



Universidad  
Norbert Wiener

**Universidad Privada Norbert Wiener**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Sobrecarga laboral y la calidad de vida del  
profesional de enfermería de la unidad de  
emergencia de un hospital nacional de Lima  
- 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en  
Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado Por:**

Romulo Omar Moran Ramirez

**Código ORCID:** 0000-0002-7161-1795

**Asesora:** Dra. María Hilda Cárdenas De Fernández

**Código ORCID:** 0000-0002-7160-7585

**Lima – Perú**  
**2022**

**DEDICATORIA:**

A mi familia que ha sido mi apoyo desde el inicio

### **AGRADECIMIENTO:**

A Dios porque me ha mantenido con salud,  
a mi asesora y a mi familia por su paciencia  
y comprensión.

**ASESORA:**  
**DRA. MARÍA HILDA CÁRDENAS DE FERNÁNDEZ**  
**CODIGO ORCID; 0000-0002-7160-7585**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

**SECRETARIO** : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

**VOCAL** : Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar

## ÍNDICE

1.	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	4
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.	Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1.	Temporal	7
1.5.2.	Espacial	7
1.5.3.	Población o Unidad de análisis	7
2.	MARCO TEÓRICO	8
2.1.	Antecedentes	8
2.2.	Base Teórica	10
2.3.	Formulación de hipótesis	15
3.	METODOLOGÍA	17
3.1.	Método de la investigación	17
3.2.	Enfoque de la investigación	17
3.3.	Tipo de investigación	17
3.4.	Diseño de la investigación	17
3.5.	Población, muestra y muestreo	18
3.6.	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	19
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.7.1.	Técnica	21
3.7.2.	Descripción de instrumentos	21
3.7.3.	Validación	23

3.7.4. Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades	25
4.2. Presupuesto	25
5. REFERENCIAS	27
Anexos	32
Matriz de consistencia	33

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022

**Materiales y métodos:** un estudio cuantitativo correlacional. La población será finita y estará constituida por 150 profesionales de enfermería de área de emergencia del hospital nacional en estudio. La técnica a utilizar será la encuesta y se aplicará 2 instrumentos validados para recolectar la información que dará respuesta a las hipótesis planteadas se harán mediciones cuantitativas y análisis estadísticos para determinar las predicciones o el comportamiento se realizara análisis inferencial y se contrastarán las hipótesis con la prueba de Chi cuadrado, de los fenómenos o problemas planteados. Durante toda la investigación se mantendrá una conducta de investigación apegada a los principios éticos

**Palabras clave:** sobrecarga laboral; calidad de vida; profesional de enfermería



## **Abstract**

**Objective:** To determine the relationship between work overload and the quality of life of the nursing professional of the Emergency Unit of a National Hospital of Lima - 2022

**Materials and methods:** a quantitative correlational study. The population will be finite and will consist of 150 nursing professionals from the emergency area of the national hospital under study. The technique to be used will be the survey and 2 validated instruments will be applied to collect the information that will respond to the hypotheses raised. Quantitative measurements and statistical analyzes will be made to determine predictions or behavior. Inferential analysis will be carried out and the hypotheses will be contrasted with the test. of Chi square, of the phenomena or problems raised. Throughout the investigation, a research conduct will be maintained in accordance with ethical principles.

**Keywords:** work overload; quality of life; nursing professional

:

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el mundo se ven las problemáticas de calidad del profesional de salud, donde hay preocupación, por las magnitudes presentadas en vínculos de la calidad del sistema de la salud. Estudios realizados en Estados Unidos por la Universidad de Pensilvania, en muestras de 169 hospitales, indican, cuando en los hospitales aumentan en 11% las enfermeras, hay disminución del 7% del número de muertes de usuarios; en instituciones de salud las demandas de pacientes sobrepasan en cantidades de enfermeras, los usuarios en especial de peligrosidad como los crónicos y agudos aumentan la posibilidad de muertes en rangos de 30 días (1).

A nivel internacional, el trabajo de enfermería representa como aquellas que no adoptan adecuadas calidades de vida, donde el 51% no tienen espacios de descansos, excesos de trabajos, no hay actividades físicas, recreaciones, llegando al sedentarismo, es cuarta profesión con más estrés por sus responsabilidades que llevan los profesionales y más del 21% de profesionales van a tener trastornos mentales u orgánico debido al vínculo directo con el sufrir del usuario. (2,3)

En el país las cifras dicen que hay proporción de 17 profesionales de enfermería por cada 10 mil habitantes donde el 64% de ello están registrados. Es así que hay déficit de capacidad en el sistema de salud para atender a 33 millones de personas. Las sobrecargas laborales son comunes en toda institución pública para brindar el servicio de salud en los diferentes hospitales. Para el trabajador de salud, como las enfermeras, que tienen pacientes las 24 horas del día, la sobrecarga de trabajo es porque los números de pacientes exceden las capacidades para los cuidados de las cantidades de enfermeras que tienen otras funciones de su profesión, como función administrativa, educativa y gestiones (4).

Las sobrecargas revelan diferencias en aspectos de los procesos de trabajos que están con el potencial de interferir con las dinámicas físicas y mentales de los trabajadores, con características del trabajo, la tecnología y herramientas usadas, como la forma de división, organización y gestiones del trabajo (5).

Las cargas laborales de enfermería, en los sectores de salud, Pires (6) dice que el principal factor para promover los bienestar de los trabajadores está en la forma de afrontamiento usadas por los sujetos ante a varias situaciones, la relación interpersonal con el usuario y el familiar, con los equipos multidisciplinarios, la condición económica, laboral, la forma de organización y de las gestiones de trabajo y donde los individuos tienen conflictos (7).

Se tiene que diferenciar las cargas asistenciales y las cargas de trabajo; el primero son conceptos que no brindan realidades para el trabajo, dan visiones limitadas y parceladas. Los conceptos de carga de trabajo engloban el aspecto físico de las actividades emocionales y mentales. Al hablar de las cargas de trabajos se ven connotaciones de la calidad, porque al ejecutar el cuidado o la intervención, se hacen basados a plenas correcciones científicas; “los pacientes tienen el derecho a recibir el mejor cuidado según las evidencias” (8).

El servicio de atención de emergencia expone al profesional, dentro de ellos el recurso costoso y valioso, son los profesionales emergencistas quienes tienen la dura tarea del cuidado, vigilancia y tratamiento del paciente enfermo crónico, agudo y descompensado; se exponen a cargas laborales y emocionales que afectan formas para cuidar al paciente causando pérdidas de bienestar en las actividades profesionales, para desequilibrio emocional, experimentando depresión y desesperanza. Los esfuerzos y energías se ven en la recuperación del usuario, donde a veces no corresponden con la satisfacción esperado, que van en demerito del uso de las experiencias para las decisiones, en ver caminos de autorrealización, actualización, reconocimiento al trabajo realizado (9).

Agudelo, (10), menciona: cargas laborales cuantitativas: es temporal o permanente con dificultad para el desempeño laboral; para la OPS, (11) las sobrecargas de trabajos se dan cuando el sujeto está sometido a exigencias para responder en tiempo, tanto cualitativos y cuantitativos, donde el factor de riesgo externo e interno del trabajador, en su trabajo, relacionado al exceso de función, altas demandas de usuarios que pasan las capacidades de atención del profesional, ello se asocia a las clínicas de los pacientes, aumentando los desgastes mentales y físicos de la enfermera con deterioros del cuidado realizado.

El trabajo enfermero, tiene varias fases, con baja calidad de vida que influyen en las tareas reflejadas en atención que se dan al paciente y la familia, perciben deficiente atención. Cuando la enfermera tiene labor con responsabilidad sus soportes son lo administrativo donde aplican razonamientos para perfectas atenciones. El Mintrab (12), dice que el trabajo es una obligación en el cumplimiento laboral del individuo en su labor, especifica la labor pensante según niveles para rendir lo adecuado.

Para la enfermera que atiende a usuarios de Unidad de Emergencias, con horarios de 24 horas, siendo exceso del trabajo y ello es consecuencia en el número de usuarios que sobrepasan al profesional de salud; la enfermera se expone al trabajo de 24 horas, tiene que tener otra función no laboral, algunas son madres, otras en atender al familiar, etc.

En lo regional, el estudio será en Emergencia de un Hospital Nacional de Lima – 2022 en Lima, donde se ven que la enfermera tiene doble turno en su trabajo que atienden a muchos usuarios que en proporción; se evidencian que la enfermera muestran trastornos psicológicos como ellos el mal humor, poco compañerismo, poca relación enfermera paciente), algunas enfermeras dicen que no hay tiempo para tener vida social entre los compañeros de trabajos debido a las exigencias que de trabajar en Emergencia, donde trabajar en la Unidad afectan la calidad de vida, es por ello el estudio definirá la sobrecarga laboral que repercute en calidad de vida de las enfermeras.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga física influye en la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima-2022?

- ¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental influye en la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima-2022?

- ¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización influye en la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima- 2022?

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

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022

### **1.3.2. Objetivos específicos**

-Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022.

-Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022.

-Describir la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022.

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

##### **1.4.1 Teórica**

Este trabajo tiene importancia teórica ya que dará contenidos actualizados que serán producto de revisiones basados a datos científicas con información de las variables a estudiar, por otra será un aporte para los conocimientos del personal de enfermería en la importancia de óptimas distribuciones de trabajo y así optimizar las calidades de vida profesional que se verán reflejadas en sus desempeños del personal

##### **1.4.2. Metodológica**

El proyecto es de relevancia metodológica porque será un aporte a la línea de investigación salud y ambiente, sus resultados podrán ser utilizados para diseñar un plan de gestión y de esta forma disminuir la carga laboral optimizar la calidad de vida, por otra parte, será un antecedente otras investigaciones

##### **1.4.3 Práctica**

El estudio está enfocado en la necesidad de promover la salud de profesional enfermero y por ende a incrementar la calidad de cuidado, por otra parte se podrán diseñar estrategias dirigidas a prevenir algunas enfermedades que afectan a los trabajadores de salud, específicamente a enfermería en la Unidad de emergencia, quienes se ven en la necesidad

de atender con una sobrecarga laboral en el cuidado y la atención del cuidado del paciente, y por esta decisión de amor a la profesión se ve afectada su salud y el desempeño del trabajo

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

**1.5.1 Temporal:** la investigación será de agosto a diciembre del año 2022

**1.5.2 Espacial:** Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional, Lima Perú.

**1.5.3 Población o unidad de análisis:** Profesional de Enfermería de la unidad de emergencia

## **2. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes**

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

Farias, Rojas, y Shocron, (13) 2018 en Argentina desarrollaron una investigación cuantitativo, transversal, descriptivo, con el objetivo de “determinar la percepción de los enfermeros con respecto a sus calidades de vida profesional en unidades críticas de hospital público de Argentina”. Las muestras fueron enfermeras que trabajan en unidades críticas de un hospital público del seguro social de Maipú, Mendoza, el cual se aplicó encuesta usando los instrumentos validados “Cuestionarios sobre Calidad de Vida del Profesional” con 35 ítems (CVP-35). El resultados dice 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%). Se apreció una correspondencia importante entre la CVP percibida y la motivación implícita, el apoyo de la dirección y las condiciones laborales con menos cargas en las unidades críticas.

Vidotti, Trevisan, Quina, Perfeito, y do Carmo Cruz, (14), 2019, en Brasil desarrollaron estudio correlacional, observacional y transversal en 500 enfermeros de un hospital benéfico público para “evaluar, el estrés, las sobrecargas laborales y su relación con las calidades de vida del profesional en enfermería”. Las tasas de estrés laboral fueron 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 las calidades de vida física y psicológica de los profesionales de enfermería ( $p < 0,05$ )



Castro y Chantong, (15) 2019, realizaron en Ecuador investigación con enfoques mixtos y diseños transversales en “comprobar la influencia de la carga laboral en la calidad de vida profesional de enfermeras de un hospital público”. Como resultado, las enfermeras (80%) percibieron las calidades 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 lo cual repercutió en su calidad de vida

**A nivel nacional:**

Milla, (16) 2017 en Perú hizo un trabajo de para “establecer la correlación de la calidad de vida profesional con las cargas laborales y autoeficacias en 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 las estadísticas inferenciales con 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.

Mejía y Murga, (17) 2019 en Perú ejecutaron un estudio descriptivo correlacional para “establecer la relación de la sobrecarga laboral con la calidad del cuidado desde la perspectiva del usuario en Emergencia del hospital de Trujillo”. Usando escala TISS-28 pudieron identificar que las enfermeras tuvieron una tasa de sobrecarga de cada clase III (67%) y IV (33). Asimismo, el 77% de pacientes percibió atención regular de calidad, el

15% de buena calidad y 9% de calidad mala. Se corroboró que hay relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las dos variables estudiadas, sobrecarga laboral y calidad del cuidado.

Machaca, (18) 2020 en Perú sustentó un trabajo de investigación descriptivo correlacional y transversal con objetivo “identificar la relación de condición y carga laboral 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 de la correlación de Pearson en 0,67 y valor  $p = 0,001$

## **2.2. Base Teórica.**

### **Sobrecarga laboral del profesional de enfermería**

La condición de trabajo actual tiene mecanismo que asegura la producción de grandes demandas para servicios idóneos, se propicia los aumentos de productividad y logros de metas y disminución del horario para descansar; actividad impactante para la salud con seguridad para el colaborador, donde hay desgastes profesionales. El profesional de enfermería atiende situaciones con varios estresores laboralmente, luego de ver el dolor y muerte con sobrecargas laborales de tiempo para tener metas, duplicando su tiempo o turno (19).

Las sobrecargas laborales de la enfermera, hay consecuencias de demandas de actividad o intervención para realizar a la enfermera, relacionada a las calidades del cuidado que se brindarle al usuario; con esfuerzo mental, físico y afectivo, con muchos usuarios atendidos, por la baja cantidad del recurso humano e incertidumbre de otros (20).

## **Dimensiones de la carga laboral**

El factor relacionado a las cargas laborales tiene situación intrínseca en lo psíquico-físicas de actividades laborales generan en el trabajador, esfuerzos, posturas, atención de otros.

Para el estudio se tiene las dimensiones de carga laboral (21):

### **1) Dimensión carga física**

Son actividades físicas que realizan el personal en su centro de trabajo, donde el esfuerzo físico, posiciones de trabajo y otros. Según fisiología muscular, se organiza en: 1) trabajos dinámicos, es cuando se ven sucesión de contracción y relajación en cortas duraciones, como caminar, trasladar cargas y otros; 2) el trabajo estático es cuando la contracción muscular dura en poco tiempo con postura del cuerpo estática, esta actividad no causa movimiento, tiene importancia las gestiones de adecuadas posturas corporales que evitan la fatiga o el cansancio (22).

La postura laboral son varias en jornadas de trabajo, que pueden ser en alguna ocasión se hagan trabajos de pie y otras sentadas o en posturas con esfuerzos. La falta de gestión de posturas causa que los trabajos sean desagradables con fatigas constantes que generan problemas físicos en la salud. Los movimientos y posturas de las enfermeras repercuten en los problemas de salud física, que generan interrupciones psicológicas mediante el estrés causando disminución en la concentración durante el trabajo con inadecuada atención a los usuarios (23).

### **2) Dimensión carga mental**

Las actividades mentales son necesarias en el desempeño del trabajo, aumentan según complejidad de las informaciones recibidas y de la capacidad personal de afrontamiento de los sujetos. Para Bajar los tipos de cargas laborales se debe tener cuenta las cantidades de ejercicios mentales que se hacen según las situaciones; se incluyen el estado de atención y concentración. El determinante de carga mental son (24):

Gran complejidad de informaciones, son factores a tener en cuenta por los tipos de tareas gestionadas. Tiempo de la respuesta, se dan en los procesos de las cargas mentales, ya que repercuten en las cantidades de tiempo para las tareas y las atenciones mentales correspondientes. Carácter personal, con competencias de los colaboradores que ejecutan las actividades, dependerá del nivel de aprendizaje, edad, actitud, personalidad en el trabajo. Las consecuencias de una gran carga mental generan estrés y fatiga, el bajo rendimiento laboral, altos errores o alteración psicósomática, baja motivación, mala tomas de decisiones, conflicto laboral, mala relación laboral crea mal clima laboral (25).

### **3) Dimensión trabajo a turnos**

Las actividades son realizan con los colaboradores que desempeñan en áreas de trabajo, por la necesidad de prestar servicios en distintos horarios, fuera de turnos dadas en los servicios en tiempos organizados al mes, semanal o diarios. La actividad repercute en la vida personal y laboral del trabajador que es un factor que aumenta por falta de constante permanencia en los familiares y en los efectos de la salud del trabajador (26).

Algunos desordenes en las actividades laborales tienen efectos adversos en el sueño del sujeto y el empeño, toman en cuenta que se habitúan a actividades diarias, se pueden afectar la homeostasis psicofisiológica de los trabajadores, con impacto en lo familiar, relación social y bienestar de la persona (27).

### **4) Dimensión organización del servicio**

Es el grupo humano con distribución de actividades y funciones y actividades por cultura organizacional como modelo institucional para generar buena organización en varios servicios y generar buena prestación en el trabajo (28).

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

Las actividades laborales tienen repercusiones para los que se cansan causado por la sobrecarga laboral, donde se afirma que, la carga laboral supera a las competencias y

caracteres de adaptación con problemas laborales y afectación en la salud mental y física del trabajador. La manifestación clínica de sobrecarga laboral es: Averías, conflictos internos, baja producción con mala calidad, violencia, siniestralidad, etc., se presentan dolor muscular, falta de atención, fatiga mental, baja motivación, fatiga crónica, estrés, ansiedad etc. (29).

### **Calidad de Vida del Enfermero**

Urzúa, (30), dice que calidad de vida son términos de importancia en la historia, es de interés evaluar el término y la importancia científica, es relevante en los años. Ahora se utiliza en muchos campos, como el campo médico, incluye la necesidad y la satisfacción humana: dirige, evalúa y orienta el resultado de servicios o programas; desarrolla política nacional e internacional. El término se convirtió en un organizador que se usa para mejorar la sociedad.

Las calidades de vida se refieren a las actividades de las personas, tienen implicancias políticas que apoyan los estudios del bienestar psicológico y físico de los sujetos. La medida social y afectiva se integran en lo psicológico y social de la necesidad material y la relación de sujetos y experiencias.

Las calidades de vida son subjetivas, holísticas, universales, se caracterizan por su dinamismo y no se puede definir. Tienen estructuras multidimensionales porque están formadas por todas experiencias del hombre. Son estados psicológicos para evaluar la satisfacción de cada uno en otras dimensiones (31).

La Organización Mundial de la Salud (32,33) define “calidad de vida laboral” en metas, expectativas propias, colectivas, inquietudes y estándares. Es concepto complejo y multidimensional con aspecto individual como autonomía, salud, satisfacción, ambiente como las redes sociales, apoyo y protecciones sociales.

La calidad de vida del trabajo está basada para evaluar el pensar del profesional sobre la insatisfacción o satisfacción con el medio ambiente. Se crean evaluaciones de bienestar y desarrollo que se dan al trabajador. Las calidades de vida profesional dependen del factor personal (genero, edad, personalidad), familiar (cónyuge, apoyo familiar) en laboral (salario y experiencias laborales) (34).

Al hablar de la tarea profesional, la enfermera trabaja desde la casa para cuidar al miembro familiar, cría los hijos, administra recurso familiar y hace tarea esencial del hogar, cumple función de equilibrar la relación emocional de la familia. La enfermera tiene el rol de hija, madre, pareja y/o esposa (35,36,37)

### **2.3. Formulación de la hipótesis.**

#### **Hipótesis general.**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022

**H<sub>0</sub>** No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022

#### **Hipótesis específicas.**

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022

**H<sub>1</sub>** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022

### **3. METODOLOGÍA**

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

El proyecto está enmarcado en el método hipotético-deductivo, produce el conocimiento desde los elementos generales a lo específico, las conclusiones y contrastación de hipótesis se logra metodológicamente de lo general a lo particular (38).

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

La investigación adopta el enfoque cuantitativo, ya que sus características son reproducibles, objetivo, medible generalizable entre otros; es enfoque que contribuye a la producción de conocimiento científico desde la estadística (39).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Esta investigación es aplicada, de tipo observacional, prospectiva y transversal, porque observa fenómenos, hechos y circunstancias tal como se presentan en el entorno o ambiente por medio de los procedimientos científicos y empíricos, desde una perspectiva actual y en un momento dado (40). Asimismo, es de alcance correlacional, ya persigue encontrar el grado de relación entre ellas.

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

El diseño es no experimental y correlacional, esta clase de estudios poseen como objetivo medir el nivel de interacción que exista entre 2 o más conceptos o cambiantes, miden todas ellas y luego, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en premisa sometidas a prueba de hipótesis (41).

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

#### **Población**

La población estará constituida por 150 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia de un hospital nacional de Lima.

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesional de enfermería de cuidado directo.
- Trabajar en la unidad de emergencia
- Profesional de enfermería que acepte voluntariamente a participar y firmar el consentimiento informado.
- Que tenga como mínimo 3 meses de labores permanentes en el servicio de emergencia

#### **Criterios de exclusión:**

- Profesional de enfermería de cuidado del área de gestión.
- Que no trabaje en la unidad de emergencia
- Profesional de enfermería que no acepte voluntariamente a participar y firmar el consentimiento informado.
- Que tenga menos de 3 meses de labores permanentes en el servicio de emergencia



### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1 Sobrecarga laboral	Son requerimientos psicológicos y físicos que tiene un individuo durante su jornada de trabajo. (33)	Son las exigencias físico-psicológicas a las cuales están expuestos los profesionales de enfermería en su jornada de trabajo en el servicio de emergencia	Carga física  Carga mental  Trabajo a turnos  Organización del servicio	- Postura, proceso de manipulación o desplazamiento de cargas, esfuerzo musculoesquelético, fuerza, peso, tiempo.  -Ritmo laboral, usos de tecnologías, volumen de información, experiencia profesional.  -Rol de trabajo, estabilidad de equipo, participación de compañeros, turnos nocturnos.  -Organización del servicio, orden en el procedimiento o tratamiento, iniciativa, atención de apoyo, trabajo colaborativo	Ordinal	Alta = 78 – 116  Media = 39 – 77  Baja = 0 – 38

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (niveles y rangos)</b>
<b>Variable 2</b> Calidad de Vida Profesional	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. (34).	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  Motivación intrínseca  Carga de trabajo	Trabajo, Sueldo, Promoción, Esfuerzo, Reconocimiento, Apoyo del jefe, Apoyo de compañeros, Creatividad, Resultados, Expresión, Lugar de trabajo, Autonomía, Variedad, Escucha  Motivación, Apoyo familiar, Ganas, Comunicativo, Capacitación, Competencia, Importancia, Claridad, Orgullo, Compañerismo  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	Ordinal	Calidad de vida óptima = 281 – 350 puntos  Buena calidad de vida = 176 – 280 puntos  Baja calidad de vida = 71 – 175 puntos.  Mala calidad de vida = 35 – puntos.

### **3-7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

Como técnica en la recolección de datos se utilizará la encuesta para ambas variables

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

##### **1. “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 aplicado en Perú en diversas oportunidades desde su creación el cuestionario fue tomado de Venturo (42) 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 sí o no, donde no = 1 y sí = 2. Indicando que el cuestionario tiene validez y confiabilidad apropiada para su aplicación y que permite medir la carga laboral en sus cuatro dimensiones:

Carga física: constituida por quince ítems, que nos permiten obtener información sobre postura, proceso de manipulación o desplazamiento de cargas, esfuerzo musculo esquelético, fuerza, peso y tiempo. Categorizando y puntuando la carga física en:

- Baja: 15 – 21 puntos
- Media: 22 – 24 puntos
- Alta: 25 – 30 puntos

Carga mental: conformada por catorce ítems, que miden aspectos como ritmo laboral, usos de tecnológicas, volumen de información y experiencia profesional. Categorizando y puntuando la carga mental en:

- Baja: 14 – 17 puntos
- Media: 18 – 23 puntos

- Alta: 24 – 28 puntos

Trabajo a turnos: consta de doce ítems, medidos en, rol de trabajo, estabilidad de equipo, participación de compañeros y turnos nocturnos. Categorizando y puntuando al trabajo a turnos en:

- Baja: 12 – 15 puntos
- Media: 16 – 19 puntos
- Alta: 20 – 24 puntos

Organización del servicio: constituido por diecisiete ítems que miden aspectos como organización del servicio, orden en el procedimiento o tratamiento, iniciativa, atención de apoyo y trabajo colaborativo, Categoriza y puntúa la organización del servicio en:

- Baja: 17 – 20 puntos
- Media: 21 – 26 puntos
- Alta: 27 – 33 puntos

## **2. “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. Fue tomado de Venturo (42)

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**

La validez de los instrumentos se realizó a través del Juicio de expertos (5 expertos), quienes evaluaron la pertinencia, concordancia y objetividad de los ítems, este procedimiento fue realizado por los autores (42)

### **3.7.4 Confiabilidad**

Cuestionario 1: Se realizó a través de la prueba piloto utilizando la fórmula estadística de coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach con un porcentaje de (0,944 > 0.7) presenta un nivel de confiabilidad alto. Dicho resultado se obtuvo mediante el software SPSS en su versión 25 (42)

Cuestionario 2: la confiabilidad se obtuvo a través de una prueba piloto que se realizó a 10 elementos muestrales que no formaban parte de la muestra en estudio y el resultado fue de 0,933 en el alfa de Cronbach (42)

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

Luego de la aplicación de los instrumentos se elaborará una base de datos codificada con las repuestas de los participantes, el cual fue procesado por el programa de SPSS.25.0 que dividirá por dimensiones las variables, los resultados serán presentados en tablas y figuras. Por otro lado, se hará un análisis inferencial a través de a prueba estadística

adecuada para los datos estudiados para la comprobación de las hipótesis planteadas según el resultado de la prueba de normalidad.

### **3.9. Aspectos éticos**

Se tendrá en cuenta aspectos de protección de las unidades muestrales del estudio y los 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

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

##### 4.1. Cronograma de actividades

Actividades	Año 2021				Año 2022							
	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O
Selección del problema de investigación												
Formulación de las preguntas de la investigación												
Revisión de los antecedentes												
Formulación de los objetivos e hipótesis												
Redacción del marco teórico												
Redacción del marco metodológico												
Redacción de aspectos administrativos												
Revisión final del proyecto												
Taller de asesoría												
Sustentación de proyecto de tesis												
Levantamiento de observaciones												

##### 4.2. Presupuesto.

Materiales	Cantidad	Precio unit.	Precio total
<b>Equipos</b>			
Laptop	1 unid.	2800.00	2,800.00
USB	1 unid.	35.00	35.00
<b>Útiles de escritorio</b>			
Hojas bond	1 millar	30.00	30.00
Lapiceros	50 unid.	1.50	75.00
<b>Material bibliográfico</b>			
Libros	3 unid.	120.00	360.00
Fotocopias	½ millar	0.10	50.00
Espiralado	5 unid.	10.00	50.00
<b>Otros</b>			
Telefonía	5 meses	50	250.00

Internet	9 meses	50	450.00
<b>Recursos humanos</b>			
Digitador	1 persona	400.00	400.00
imprevistos	-	800.00	800.00
<b>Total</b>			530.00



## 5. 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. Organización Mundial de la Salud. Sitio Web Mundial de la OMS. [Online].; 2021. Acceso 14 de agosto de 2022. Disponible en: <https://www.who.int/es/newsroom/factsheets/detail/protecting-workers'-health>.
3. 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>.
4. La República 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/>
5. Pires, D. Revisión de la producción teórica latinoamericana sobre cargas de trabajo. 2018 enfermería Global vol12 n°29.
6. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Organización mundial de la salud. 2019 (Internet) (Citado 2022, agosto 15). Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/detail/07-04-2020-who-andpartners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
7. García K, Leandres S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Según Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2018. (Tesis de titulación) (Citado 2022, agosto 15). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>.
8. Rueda, A. Administración y gestión de servicios de enfermería. Difusión de cuidados de enfermería, 2019. 978-984

9. 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. 2019 Murcia - España.
10. 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, 2019, pp. 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
11. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral carga para los individuos, trabajadores y sociedades. 2019 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).
12. 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)
13. Farias, A., Rojas, R., y Shocron, S.. Calidad de vida profesional percibida por el personal de enfermería de los servicios cerrados. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo, Escuela de Enfermería, Mendoza, 2019. Argentina.
14. Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., y do Carmo Cruz, M. 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>
15. Castro, F., y 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 Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias de la Salud, Babahoyo - Los Ríos.
16. 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.

17. Mejía, P., y Murga, S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. 2019. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Enfermería, Trujillo
18. Machaca, M. Condiciones laborales y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón, Puno-2020. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Facultad de Enfermería, Puno.
19. Ferrari, L., Filippi, G., & Sicardi, E. Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II (Segunda ed.). (P. Editores, Ed.) 2019 Buenos Aires: EUDEBA.
20. 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.
21. Santillán, M. Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería del UNTRMA, 2018. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional "Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas", Escuela Académico Profesional de Enfermería, Chachapoyas.
22. Parra, M. Conceptos básicos en salud laboral (Primera ed.). (O. I. (OIT), Ed.) Ginebra: 2018. Oficina Internacional del Trabajo.
23. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia. Prevención de riesgos ergonómicos [Internet]. Murcia, España, 2016: Confed Reg Organ Empres Murcia. [citado 25 de agosto 2022]. Disponible en: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
24. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgos por carga física o mental de trabajo [Internet]. Navarra, España: 2016. Instituto Navarro de Salud Laboral [citado 25 de agosto 2022]. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
25. 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=S1988-348X2019000100005&lng=es&nrm=iso](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005&lng=es&nrm=iso)

26. Pérez C. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34 (2) 67-2018 (Internet). (Citado 25 de agosto 2022). Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
27. Moreta R, López C, Gordón P, Ortiz, W, Gaibor I. Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Rev. Actualidades en Psicología*, 32(124), 2018, 111-125. (Internet). (Citado 25 de agosto 2022). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>.
28. Martín, J.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>
29. Organización Internacional del Trabajo. Organización y carga de trabajo. Ginebra, Suiza: OIT; [Internet] [citado 25 de agosto 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)
30. Urzúa, A. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 2019. 30(1).
31. Tello, G. Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima
32. Organización Internacional del Trabajo. Organización y carga de trabajo. Ginebra, Suiza: OIT; 2019 [Internet] [citado 25 de agosto 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)
33. 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*, 58(1). 2018 doi: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
34. 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

35. Universidad de Valencia. Organización y Carga de Trabajo. España. 2018. (Internet). (Citado 25 de agosto 2022). Recuperado de: [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).
36. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. España. 2017 (Internet). 69 (Citado 25 de agosto 2022). Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
37. INSST. NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – Barcelona, España. 2018. (Internet). (Citado 25 de agosto 2022). Recuperado de: [https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp\\_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048](https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048)
38. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México: McGraw; 2014. 850 p. ISBN: 9789701057537
39. Técnicas de investigación. Investigación correlacional. [Internet]. [Consultado 25 de agosto 2022]. Disponible en: <https://tecnicasdeinvestigacion.com/investigacion-correlacional/>
40. QuestionPro. Diseño de investigación. Elementos y características. [Internet]. [Consultado 25 de agosto 2022]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>
41. Editorial Etecé. Técnicas de investigación. [Internet]. [Consultado 25 de agosto 2022]. Disponible en: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
42. Matamoros H, R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia, Hospital José Casimiro Ulloa - 2021". <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/979/MATAMOROS%20HUARCAYA%20ROXANA%20%20TRABAJO%20ACAD%c3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**



**Anexo 01: Matriz de consistencia**

**Título:** capacidad de autocuidado y calidad de vida en usuarios con terapia de diálisis peritoneal de un hospital de la seguridad social de Lima 2022

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> - ¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga física influye en la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima-2022? - ¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental influye en la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima-2022? - ¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización influye en la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima- 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b> - Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> -Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022. -Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022. -Describir la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Emergencia de un Hospital Nacional de Lima - 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022 <b>H<sub>0</sub></b> No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022 <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022 <b>H<sub>1</sub></b> Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del Profesional de enfermería de un Hospital Nacional Lima–2022</p>	<p><b>Variable 1:</b> Sobrecarga laboral <b>Dimensiones:</b> Carga física Carga mental Trabajo a turnos Organización del servicio</p> <p><b>Variable 2:</b> Calidad de Vida Profesional <b>Dimensiones:</b> Apoyo directivo Motivación intrínseca Carga de trabajo</p>	<p>Tipo de investigación correlacional</p> <p>Método y diseño de investigación es sin intervención descriptiva</p> <p>Población finita constituida por 150 profesionales de enfermería del área de emergencia</p>



## Instrumentos

### CUESTIONARIOS

#### “SobreCarga laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia (Bestratén y el INSHT, 2005)

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

La información que se recabe nos permitirá determinar la relación entre la carga laboral 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):

<b>ESCALA CVP - 35</b>		<b>Nada</b>		<b>Algo</b>			<b>Bastante</b>			<b>Mucho</b>	
<i>A la pregunta acerca de su vida y situación laboral...</i>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
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!

## **Consentimiento Informado**

### **Consentimiento informado para participar de la investigación**

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: Determinar la relación entre la carga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del hospital, 2022. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

- Título del proyecto: \_\_\_\_\_
- Nombre del investigador principal: \_\_\_\_\_
- Propósito del estudio: Propiciar mejores condiciones laborales de los profesionales de enfermería en áreas críticas de los servicios asistenciales, disminuyendo la carga y estrés laboral.
- Participantes: Profesionales de enfermería
- Participación: Voluntaria
- Beneficios por participar: Ninguno
- Inconvenientes y riesgos: Ninguno
- Costo por participar: Ninguno
- Remuneración por participar: Ninguna
- Confidencialidad: respaldada por los criterios éticos puestos en práctica durante el estudio.
- Renuncia: cuando lo considere pertinente

**Firma**