de Salud Pública del Ministerio de Sanidad y Consumo. *Adm Sanit.*;2(2):183-193. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-pdf-13063426>

27. Organización Internacional del Trabajo. Organización y carga de trabajo. Ginebra, Suiza: OIT; [Internet] 2016 [citado 02 julio de 2022]. Disponible en: [https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26\\_organizacin\\_y\\_carga\\_de\\_trabajo.html](https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26_organizacin_y_carga_de_trabajo.html)
28. Urzúa A. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 2012. 30(1).
29. Taype A., Alarcon C., Zafra J., Rojas F. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta Médica Peruana*. 2018; 35(1): 6-13. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S17285917201800010002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S17285917201800010002)
30. Chaves G. Satisfação e sobrecarga de trabalho entre técnicos de enfermagem de hospitais psiquiátricos. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*. 2017; 17: 43-49. Disponible en: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S164721602017000100006](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164721602017000100006).
31. 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). doi: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
32. 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, Universidad Peruana Unión, Escuela de Posgrado, Lima.

33. Rueda A. Administración y gestión de servicios de enfermería. Difusión de cuidados de enfermería. 2019. PP 978-984
34. 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, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
35. Carvalho A., Garcia P., de Souza L. Nursing workload and occurrence of adverse events in intensive care: a systematic review. Revista da Escola de Enfermagem da USP. 2016; 50(4): 683-694. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27680056/>.
36. Yalta V. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre - noviembre 2017. Tesis de Grado. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12064/Yalta\\_GVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12064/Yalta_GVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
37. Neill D., Suárez L. Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. 1º edición. Ecuador: Editorial UTMACH;2018. 127 p. ISBN: 978-9942-24-093-4.
38. Hernández R, Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw; 2014. 850 p. ISBN: 9789701057537
39. Técnicas de investigación. Investigación correlacional. [Internet]. [Consultado 11 Jul 2020]. Disponible en: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-correlacional/>

40. Hernández F. Metodología de la Investigación (Sexta ed.). (S. D. Interamericana Editores, Ed.) 2014 México: McGRAW-HILL.
41. Zelaya F. Relación entre Nivel de Estrés y Carga Laboral en Profesionales de Enfermería Hospital Caraz 2016. [Tesis de Titulación] [Internet]. Caraz: Universidad San Pedro; [citado 02 de julio 2022]. Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4497>
42. Rivera D., Rivera J., González C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en Educación Médica, 6(21), 25-34. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2016.05.010>
43. Porras A. Descripción bivariada. [internet]. México: Centro de Investigación en Geografía y Geomática; [citado 03 de julio 2022]. Disponible en: <https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/158/1/14Descripci%C3%B3n%20Bivariada%20-%20Diplomado%20en%20An%C3%A1lisis%20de%20Informaci%C3%B3n%20Geoespacial.pdf>

# **Anexos**

**Anexo A. Matriz de consistencia**

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022</li> <li>•Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022</li> <li>•Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivo de un Hospital Nacional de Lima 2022</li> <li>•Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de servicios con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022</li> </ul>	<p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional, Lima 2022</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga física</li> <li>-Carga mental</li> <li>- Factores de Organización</li> </ul> <p>Variable 2: Calidad de vida del enfermero</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Apoyo directive</li> <li>-Motivación intrínseca</li> <li>-Carga de trabajo</li> </ul>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva Población muestra finita constituida por 80 enfermeros del área de UCI</p>

## Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

### ANEXO 02:

#### CUESTIONARIOS

#### “SobreCarga laboral en las enfermeras del servicio de UCI del Hospital Hipólito Unanue, 2022”

(Bestratén y el INSHT, 2005)

**Presentación:** Estimada licenciada (o). El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre la carga y el estrés laboral que podría estar sufriendo el personal de enfermería del servicio de UCI.

La información que se recabe nos permitirá determinar la relación entre la carga laboral y el estrés del profesional de enfermería de este servicio, y así poder proporcionar información actualizada a los decisores del sector a fin de diseñar e implementar estrategias que ayuden a solucionar el problema mediante su abordaje en el primer nivel de atención.

Por lo tanto, solicito su colaboración, indicando que su identidad y sus datos personales serán tratados con toda confidencialidad y anonimato, y solo serán utilizados para fines de la presente investigación

**Instrucciones:** en seguida le presentamos una serie de preguntas, que usted deberán responder según considere la calificación, marcando con una X la alternativa correcta

#### 1. Datos Generales

- Edad: .....
- Sexo: .....
- Estado Civil: .....
- Tiempo en el Servicio (años/meses): .....
- Horas laborales por turno: .....
- Cargo que desempeña: .....
- Condición laboral: .....

#### 2. Cuestionario

N.º	Dimensión Carga Física	Si	No
1.	Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie – sentado.		
2.	Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos/actividades.		
3.	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamientos.		

5.	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
6.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular.		
7.	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos.		
8.	Los procedimientos/actividades de enfermería son superiores a medio minuto.		
9.	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.		
10.	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
11.	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad.		
12.	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad.		
13.	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
14.	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
15.	Se controlan las cargas de manera correcta.		
	<b>Dimensión Carga Mental</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
16.	El nivel de atención requerido para la ejecución al procedimiento/actividad es elevado.		
17.	Además de las pausas reglamentarias, los procedimientos/actividades permiten alguna pausa.		
18.	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos/actividades a la vez		
19.	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.		
20.	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.		
21.	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.		
22.	La información que se da a los pacientes se percibe correctamente.		
23.	Se atiende con facilidad y principios éticos.		
24.	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las actividades.		
25.	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
26.	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada.		
27.	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		

28.	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
29.	El entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería.		
	<b>Dimensión Trabajo a Turnos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30.	El trabajo que se realiza es a turnos.		
31.	El calendario de turnos se conoce con antelación.		
32.	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
33.	Los equipos de trabajo son estables.		
34.	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
35.	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo.		
36.	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
37.	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
38.	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
39.	La programación continua a un turno de noche es inferior a dos semanas		
40.	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
41.	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	<b>Dimensión Organización del servicio</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
42.	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
43.	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades.		
44.	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los Procedimientos/actividades que realizan.		
45.	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar.		
46.	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final.		
47.	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
48.	Puede detenerse el procedimiento ausentarse cuando lo necesite.		
49.	Puede elegir el método procedimiento de enfermería.		

50.	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada.		
51.	Las consignas de ejecución (ordenes de trabajo, instrucciones, procedimientos)		
52.	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades		
53.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas		
54.	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas		
55.	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
56.	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.		
57.	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera).		
58.	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

### Cuestionario Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

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 A. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL ENFERMERO DE LA UNIDAD DE CUIDADO INTENSIVO DE UN HOSPITAL NACIONAL LIMA – 2022

**Nombre de los investigadores principales:**  
Bach. PERCILIA PAOLA PEÑA PIZANGO

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Nacional de Lima 2022

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a PERCILIA PAOLA PEÑA PIZANGO

**Participación voluntaria:**

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

### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, septiembre del 2022

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**



.....  
Firma del participante