



Universidad  
**Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del  
profesional de enfermería del servicio de emergencia de  
un hospital nacional, 2022

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

**Presentado por:**

Romero Montes, Judith

**Código ORCID:** 0000-0002-5359-6886


**Asesor:** Dr. Gregorio Molina, José

**Código ORCID:** 0000-0002-3539-7517

**Línea De Investigación:** Salud y Bienestar

**Lima - Perú**

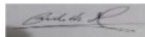
**2022**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **ROMERO MONTES JUDITH** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**SOBRECARGA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL, 2022**"Asesorado por el docente: Mg. Jose Gregorio Molina Torres DNI ...003560692 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>..... tiene un índice de similitud de (14 ) (catorce) % con código \_oid:\_\_\_\_\_ oid:14912:217540356\_\_\_\_\_ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
**ROMERO MONTES JUDITH**  
 DNI: .....70428919

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....




Firma  
 Mg. Jose Gregorio Molina Torres  
 DNI: .....003560692.....

Lima, ...21...de.....marzo..... de.....2023.....

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiar mi camino en el día a día; y a mi familia quienes, gracias a su apoyo incondicional, hacen posible el logro de mis sueños y metas.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor por guiarme con paciencia hasta culminar mi trabajo de investigación con éxito.

A mi amado esposo por alentarme a seguir en cada etapa en el desarrollo de mi carrera.

**ASESOR:**

DR. GREGORIO MOLINA, JOSÉ.

Código ORCID: 0000-0002-3539-7517

## **JURADO**

Presidente: Dra. María Hilda Cárdenas De Fernández

Secretario: Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Vocal: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio

# Índice

<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	1
1.1. Planteamiento del problema: .....	1
1.2 Formulación del problema .....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos .....	5
1.3 Objetivos de la investigación. ....	5
1.3.1 Objetivo general. ....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica.....	7
1.4.3. Practica .....	7
1.5. Delimitación de la investigación .....	8
1.5.1. Temporal .....	8
1.5.2. Espacial .....	8
1.5.3. Recursos .....	8
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	9
2.1. Antecedentes de la investigación .....	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	11
2.2. Bases teóricas .....	15
2.2.1. Sobrecarga laboral.....	15
2.2.2. Bienestar Psicológico .....	23
2.2.3. Modelo de Sistemas de Betty Neuman.....	27
2.3. Formulación de hipótesis .....	28
2.3.1. Hipótesis general de trabajo .....	28
2.3.2. Hipótesis específicas de trabajo.....	28
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	30
3.1. Método de investigación .....	30
3.2. Enfoque de la investigación .....	30
3.3. Tipo de investigación .....	30

3.4. Diseño de la investigación: .....	30
3.5. Población, muestra y muestreo .....	31
3.6. Variables y operacionalización .....	33
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1. Técnica.....	35
3.7.2. Descripción.....	35
3.7.3. Validación.....	36
3.7.4. Confiabilidad .....	36
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	37
3.9. Aspectos éticos.....	37
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	38
4.1 Cronograma de actividades .....	38
4.2. Presupuesto.....	39
5. Referencias bibliográficas.....	40
6. Anexos	
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 03: Formato de Consentimiento Informado	
Anexo 04: Informe del asesor del Turnitin	



## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema:

A nivel mundial la enfermería es una profesión muy importante, que cumple con múltiples funciones y la que más contacto tiene con los pacientes, además de ser reconocida como una disciplina científica de gran importancia social (1), es por ello que la Organización Mundial de la Salud afirma que el profesional de enfermería cumple una función decisiva en garantizar el logro de la cobertura sanitaria universal y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2).

Dichos profesionales están representados por el 59% de las profesiones sanitarias, lo que equivale a 27.9 millones de ellos, conformado por un 69% de enfermeros profesionales (19,3 millones), 22% de auxiliares de enfermería (6 millones) y 9% del personal que no incluye en ninguna clasificación anteriormente mencionada (2,6 millones); sin embargo aún existe un déficit del personal de enfermería en el mundo de 5,9 millones, cifra que es representada por una densidad mundial de 36,9 profesionales por cada 10 000 habitantes, principalmente en países del África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental (2).

Así mismo, en la Región de las Américas existen 83,4 profesionales de enfermería por cada 10000 habitantes, según informa la Organización Mundial de la Salud, pero existe una gran diferencia de distribución de dicho personal dentro de los países que la conforman, ya que más de 8 de cada 10 profesionales de enfermería laboran en los países de Brasil, Canadá y Estados Unidos, cifra que es representada por el 57% de la población (3).

Por dicho motivo los demás países de la Región América muestran un déficit del personal de enfermería, principalmente en Bolivia, República Dominicana y Haití que es

causado en la mayoría de los casos por sus ingresos bajos y medianos – bajos, además de que dicho personal tiende a emigrar, a los países de ingresos altos, en busca de mejores salarios, condiciones laborales, infraestructura clínica y oportunidades educativas (3).

Además, todos los años, América Latina y el Caribe esta propensa a sufrir una serie de emergencias y desastres, provocando cuantiosas pérdidas tanto materiales como de vidas humanas; como señala la Organización Mundial de la Salud entre los años 2007 y 2016 existió un aproximado de 24% de fenómenos naturales ocurridos en la Región de las Américas, del total de desastres a nivel mundial. Además de ello, las recientes emergencias de salud, como la pandemia causada por el COVID 19 ha causado pérdidas cuantiosas desde que se detectó el primer caso en las Américas en enero del 2020, siendo a la fecha la región con más muertes en el mundo con 88.207.746 casos confirmados y 2.175.310 muertes (4).

A consecuencia de lo anteriormente mencionado, la demanda de atención en salud continuará incrementándose de manera imprevista, causando un exceso de actividades que debe realizar el enfermero en su jornada de trabajo, superando de esta forma sus capacidades físicas y/o mentales, generándole un estado de desgaste, a lo que llamamos, sobrecarga laboral (5).

Por ejemplo, una investigación realizada en Ecuador, que utilizó como instrumento el NASA – TLX, llegó a la conclusión que el principal motivo de la sobrecarga laboral está dada por la presión – tiempo y el escaso personal durante los turnos laborales, donde no solo se determinó una alta carga laboral física [con una ponderación de 15/20, que en su escala de puntuación equivale a 300 de la puntuación ponderada], si no también mental [con una ponderación de 17/20, que en su escala de puntuación equivale a 340 de la puntuación ponderada](6).

Del mismo modo, un estudio hecho en Colombia afirma que la relación número de enfermeros – cantidad de pacientes atendidos, no se cumple, ya que en su población estudiada, existía una relación enfermera – paciente que abarcaba desde 1:4 hasta 1:12, a pesar de ser paciente de una complejidad grado IV, que según la escala de TISS – 28, deberían tener una relación de 1:2, aumentando de esta forma la carga laboral en los enfermeros e influyendo de manera negativa en la calidad de la atención (6). Y de forma similar otro estudio hecho en Nicaragua encontró que el personal de Enfermería presenta incrementada su carga laboral, trabajando horas extras en un 77%, de las cuales un 88% no son remuneradas; y un 38% manifiesta fatiga o cansancio (7).

Por consiguiente, podemos afirmar que los profesionales de enfermería han puesto siempre a prueba su salud mental y bienestar psicosocial, que en la actualidad es tan importante cuidarla, como si lo hicieran con su salud física (8). A partir de ello, se puede definir el bienestar psicológico como un excelente funcionamiento humano, viéndolo desde una perspectiva multidimensional, como el empeño para desarrollar las capacidades y potencialidades personales, con el fin de alcanzar la satisfacción vital (9), manteniendo no solo un funcionamiento subjetivo óptimo, sino también físico (10).

Según el Ministerio de Salud, en el Perú se cuenta con solo 67 076 enfermeros, quienes están distribuidos en las diferentes instituciones de salud, dentro de los sectores públicos y privados, de los distintos niveles de complejidad, conformando dicha suma una densidad de 20,30 por cada 10,000 habitantes, siendo insuficiente para brindar una atención de calidad a la población de los distintos departamentos del Perú (11).

Ese déficit del personal de Enfermería y el incremento de la demanda de los pacientes en los servicios de emergencia han incrementado la carga laboral del personal de Salud, y al

mismo tiempo han mellado en diferentes aspectos de su bienestar psicológico; dicha brecha se observa principalmente en hospitales públicos, donde muchos Enfermeros comparten sus experiencias, manifestando sus molestias, quejas y dolencias (cefalea, agotamiento, lumbalgia, etc.), lo que solo refleja la insatisfacción y malestar, producto de la sobrecarga laboral que afrontan en el día a día.

Por todo lo anteriormente mencionado se derivan las siguientes inquietudes ¿Cuánto afecta al Personal de Enfermería la sobrecarga laboral?, ¿Cómo repercute la sobrecarga laboral en el cumplimiento de su actividad laboral?, ¿El personal de Enfermería se siente autorealizado?, ¿El personal de Enfermería experimenta dolencias físicas después de su jornada laboral?

Sobre la base de la situación anteriormente descrita y las interrogantes planteadas, se considera necesario realizar la presente investigación, a fin de encontrar respuestas para el siguiente problema:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?

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

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

- Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.
- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.
- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.
- Identificar cuál es la relación que existe entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

La sobrecarga laboral ocupa uno de los primeros lugares dentro de los factores de riesgo ocupacionales que existen hoy día, es por ello su relevancia para poder tocarla como variable de estudio. Se puede evidenciar notablemente como influye en el aumento de la carga de la morbilidad laboral, afectando directamente en el bienestar psicológico del enfermero, siendo importante conocer su implicancia para disminuir problemas como cansancio, malestar, frustración, entre otros; que no solo lo perjudica en su ámbito laboral sino también en su vida

personal; y con ello afectándolo en forma general a nivel espiritual y biopsicosocial, afirmación que es respalda por el Modelo de Sistemas de Enfermería de Betty Neuman.

#### **1.4.2 Metodología**

La presente investigación es importante ya que servirá posteriormente como antecedente de estudio, especialmente para el campo de salud, contribuyendo de esta manera en la retroalimentación de investigaciones con una problematización semejante, y todo ello ha sido posible gracias al uso del método científico, mediante el cual se pudo identificar la problemática de estudio y analizar ambas variables. Para nuestro caso se utiliza el método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con corte transversal y de nivel correlacional ya que se medirán las dos variables de manera no experimental y se identificará la relación de manera estadística, con la ayuda del cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (adaptado) y la Escala del Bienestar Psicológico de Ryff.

#### **1.4.3 Práctica**

El presente estudio es importante para poder conocer el exceso de carga laboral que experimentan los enfermeros del servicio de emergencia y como éste afecta en su bienestar psicológico, siendo relevante no solo para beneficio de la salud del enfermero, sino también para la mejora de la atención de los pacientes del hospital, contribuyendo con los datos estadísticos obtenidos para ser considerados por el área de jefatura del servicio, para posteriormente tomar medidas que ayudarán a implementar programas con el fin de ayudar a ser más llevadera la sobrecarga laboral.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

El presente proyecto de investigación buscara estudiar la relación entre las variables Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

### **1.5.1. Temporal**

Esta propuesta investigativa se desarrollará en el año 2022.

### **1.5.2. Espacial**

La ejecución de esta investigación será en un Hospital Nacional.

### **1.5.3. Recursos**

Se cuenta para el presente proyecto de investigación con recursos humanos, tales como asesores metodológicos y estadísticos, además de encuestadores. Además, se cuenta con recursos materiales e informáticos, como materiales de escritorio y computadora.



## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Castañeda et al. (12), en el año 2022, en Ecuador, realizaron una investigación con el objetivo de “determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el rendimiento del profesional de enfermería del área respiratoria del Hospital José María Velasco Ibarra”. Las autoras emplearon una metodología no experimental, cuantitativa y de tipo correlacional. Contaron con 25 profesionales de enfermería como muestra y dentro de los resultados hallaron que el 68% del personal manifestó extensión de la jornada laboral, en un 40% aumento de pacientes y el 56% de profesionales verbalizo haber tenido desgaste de tipo físico. Además, con respecto al rendimiento profesional, un 80% cumple con sus funciones laborales dentro del plazo requerido, un 40% está de acuerdo con su salario, y un 60% de enfermeros se siente motivado con el alcance de los objetivos en su entorno laboral. Finalmente, llegaron a la conclusión que la sobrecarga laboral no influencia sobre el rendimiento de los profesionales de enfermería, pero se puede ver afectada por el aumento de pacientes, incremento de funciones, desgaste física y extensión de la jornada laboral (12).

Martínez et al. (13), en el año 2022, en Argentina, realizaron un estudio con el objetivo de “analizar la relación entre la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en el turno de la tarde en un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. Fue una investigación descriptiva de corte transversal, que contó con una muestra de 97 profesionales de Enfermería y como instrumentos usaron: Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font-Roja. Dentro de los resultados se encontró que el estrés laboral aumenta ante el menor nivel de formación, además a mayor antigüedad laboral menor fue la satisfacción, pero la satisfacción

laboral aumenta, si existe mayor tiempo de antigüedad en la institución de trabajo. Y llegaron a la conclusión que los profesionales manifestaron una percepción moderada acerca de los estresores laborales, además que los profesionales de enfermería manifiestan un menor control sobre su trabajo, así como de la percepción de las demandas psicológicas comparadas con los auxiliares de enfermería (13).

Gómez et al. (14) en el año 2021, en Colombia, realizaron un estudio con el objetivo de “determinar los factores asociados a la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el Hospital de tercer nivel de Cartagena”. La investigación fue de tipo cuantitativo, correlacional, y tuvo una muestra de 231 enfermeros y auxiliares de enfermería, que laboraban en el área de hospitalización y la unidad de cuidados intensivos; utilizaron de forma virtual el método NASA TLX, además de una encuesta. Dentro de los resultados obtenidos se identificaron que unos de los factores que más genera carga laboral, son los turnos rotativos (72,1%); el trabajo duro el cual tiene una alta prevalencia en los enfermeros y el ritmo apurado de la tarea, con un promedio muy alto de (16,1) y (13,6), y que el personal de enfermería que atiende a más de 10 pacientes por turno, presenta un índice de carga laboral con promedio de 71,4. Además los autores llegaron a la conclusión de que la alta carga laboral, conjuntamente con los factores laborales pueden ocasionar enfermedades o riesgos relacionados con el quehacer profesional (14).

Veliz et al. (15) en el año 2018, en Chile, realizaron una investigación con el objetivo de “identificar los niveles de inteligencia emocional y bienestar psicológico, en profesionales de enfermería de la región de Los Lagos”. Fue un estudio descriptivo y de diseño no experimental, conto con 97 enfermeros como muestra; aplicaron el Trait Meta-Mood Scale para evaluar la inteligencia emocional y para la variable de bienestar psicológico usaron la Escala de bienestar psicológico de Ryff. Dentro de los resultados, acerca de la inteligencia

emocional, se observaron niveles de percepción emocional alto en un 35 %, comprensión emocional en un 36,1 % y de regulación emocional un 42,7 %. Y con respecto al bienestar psicológico, los profesionales presentaron un nivel alto, con 57,5 % y un bajo nivel de relaciones positivas con el 33,7 %. Y llegaron a la conclusión, que existe una relación directamente significativa entre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico (15).

Blanco (16), en el año 2018, Argentina, realizó su trabajo de investigación con el objetivo de “determinar la relación entre el bienestar psicológico y las habilidades sociales en el personal de Enfermería.” El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y transversal. Dentro de los resultados se observaron que los participantes de este estudio presentaron en la dimensión autonomía, propósito de la vida y crecimiento personal niveles más altos de bienestar psicológico y con respecto a la segunda variable, obtuvieron mayor puntaje en las dimensiones autoexpresión, decir no y en peticiones. Y la autora llegó a la conclusión que las dimensiones del bienestar psicológico y las de las habilidades sociales se asocian positivamente (16).

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Bustamante (17), en el año 2021, en Lima, realizó su investigación que tuvo como objetivo “describir la sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia a partir de una revisión bibliográfica de los últimos 5 años”. Es un estudio de tipo documental. Dentro de sus resultados obtuvo que la mitad de su población analizó la sobrecarga de trabajo y la otra mitad, el desempeño laboral; donde el 78% de los estudios tuvieron una sobrecarga laboral de nivel medio y un 66.7% tuvieron un desempeño laboral regular. Así mismo la autora concluyó que la presencia de sobrecarga laboral en el personal de enfermería es un producto del exceso de horas trabajadas, además de cumplir

funciones administrativas adicionales a la función asistencial y carecer de personal asistencial completo para la atención de los pacientes. También concluyo la autora, que los profesionales de enfermería manifiestan signos de fatiga, como dificultad de concentración, cefalea, náuseas, entre otros, además de estrés. Y llego a la conclusión que la sobrecarga laboral impacta de forma negativa en el desempeño laboral del enfermero emergencista (17).

Ascona et al. (18) en el año 2020, en Lima, realizo un estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre la carga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital Sergio E. Bernaldes”. La investigación fue cuantitativa, correlacional, descriptiva, de diseño no experimental y de corte transversal. Participaron como muestra en el presente estudio 94 profesionales de enfermería. Se usó como instrumento el cuestionario de Hart y Staveland (1988), el cual fue adaptado por Gonzales (2017) y para medir la segunda variable, se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Dentro de los resultados hallados, presentó un nivel de carga laboral medio el 41.49%, un nivel alto el 29.79% y un nivel bajo el 28.72%. Además, presentaron un nivel bueno de bienestar psicológico el 53.19%, un nivel regular el 27.66% y un nivel malo el 19.15%. Y a manera de conclusión la autora refirió que entre la carga laboral y el bienestar psicológico existe una relación inversa estadísticamente significativa (18).

Sánchez (19), en el año 2020, en Chincha, en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo”. La autora desarrolló un estudio de nivel relacional, de tipo descriptivo y transversal; además contó como muestra a 75 enfermeros. Así mismo aplico el cuestionario modificado de la autora Nieto María y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada por Véliz. Obteniendo como resultado, la presencia de sobrecarga laboral media en un 40.0%, un 32.0% baja y 28.0% alta. Además, con respecto

a la dimensión sobrecarga física, se presentó un nivel medio con un 60.0%, un nivel bajo en la sobrecarga mental, con un 48.0%, al igual que la presión de tiempo (42.7%) y la organización de trabajo (45.3%). De la misma manera, presentó un bienestar psicológico regular el 45.3%, el 42.7% fue óptimo y el 12.0% del total fue deficiente. Y a manera de conclusión la autora afirmó que el personal de enfermería estudiado presentó una relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico (19).

Campos (20), en el año 2019, en Lima, en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia”. La metodología del estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, y contó con 42 enfermeras como muestra. Donde dentro de los resultados se obtuvo: Presentaron un nivel medio de carga laboral 32 enfermeras (76,2%), en sus dimensiones física 69% (29 enfermeras), en su dimensión psicológica 95.2% (40 enfermeros), a nivel comportamental 85,7% (36 enfermeros) y al nivel del afrontamiento 71,4% (30 enfermeros); y con respecto a la satisfacción laboral presentaron un nivel bajo, en 66,7%, representado por 28 enfermeros. Concluyendo que entre las variables carga laboral y satisfacción de los enfermeros existe una relación inversa (20).

Mejía et al. (21), en el 2019, en la ciudad de Trujillo, realizaron una investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de cuidado desde la perspectiva del usuario en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo”. El estudio tuvo una metodología de tipo cuantitativa, descriptiva, no experimental, contó con 175 pacientes hospitalizados como muestra, a quienes se les aplicó los siguientes instrumentos de recolección de datos: Escala TISS - 28 y Escala de Calidad de Cuidado de Enfermería. Dentro de los resultados obtenidos fueron: el 65.7% del profesional de enfermería presentó una sobrecarga laboral de clase III y un 34.3 % de clase IV, desde la

percepción del usuario; por otra parte, respecto al cuidado de los pacientes presentaron un 76.6% nivel regular de calidad de atención, 14.4% buena calidad y un mínimo del 8.6% mala calidad de atención; llegando a la conclusión que sí existe una relación significativa entre ambas variables (21).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Sobrecarga laboral**

El individuo a través de su fuerza e inteligencia cambia la realidad, y esta actividad es considerada como trabajo; cuya realización conlleva al desarrollo de operaciones motoras y cognitivas. La carga laboral se determinará por el grado de movilización que el individuo deba realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales (22).

#### **2.2.1.1 Sobrecarga física**

Son todos aquellos factores de riesgo que provocan en el trabajador importante fatiga muscular y además ocasionan o agravan patologías osteomusculares, los cuales se caracterizan por incumplir con las normas de la ergonomía o por presentar situaciones de tipo psicosocial (23).

Para estudiar la carga física hay que conocer los siguientes factores de riesgo según la ergonomía:

- **Fatiga física:**

Se refiere al descenso de la habilidad física que posee un sujeto para poder ejecutar un trabajo en un periodo determinado, que podría deberse a una tensión muscular estática (la contracción es continua), dinámica (hay una sesión periódica de tensiones y relajaciones) o repetitiva y además de ello también ser a causa de una tensión excesiva del organismo en su conjunto o a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor (musculoesquelético).

Lo más adecuado sería combinar los tipos de esfuerzos con el fin de mantener dentro de los valores razonables el aumento del ritmo cardiaco y el consumo de energía.

Y si fuera el caso que la persona realice las actividades que le corresponden, sobrepasando sus capacidades físicas, el individuo experimentaría algunos síntomas a nivel de la columna como dorsalgias, lumbalgias, o cervicalgias. Dicha sintomatología se acompañaría de malestar, cansancio y afectaría el rendimiento laboral de la persona que lo padece, disminuyéndolo.

Algunas de las causas de la fatiga física laboral pueden ser: la organización inadecuada en el trabajo, presencia de patologías preexistentes del trabajador (defectos en la visión, problemas articulares, óseos, entre otros), además de un inadecuado ambiente de trabajo, poco ergonómico (24).

- La postura del trabajo:

Es la posición relativa que adoptan los segmentos corporales del trabajador, independientemente de si se trabaja de pie o sentado; cualquier pose adoptada por la persona durante sus horas laborales constituirá uno de los factores más importantes para el desarrollo de trastornos musculo esqueléticos, y ello se desencadenará dependiendo de factores tales como: lo forzado de la postura, el tiempo en emplearla de manera continua, la frecuencia, en conjunto con la duración ejercida durante la jornada laboral (25).

- Los movimientos repetitivos:

Se utiliza este tipo de movimientos durante las jornadas laborales donde se mantiene el uso continuo y contante de ciertas partes corporales (miembros superiores, espalda), donde implica el trabajo de todo el sistema musculoesquelético comprometido, que en un inicio se presentará como fatiga muscular, luego sobrecarga, seguido de dolor y finalmente lesión.



Si la actividad laboral dura al menos una hora y se realiza ciclos de trabajo menores de treinta segundos con movimientos donde se realiza la misma acción en la mitad del ciclo, lo denominaremos “trabajo repetitivo”

Los ciclos de trabajo cortos y repetitivos (menos de 30 segundos), acompañados del ritmo de trabajo elevado, son uno de los principales problemas a la hora de sufrir lesiones musculoesqueléticas, manifestándose especialmente en lesiones de espalda y miembros superiores (24).

- La manipulación de las cargas:

Es cuando uno o más trabajadores llevan a cabo el sostenimiento de una carga o su transporte, como se puede apreciar al momento de levantar, colocar, empujar o desplazar una carga de forma inadecuada, donde los trabajadores asumen determinados riesgos, particularmente de tipo dorsolumbares,

Siendo muy importante resaltar que este factor de riesgo asume un aproximado del 30% de los accidentes laborales ocurridos a nivel mundial, sin dejar de mencionar que provocan alrededor del 33% de jornadas laborales perdidas por la incapacidad transitoria ocasionada.

Dentro de las principales variables que afectan a la manipulación de las cargas tenemos:

- ✓ Características de la carga (peso, tamaño, posición, aspecto y consistencia).
- ✓ Esfuerzo físico necesario.
- ✓ Características del medio de trabajo (tipo de espacio, tipo de suelo, iluminación, temperatura, circulación de aire, exposición a vibraciones).
- ✓ Exigencias de la actividad (dependerá del ritmo impuesto, periodo insuficiente de reposo fisiológico, esfuerzos físicos demasiados frecuentes).

- ✓ Factores individuales de riesgo (edad, falta de aptitud física, inadecuada ropa o calzado, existencia previa de patología dorsolumbar).

Además, se debe tener en cuenta la masa máxima para realizar la manipulación de las cargas:

- ✓ Para trabajadores generales: 25 Kg. como máximo.
- ✓ En el caso de mujeres, jóvenes o personas mayores (características especiales): 15 Kg.
- ✓ Trabajador sentado: 5 Kg.
- ✓ Para trabajadores entrenados: 40 Kg.
- ✓ Trabajo entre dos personas 16,6 Kg (24).

### **2.2.1.2 Sobrecarga mental**

Podemos definir carga mental al nivel de actividad cognitiva o de esfuerzo intelectual que necesita un trabajador para el desarrollo de sus actividades a lo largo de su jornada laboral.

Se debe tener en cuenta que las funciones cognitivas se pueden valorar desde dos puntos de vista: el aspecto cuantitativo que estará relacionada con la cantidad de información con la que el trabajador tendrá que manejar y el aspecto cualitativo que comprenderá la complejidad de la tarea a realizar. Además, es importante considerar que este tipo de sobrecarga no solo se da en exceso, sino también por defecto.

En esta oportunidad nos enfocaremos en las situaciones de carga por exceso, que es donde nace el termino de sobrecarga o estimulación excesiva, donde la persona en su entorno laboral es sometida a más exigencias de las que puede satisfacer, dentro de sus propios límites. Donde podemos diferenciar:

La sobrecarga mental cuantitativa es cuando se deben hacer en poco tiempo muchas actividades en el trabajo, ello podría ser a causa del exceso del volumen del trabajo, a la estandarización y especialización de funciones, a tener limitado el tiempo o contar con un acelerado ritmo de trabajo.

La sobrecarga mental cualitativa, a diferencia de la cuantitativa, no hace referencia al exceso de trabajo, sino al alto grado de dificultad del mismo, y ocurrirá cuando al trabajador se le asignen demandas mentales o intelectuales excesivamente complejas en función de sus conocimientos y habilidades (26).

#### **2.2.1.3 Presión del Tiempo**

Se da cuando el estímulo de una actividad se da de forma continua y exige al trabajador una respuesta en el mismo nivel; ello implicara mayor carga de trabajo, responsabilidad, menor cantidad de tiempo disponible y saber cómo mantener la calma (27).

Trabajar bajo presión puede optimizar la actividad del individuo, mejorando la gestión de tiempo y corrigiendo fallas frecuentes, y, en consecuencia, aumentar su productividad, pero si la persona no sabe manejar este tipo de situaciones, aumentará su cansancio, generará estrés, y disminuirá su rendimiento (28).

#### **.2.2.1.4 Organización del trabajo**

Es el modo en que se definen los puestos y los sistemas de trabajo, además de la forma como se realiza la gestión

Una definición inadecuada del trabajo, una mala gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias pueden ocasionar exceso de exigencias y presiones o a la dificultad

para controlarlas, y ello puede conllevar a que el trabajador no tenga suficiente control sobre su actividad (29).

### **Factores inherentes al trabajo:**

Son aquellas condiciones del trabajo asociadas al puesto y a la tarea concreta a llevar a cabo; y si son adecuadas favorecerá al desarrollo de las competencias personales y laborales y como consecuencia se generará mayores niveles de satisfacción laboral, productividad empresarial y de motivación, y de esta forma los trabajadores obtendrán una mayor experiencia y competencia profesional; pero si los trabajadores tienen que desarrollar su actividad expuestos a condiciones inadecuadas aparecen los riesgos psicosociales, tales como estrés, Síndrome de Burnout, depresión, insatisfacción laboral, entre otros (30).

### **La jornada y el tiempo del trabajo**

Se describe como jornada de trabajo al tiempo que demanda a cada trabajador en realizar sus actividades laborales, que podría medirse en meses, semanas o días; siendo importante para la empresa, como se distribuye dicho tiempo, con el fin de mejorar el rendimiento y mantener los costos de producción necesarios, con el objetivo de lograr la eficiencia.

Así mismo, abordar el tema, acerca del tiempo del trabajo es muy importante, ya que, para la OIT, limitar las jornadas laborales excesivas y procurar adecuados periodos de descanso, que incluye respetar no solo las vacaciones pagadas una vez al año, sino también el beneficio del descanso semanal, para de esta manera velar por la salud y seguridad del trabajador.

En este sentido, tanto el trabajo a turnos como el trabajo nocturno suponen una ordenación del tiempo de trabajo distinta que altera en gran medida el equilibrio biológico y los ritmos corporales de cada individuo (30).

### **El trabajo a turnos y nocturno**

El trabajo a turnos implica para el trabajador, realizar sus funciones en horarios diferentes dentro de semanas o días, ello debe organizarse en equipo de manera continua o discontinua.

Y aunque un tiempo habitual de trabajo es de ocho horas (tomando en cuenta la pausa para la comida); se diferencia del trabajo a turnos, ya que las actividades laborales son realizadas en grupos sucesivos e implica otra ordenación del tiempo suficiente para desarrollar una jornada laboral diferente.

Es por eso que existe una clasificación de maneras de organizar el trabajo a turnos, que va a depender de la distribución del tiempo y de la continuidad del trabajo, obteniendo de esta manera ciclos de rotación personalizada a la realidad de cada situación laboral. Y para ello tenemos los siguientes sistemas:

- ✓ Discontinuo: donde las actividades laborales se detienen normalmente por la noche y cada fin de semana (un turno de mañana y otro de tarde)
- ✓ Semicontinuo: en este caso el trabajo se suspende cada semana, (hay turno mañana, tarde y noche, tomando el domingo como descanso.
- ✓ Continuo: se le denomina de esta forma ya que las actividades laborales están cubiertas las 24 horas del día y los siete días de la semana, ello implica la necesidad de más de tres turnos.

El trabajo nocturno, según el Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se da entre las 22:00 horas y las 06:00 horas además se considera trabajador nocturno al que invierte en este tipo de horario no menos de 3 horas de su trabajo diario y al menos una tercera parte de su jornada anual (30).

### **Ritmo del trabajo**

Es la cantidad de tiempo que se necesita para realizar una tarea determinada, si es muy intenso se producirá fatiga por necesitar un mayor esfuerzo de tipo mental. La insatisfacción laboral y el estrés se originarán debido a que el trabajador se ve sometido a un ritmo de trabajo intenso. Las ocupaciones laborales que van unidas a un ritmo de trabajo elevado, favorecen la insatisfacción, la desmotivación y el absentismo, desfavoreciendo el trabajo en equipo (30).

### **Guardias hospitalarias en el Área de Salud**

Cuando hablamos del desenvolvimiento laboral de los profesionales de la salud, nos referimos al trabajo de guardia, que implica el desarrollo de sus actividades, de acuerdo a la necesidad de cada servicio y a su profesión específica, comprendiendo múltiples funciones diferenciadas que se llevaran a cabo sin sobrepasar las doce horas.

En el caso del Enfermero, posee una jornada laboral de ciento cincuenta horas mensuales o su equivalente a 36 horas semanales, donde está incluida tanto las guardias diurnas como nocturnas (31).

#### **2.2.1.5 Principales consecuencias de la sobrecarga laboral.**

El trabajo es algo que demanda gran parte de nuestro día a día, es importante no solo por su retribución económica sino también porque nos brinda cierta seguridad, orden y

equilibrio; pero cuando acabamos dedicando más tiempo previsto a nuestra vida laboral, sacrificamos otros aspectos de nuestra vida, sumergiéndonos a un mundo lleno de problemas de tipo físico, emocional y psicológico.

El incremento de carga laboral a la larga provocará una reducción de la productividad y con ello tensión del trabajador, quien ahora temerá por su estabilidad laboral y por ende la continuidad de sus ingresos salariales.

La sobrecarga laboral se entiende como el resultado de asignar funciones adicionales al trabajador de manera excesiva, desproporcionada y constante y como consecuencia el trabajador disminuirá su calidad de trabajo y su rendimiento, pero sobre todo afectará su salud.

Entre las principales consecuencias de la sobrecarga laboral podemos observar la aparición de problemas tales como la ansiedad, depresión, síndrome de Burnout, problemas para dormir, dolores musculares, deterioro de relaciones sociales y malas dinámicas laborales (32).

### **2.2.2 Bienestar Psicológico**

El bienestar psicológico es un concepto complejo, pero que tiene que ver con sentirse bien, estar motivado con los objetivos que estructuran el propio estilo de vida e incluso disponer de una buena salud física; incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, además de comportamientos relacionados con la salud en general que llevan a las personas a funcionar de un modo positivo (33).

Existen diversos tipos de bienestar psicológico y es por esa razón que se pueden definir desde muchos puntos de vista, en esta oportunidad lo haremos desde la perspectiva de Carol Ryff.

Carol Ryff, psicóloga y profesora en la Universidad del Estado de Pensilvania, integro conceptos que ya estaban estudiados para desarrollar su modelo de bienestar psicológico, comprendido por seis dimensiones, junto a su escala de medición, por medio del cual ha facilitado hacer elaboraciones científicas más rigurosas. Entonces Ryff (1989) definió bienestar psicológico como “el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo”

Dentro de las seis dimensiones de Ryff se puede evaluar el continuo positivo - negativo del bienestar psicológico de una persona, las cuales desarrollaremos a continuación: (34)

### **2.2.2.1 Autoaceptación**

Es una de las características principales del funcionamiento positivo. Es cuando nos aceptamos de manera incondicional y libres de juicios; a pesar de tener defectos nos amamos y respetamos y nos consideramos dignos de ser queridos.

Al hablar de este término debemos hacer referencia a una evaluación cognitiva interna acerca de nuestros sentimientos, comportamiento, manera de pensar y motivaciones que nos van a diferenciar de los demás, resaltando nuestra esencia, para que de esta manera podamos aceptarnos.

Cuando una persona tiene una autoaceptación alta, mantendrá una actitud positiva hacia su persona, de este modo aceptará su personalidad en forma cabal, sin dejar de lado los aspectos negativos; sin embargo, si la persona posee una autoaceptación baja vivirá quejándose de su pasado, no estará satisfecha consigo misma, deseando tener características diferentes a las que posee actualmente.



Es decir, la autoaceptación implica integrar en nuestro autoconcepto los aspectos positivos de nosotros mismos- junto con nuestras limitaciones y esta integración solo se logrará con el trabajo constante del autoconocimiento; y así cambiar aquello que se puede cambiar y aceptar aquello que no se puede cambiar, sin juzgar (35).

#### **2.2.2.2 Relaciones positivas.**

Tener una relación positiva implica reciprocidad, es estar rodeados de personas que “suman” en el cada día, con las que podemos tomar en cuenta para todo tipo de momentos, compartiendo afecto, respeto y tolerancia, para que de esta forma exista armonía en los diferentes ámbitos de nuestra vida. Para tener una buena relación se debe tener una mentalidad optimista, con congruencia interna y autoaceptarse.

Dentro de la escala de evaluación de esta dimensión, la persona obtendrá más alto puntaje si sus relaciones son cálidas y de confianza, conectándose con los demás a través del amor y la empatía de manera recíproca. Pero, por el contrario, si la persona es cerrada, aislada y no forja vínculos relevantes con las personas que se rodea, obtendrá una puntuación baja en esta dimensión.

La importancia de presentar relaciones positivas radica en la satisfacción del individuo, mejora el agotamiento mental y promueve conectar con las personas de manera amistosa (36).

#### **2.2.2.3 Propósito en la vida.**

Se refiere a lo que nos anima a mejorar día a día, es lo que deseamos alcanzar con la finalidad de ser felices, y para obtenerlo realizamos sacrificios y cambios en nuestro estilo de vida, para lograr experiencias involucradas con la adquisición de conocimientos, sentimientos

o alguna práctica en particular, que podrán ser planteadas y alcanzadas sin importar la edad que se tenga.

Si una persona se propone en conseguir sus objetivos obtendrá un puntaje alto en esta dimensión y sentirá que su vida está encaminada; pero si no le encuentran sentido a su vida, sienten que no están direccionados y tienen pocas metas o carecen de ellas, su puntaje será bajo en esta dimensión (37).

#### **2.2.2.4 Crecimiento personal**

Consiste en obtener lo mejor de nuestras habilidades, utilizando todas las capacidades que poseemos, desarrollando nuestras potencialidades y logrando de esta forma el crecimiento como persona. Además, el crecimiento personal implica empujarnos al desarrollo de nuestras capacidades, dejando de lado las comparaciones con los demás, enfocándonos en nosotros mismos.

Si una persona obtiene un puntaje alto en esta dimensión, se considera que se encuentra en crecimiento constante y se da la oportunidad de experimentar cosas nuevas, mejorando cada vez con el tiempo; pero se le asignará un puntaje bajo si por el contrario tienen la sensación de estar atascados, no tienen una sensación de estar mejorando con el tiempo, se sienten aburridos, desmotivados y con poco interés en la vida, e incapaces de desarrollar nuevas actitudes, habilidades, creencias o comportamientos (38).

#### **2.2.2.5 Autonomía**

La autonomía personal es la sensación interna que siente el sujeto de ser capaz de afrontar su propia vida, existencia y realidad; manteniendo la independencia personal y sus convicciones, sin tomar en cuenta la opinión mayoritaria.

Si una persona tiene mayor autonomía será capaz de autorregular su comportamiento y se desenvolverá de forma independiente, evaluándose en base a sus propios estándares, pero las personas con baja autonomía estarán preocupadas por las evaluaciones y expectativas de los demás y se dejan influir o guiar por ellas, toman sus decisiones en base a las opiniones de los demás y se conforman ante la presión social, actuando y pensando en base a lo que los demás esperan de ellos (39).

#### **2.2.2.6 Dominio del entorno.**

Esta dimensión implica cómo la persona maneja las exigencias que lo rodean y el provecho que le da a las oportunidades que su medio le brinda para poder superarse. Si el sujeto tiene un dominio alto de su entorno, se sentirá capaz de influir en el ambiente en el que se desenvuelve y aprovechará además las oportunidades que se le brinda; sin embargo, si la persona cuenta con un bajo dominio del entorno tendrá problemas para manejar los asuntos de la vida diaria, sintiéndose incapaz de mejorar o cambiar el medio que lo rodea, no aprovechará las oportunidades que su medio le brinda y pensará que no posee control alguno sobre su ambiente (40).

#### **2.2.3 Modelo de Sistemas de Betty Neuman**

Según el Modelo de sistemas de Betty Neuman, el rol de la enfermera es mantener el sistema de energía de una persona estabilizada, para poder establecer un equilibrio mental, y con ello optimizar la salud; considerando el individuo o grupo como un sistema, es fundamental el ambiente donde se desenvuelve, que será influenciado por todo lo que hay a su alrededor, además de factores internos que afectan particularmente a cada sistema. Para Neuman, se obtiene un estado de bienestar óptimo, cuando se cumplen las condiciones adecuadas para cada persona, solo de esa forma se afirmaría que ella goza de buena salud (41). Así mismo, incluye

dentro del sistema cinco factores (fisiológica, psicológica, sociocultural, de desarrollo y espiritual), que se interrelacionan entre sí, considerándose de esta forma como un compuesto (42).

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicas.**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

**H4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

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

En el actual estudio se utilizará el método hipotético- deductivo, mediante el cual el procedimiento investigativo inicia con la observación de un problema o hecho, para de esta manera formular una hipótesis que explique provisionalmente dicho problema; luego mediante el proceso deductivo se refutará o ratificará la hipótesis inicial. (43)

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

Se utilizará el enfoque cuantitativo, ya que, de esta forma, el presente proyecto será delimitado y concreto acerca de las variables de nuestra investigación; además reflejará la necesidad de medir y estimar la magnitud de nuestro problema de investigación, con el apoyo de los métodos estadísticos. Por otra parte, los resultados obtenidos serán el producto del contraste entre la hipótesis y el marco teórico. (44)

#### **3.3 Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada, llamada así por la utilización de los conocimientos en la práctica, para emplearse en los grupos involucrados en el proceso y en la sociedad en general. Además según Padrón (2006) este tipo de estudios científicos están orientados a resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas. (45)

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

El presente estudio es no experimental, porque la investigación se realizará sin manipular deliberadamente las variables; además de corte transversal porque se realizará en un

tiempo y contexto determinado y de nivel correlacional, ya que medirá el grado de asociación entre las dos variables. (46)

### 3.5 Población, muestra y muestreo

La población de la presente investigación estará conformada por 300 enfermeros que trabajan en el servicio de Emergencia de un Hospital Nacional, año 2022.

#### Muestra

Una muestra es un subconjunto poblacional que está siendo estudiada, la presente investigación se realizara con 107 Enfermeros, que es un porcentaje significativo de la población de Enfermeros del Servicio de Emergencia de un Hospital Nacional, año 2022.

De la fórmula siguiente se calcula la muestra (n):

$$n = \frac{z^2(p * q)}{e^2 + \frac{z^2(p * q)}{N}}$$

Margen= 10%

Nivel de confianza=99%

Población=300

$z=2.57$ (Nivel de confianza para 99%)

$p=0.5$

$q=0.5$

$N=300$

$e=0.1$

Reemplazando en la formula

$$n = \frac{2.57^2(0.5 * 0.5)}{0.1^2 + \frac{2.57^2(0.5 * 0.5)}{300}}$$

$$n = 106.502$$

El siguiente valor entero para el tamaño de la muestra

$$n = 107$$

### **Criterios de Inclusión**

- ✓ Licenciados de enfermería que labore en el área de emergencia.
- ✓ Licenciados de enfermería que quieran participar en el estudio.

### **Criterios de Exclusión**

- ✓ Licenciados de enfermería con cargo administrativo.
- ✓ Licenciados de enfermería que no quieran participar en el estudio.
- ✓ Licenciados de enfermería que se encuentra en licencia, permiso, descanso medico prolongado y/o aislamiento voluntario.



## 3.6 Variables y Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Sobrecarga Laboral	Es el exceso de actividades y responsabilidades que debe asumir un trabajador en un determinado centro laboral, pudiendo experimentar desgaste físico y/o mental (47).	Es el exceso de actividades asistenciales que realiza el enfermero en beneficio del cuidado del paciente del servicio de emergencia en un Hospital Nacional, la cual será medida a través del cuestionario de sobrecarga laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2013), adaptado por la autora María Susana Nieto Polo (2018) en las dimensiones sobrecarga física, sobrecarga mental, presión de tiempo y organización de trabajo.  Se evaluará con una puntuación de: No: 1 punto y Si: 2 puntos	Sobrecarga Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posición</li> <li>• Postura</li> <li>• Carga pesada</li> <li>• Entorno</li> </ul>	Ordinal	Niveles y rangos  Alto = 67 - 80 puntos.  Medio= 53 - 66 puntos.  Bajo= 40 - 52 puntos.
			Sobrecarga Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos</li> <li>• Responsabilidades</li> <li>• Cansancio</li> <li>• Información</li> <li>• Guardias</li> </ul>		
			Presión de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo de trabajo</li> <li>• Programación</li> <li>• Turnos</li> <li>• Irritabilidad</li> </ul>		
			Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciones</li> <li>• Trabajo de equipo</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Asignación de tareas</li> </ul>		

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2 Bienestar Psicológico	Es el logro del desarrollo del potencial personal, crecimiento individual y la constante actualización de habilidades con el fin de alcanzar un óptimo funcionamiento psicológico (48).	Es la sensación agradable a nivel biopsicosocial que experimentan los enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital Nacional dentro de los diferentes entornos en los que se desenvuelve, ya sea dentro o fuera de su entorno laboral; el cual será medido por la Escala de Bienestar de Ryff. Será evaluado por una escala tipo Likert donde: - Totalmente en desacuerdo: 1 - Poco de acuerdo: 2 - Moderadamente de acuerdo:3 - Muy de acuerdo: 4 - Bastante de acuerdo:5 - Totalmente de acuerdo:6	Autoaceptación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de sí mismo</li> <li>• Actitud positiva</li> </ul>	Ordinal	Niveles y rangos  Óptimo = 169 -234 puntos. Regular = 104-168 puntos Deficiente = 39-103 puntos.
			Relaciones positivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Confianza</li> <li>• Empatía</li> </ul>		
			Control del entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio del mundo</li> <li>• Satisfacción de sus deseos y necesidades</li> </ul>		
			Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de independencia</li> <li>• Conducta en contextos sociales</li> </ul>		
			Propósito en la vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos</li> <li>• Metas</li> <li>• Sentido en la vida</li> </ul>		
			Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo personal</li> </ul>		

### **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1 Técnica**

En la presente investigación la técnica a utilizar será la encuesta, un método mediante el cual se recolecta información de una población determinada, donde se emplean instrumentos de recolección de datos como son la entrevista y el cuestionario (49).

#### **3.6.2 Descripción de instrumento**

Para la variable N° 1, Sobrecarga laboral, se utilizó el cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2013), adaptado por la autora Nieto Polo Salinas, María Susana (2018), el cual comprende de 40 ítems de respuestas dicotómicas, con cuatro dimensiones que son: sobrecarga física, sobrecarga mental, presión de tiempo y organización del trabajo, con 10 ítems para cada una; donde la sobrecarga laboral se mide en tres categorías: baja (40-55 puntos), media (56-73 puntos) y alta (74-80 puntos) (50).

Para la variable N° 2, Bienestar Psicológico, se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (1989), adaptada por van Dierendonck (2004) y validada por Veliz Burgos, Alex -2012, que comprende de 39 ítems, divididos en seis dimensiones: Autoaceptación (9 ítems), Relaciones Positivas (3 ítems), Control del entorno (8 ítems), Autonomía (6 ítems), Propósito de la vida (7 ítems) y crecimiento personal (6 ítems); cuyas puntuaciones de su formato de respuesta son de acuerdo a la Escala Likert que van del 1 al 6, donde es: 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= Poco de Acuerdo, 3=Moderadamente de Acuerdo, 4= Muy de Acuerdo, 5= Bastante de Acuerdo y 6=Totalmente de Acuerdo (51).

### 3.6.3 Validación

Variable 1: La autora Nieto Polo (50), en el año 2018, realizó la validez del contenido del cuestionario de Sobrecarga Laboral a través del juicio de expertos, con la prueba de V Aiken, obteniendo el 97% como resultado; y la validez del constructo del instrumento a través del cálculo de los índices correlacionales ítem – total, donde se obtuvo una correlación significativa (bilateral), entre los niveles 0.01 y 0.05 (50).

Variable 2: El instrumento sobre el Bienestar Psicológico fue sometido a diversas formas de validación, en el año 2004 fue traducido al español y validado por el autor Van Dierendonck; además el autor Veliz (51), en el año 2012 realizó un estudio donde el análisis factorial confirmatorio fue considerado aceptable, con una prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.927 (51).

### 3.6.4 Confiabilidad

Variable 1: Para medir la confiabilidad del instrumento de la Sobrecarga laboral, Sánchez (19), en el año 2020, aplicó el Índice de Consistencia Interna de Alfa de Cronbach, presentando un coeficiente alto de 0.885, por lo cual se considera que el instrumento es confiable (19).

Variable 2: Así mismo, para medir la confiabilidad del instrumento del Bienestar Psicológico, Sánchez (19), en el año 2020, aplicó el Índice de Consistencia Interna de Alfa de Cronbach, presentando un coeficiente alto de 0.832, por lo cual se considera que el instrumento es confiable (19).

### **3.7 Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1 Plan de recolección de los datos**

Para realizar la recolección de datos, se solicitará permiso a las autoridades pertinentes del Hospital Nacional donde se llevará a cabo la investigación, además para aplicar los cuestionarios se abordará a los enfermeros a través de las reuniones convocadas por parte de la jefa de enfermeras.

#### **3.8.2 Análisis de los datos**

Los datos recolectados serán digitados y codificados mediante los programas Microsoft Word 2016 y Microsoft Excel 2016, luego se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 25 para el procesamiento y el análisis de los datos obtenidos.

### **3.8 Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la presente investigación se tomará en cuenta los principios bioéticos en todo momento, como son:

- **Autonomía:** Se obtendrá el consentimiento informado verbal y escrito de cada enfermero, antes de la aplicación de los cuestionarios.
- **Beneficencia:** Los resultados de la investigación favorecerán tanto a la Institución, como a los enfermeros.
- **No maleficencia:** La información recolectada solo será utilizada para fines propios de la investigación, evitando perjudicar de cualquiera de las formas a los participantes.
- **Justicia:** Se buscará aplicar los cuestionarios en forma equitativa a todo el personal que cumplan los criterios de inclusión.

#### 4. Aspectos administrativos

##### 4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021		2022				2023
	SET	OCT	SET	OCT	SET	OCT	ENER
Identificación del problema	X						
Búsqueda de material bibliográfico	X						
Elaboración del planteamiento del problema y formulación del problema.	X						
Elaboración de los objetivos de la Investigación	X						
Elaboración de la justificación y limitaciones de la investigación	X						
Elaboración del marco teórico.		X					
Elaboración de la hipótesis		X					
Elaboración del método, enfoque, tipo y diseño de la investigación			X				
Elaboración de la población, muestra y muestreo			X				
Elaboración de la operacionalización de las variables.			X				
Elaboración de la técnica e instrumentos de recolección de datos.				X			
Elaboración del procesamiento y análisis de datos.				X			
Elaboración de aspectos administrativos del estudio				X			
Elaboración de los anexos				X			
Aprobación del proyecto					X		
Trabajo de campo					X		
Redacción del informe final.					X	X	
Sustentación de informe final							X

#### 4.2 Presupuesto:

<b>Recursos Humanos</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Total</b>
Apoyo estadístico	S/. 500
<b>Sub total</b>	<b>S/. 500</b>
<b>Recursos materiales</b>	
<b>Materiales</b>	<b>Total</b>
Materiales de impresión	S/. 250
Copias	S/. 100
Bibliografía	S/. 200
Otros	S/. 500
<b>Sub total</b>	<b>S/. 1050</b>
<b>Servicios</b>	<b>Total</b>
Luz	S/. 100
Internet	S/. 50
<b>Sub total</b>	<b>S/. 150</b>
<b>Total</b>	<b>S/. 1700</b>

## 5. Referencias bibliográficas

1. Quintana A. La importancia y las funciones de la Enfermería. [Internet]. Blog AntonioTuEnfermero; 2021 [Consultado 10 Oct 2022]. Disponible en: <https://antonioutuenermero.com/la-importancia-y-las-funciones-de-la-enfermeria/>.
2. OMS/OPS. Organización Mundial de la Salud. Situación de Enfermería en el Mundo 2020. [Internet]; 2020 [Revisado 23 Set 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>.
3. OMS/OPS. Organización Mundial de la Salud. Emergencias. [Internet]; 2021 [Revisado 23 Set 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/emergencias>.
4. Universidad Modular Abierta (UMA). Medición de Carga Laboral. Análisis de Sistemas Administrativos. [Internet]. El Salvador; 2016 [Revisado 24 Set 2021]. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/28038125/Medicion-d-Carga-Laboral>.
5. Del Valle K. Sobrecarga Laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del profesional de Enfermería. [Tesis para optar por el título de Máster en Seguridad y Salud Ocupacional]. Ecuador: Universidad San Gregorio De Portoviejo; 2021. Disponible en: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/2056>.
6. Rodríguez H. Rodríguez M. Relación entre Carga Laboral y Calidad del Cuidado en Pacientes Críticos de 3 ciudades - Colombia 2021. [Tesis para optar el grado de Maestría en Enfermería en Cuidado Crítico]. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana; 2021. Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/58278/CARGA%20LABORAL%20Y%20CALIDAD%20DEL%20CUIDADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.



7. García L, Carrión K. Carga laboral y nivel de estrés del personal de enfermería en León, Nicaragua. Rev Esp Enf Salud Mental. [Internet] 2018; 6: 42-50. Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/44/38>.
8. OMS/OPS. Consideraciones psicosociales y de Salud Mental durante el brote del COVID 19. [Internet]. 2020 [Revisado 25 Set 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones-psicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19>.
9. Niño L, Peña A. Bienestar Psicológico de las personas que trabajan y estudian en la Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB 2019. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo]. Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB; 2019. Disponible en: [https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11649/2019\\_Tesis\\_Leydi\\_Yulied\\_Ni%C3%B1o\\_Basto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11649/2019_Tesis_Leydi_Yulied_Ni%C3%B1o_Basto.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
10. Hinostroza T. Bienestar Psicológico en Estudiantes de una Universidad Particular de Huancayo en Tiempos de Pandemia por COVID-19, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo]. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3443/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
11. Ministerio de Salud. Dirección General de Personal de la Salud. Información de Recursos Humanos en el sector Salud Perú 2021. [Internet]. Lima; 2022 [revisado 2022 Nov 01]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3281380/Informaci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20sector%20Salud.pdf?v=1655762418>.

12. Castañeda C, Vélez C. Influencia de la Sobrecarga Laboral en el rendimiento de Enfermería durante la pandemia del COVID 19. [Tesis para optar el título de Magister en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador con Sede en Santo Domingo;2021. Disponible en: [https://issuu.com/pucesd/docs/mgc-casta\\_eda-velez](https://issuu.com/pucesd/docs/mgc-casta_eda-velez).
13. Martínez S, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Rev de Inf Cient para la Dirección en Salud [Internet]. 2022 Ener; 58: 1 – 9. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/4453347006.pdf>
14. Gómez D, Granada M, García N. Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en Hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Enfermera]. Cartagena: Universidad de Cartagena; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANIELA%20GOMEZ%20ESPITIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
15. Veliz A, Dörner A, Soto A, Arriagada A. Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. Acta Universitaria [Internet]. 2018; 28 (3): 56-64. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1727-897X2018000200009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2018000200009).
16. Blanco P. Bienestar Psicológico y Habilidades Sociales en personal de Enfermería. [Tesis para optar el título profesional de Psicólogo]. Argentina: Universidad Abierta Interamericana; 2021. Disponible en: <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC129366.pdf>.
17. Bustamante K. Sobrecarga de Trabajo y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia. [Tesis para optar por el título de Especialista

- en Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
18. Ascona J, Espinoza N. Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de Emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2020. [Tesis para optar por el título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57721/Ascona\\_BJB-Espinoza\\_CNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57721/Ascona_BJB-Espinoza_CNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
  19. Sánchez R. Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos De Mayo. Lima, 2020. [Tesis para optar por el título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>.
  20. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad En Enfermería en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4696>.
  21. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. [Tesis para optar por el título Profesional de Licenciado en Enfermería]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
  22. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. [Internet]. Instituto Navarro de Seguridad Laboral. [revisado 10 Oct 2021].

- Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>.
23. Bel X. Sobrecarga laboral. [Internet]. [Consultado 12 Oct 2021]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/332032545/Sobrecarga-Fisica-y-Postura>.
  24. CROEM. Instituto de Seguridad y Salud Laboral. CROEM. [Internet]. [Consultado 14 Oct 2021]. Disponible en: <https://portal.croem.es>.
  25. Seguridad y Salud en el Trabajo. ISO 45001. Posturas en el trabajo. [Internet]. 2014 [Consultado 15 Oct 2021]. Disponible en: <https://norma-ohsas18001.blogspot.com/2014/03/posturas-en-el-trabajo.html>.
  26. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Carga Mental. [Internet]. Madrid: INSST; 2019 [Consultado 12 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/524376/Carga+Mental+en+el+trabajo/5a3492ae-9ef0-41fd-b538-385c682ba42f>
  27. Martínez I. Liderazgo, Coaching, Estrategias. [Internet]. 2018 [Consultado 17 Oct 2021]. Disponible en: <https://ignaciomartineza.com/liderazgo/trabajo-bajo-presion/>.
  28. Fragua C. Observatorio de Recursos Humanos. [Internet]. 2016 [Consultado 17 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/productividad/trabajar-bajo-presion-una-habilidad-profesional-cada-vez-mas-demandada.html>.
  29. Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. [Internet]. Reino Unido: 2004 [Consultado 17 Oct 2021]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf).
  30. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Manual informativo de PRL. Organización del Trabajo. [Internet]. Madrid: 2017 [Consultado 17 Oct 2021]. Disponible en: [https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node\\_gallery/Galer-a%20Publicaciones/ORGANIZACION%20TRABAJO%20BAJA.pdf](https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/node_gallery/Galer-a%20Publicaciones/ORGANIZACION%20TRABAJO%20BAJA.pdf).

31. Ministerio de Salud. Normatividad sobre Guardias Hospitalarias y Comunitarias en los Establecimientos Asistenciales de Salud. Lima: 2004. [Consultado 20 Oct 2021]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/417298/102161074279996288720191106-32001-11duwvq.pdf?v=1573077118>
32. Montagud N. Psicología y mente. [Internet]. 2020. [Consultado 11 Oct 2021]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>.
33. Corbin A. Bienestar Psicológico. 15 hábitos para lograrlo. [Internet]. 2021. [Consultado 17 Oct 2021]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/bienestar-psicologico>.
34. Yarimar R, Quiñones A. El Bienestar Psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. Rev Griot. [Internet]. 2012; 5 (1): 7 – 17. Disponible en: <https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772/1569>.
35. Bau S. Autoaceptación y autoestima. [Internet]. AMADAG.: 2020 [Consultado 18 Oct 2021]. Disponible en: <https://amadag.com/autoaceptacion-y-autoestima/>.
36. Gonzales G. Relaciones positivas – Consejos para construir relaciones saludables. [Internet]. Mente Asombrosa: 2019 [Consultado 18 Oct 2021]. Disponible en: <https://www.menteasombrosa.com/relaciones-positivas-consejos-para-construir-relaciones-9saludables/>.
37. Machuca F. Descubre tu propósito de vida con estos ejemplos y alcanza tu desarrollo profesional. [Internet]. CREHANA: 2022 [Consultado 10 Ener 2022]. Disponible en: <https://www.crehana.com/pe/blog/empleabilidad/proposito-de-vida/>.

38. Centro de Estudios de Psicología. Crecimiento personal: descúbrete y transforma tu vida. [Internet]. 2020 [Consultado 23 Oct 2021]. Disponible en: <https://cepsicologia.com/crecimiento-personal-transforma-tu-vida/>.
39. D' Agostino A. Autonomía Personal. [Internet]. Psicología Dinámica: 2017. [Consultado 23 Oct 2021]. Disponible en: <https://psicologiadinamica.es/autonomia-personal/>.
40. Dotdash publishing family. Bienestar psicológico. [Internet]. [Consultado 17 Oct 2021]. Disponible en: <http://umd.uniminuto.edu/documents/702814/0/Qu%E9+es+el+bienestar+psicol%C3%93gico/94cf47ca-be8b-44cf-85a7-d9359f351f95?version=1.0>.
41. Equipo editorial. Betty Neuman: biografía, teoría y modelo de sistemas. [Internet]. Lifeder: 2021 [Consultado 23 Oct 2022]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/betty-neuman/>.
42. STUDOCU. Teoría de Betty Neuman. [Internet]. 2021 [Consultado 23 Oct 2022]. Disponible en: <https://www.studocu.com/es-mx/document/aliat-universidades/ecologia/teoria-de-betty-neuman/16282583>.
43. Alan D, Cortez L. Procesos y fundamentos de la Investigación Científica. [Internet]. Ecuador: UTMACH, 2018 [Consultado 19 Mar 2022]. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
44. Hernández R. Metodología de la Investigación. 6ta edición. Colombia: Editorial Mc Graw Hill Education;2014. 600, ISBN:9781456223960
45. Vargas R. La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Rev Educación [Internet] 2009; 33 (1): 155-165. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

46. Tam J, Vera G, Oliveros R. Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Rev. de la Escuela de Posgrado [Internet] 2008; 5: 145 – 154. Disponible en: [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf).
47. SESAME. Todo sobre las Organizaciones empresariales. [Internet]. 2021 [Consultado 04 Nov 2022]. Disponible en: <https://www.sesamehr.es/blog/tipos-organizaciones-empresariales/>.
48. Osorio M, Prado C. Análisis factorial de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en una muestra de universitarios mexicanos. Rev de la Univ Autónoma de México [Internet] 2022; 8 (1): 1-11. Disponible en: [https://cuved.unam.mx/rdipycs/wp-content/uploads/2022/03/2.-Pruebas-finas\\_An%C3%A1lisis-factorial-de-la-Escala-de-Bienestar-Psicol%C3%B3gico-de-Ryff-en-universitarios-mexicanos.pdf](https://cuved.unam.mx/rdipycs/wp-content/uploads/2022/03/2.-Pruebas-finas_An%C3%A1lisis-factorial-de-la-Escala-de-Bienestar-Psicol%C3%B3gico-de-Ryff-en-universitarios-mexicanos.pdf).
49. Narváez O. Introducción a la investigación. Guía interactiva. [Internet]. 2007 [Consultado 23 Abr 2022]. Disponible en: <https://www.uv.mx/apps/bdh/investigacion/unidad3/encuesta.html>.
50. Nieto Polo M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis para optar por el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1).
51. Véliz, A. Propiedades Psicométricas de la Escala de Bienestar Psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. Psicoperspectivas [Internet] 2012; 11(2): 143-163. Disponible en: <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/196/215>.

# ANEXOS



### Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p><b>Problema General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022?</li> </ul> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar</li> </ul>	<p><b>Objetivo general.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación que existe entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.</li> <li>Identificar la relación que existe entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Hi:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.</li> <li><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.</li> </ul> <p><b>Hipótesis específicas.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>H<sub>1</sub>:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Sobrecarga laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sobrecarga física</li> <li>Sobrecarga mental</li> <li>Presión de tiempo</li> <li>Organización del trabajo</li> </ul> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Bienestar psicológico</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autoaceptacion</li> <li>Relaciones positivas</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Método, enfoque y diseño de la investigación</b></p> <p>Estudio Hipotético – Deductivo, Cuantitativo, correlacional, de corte transversal, no experimental.</p> <p><b>Población Muestra</b></p> <p>Una población de 300 enfermeros y una muestra de 107 Enfermeros</p>

<p>psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?</li> <li>• ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional?</li> </ul>	<p>Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación que existe entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>H<sub>2</sub>:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.</li> <li>• <b>H<sub>3</sub>:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022</li> <li>• <b>H<sub>4</sub>:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control del entorno</li> <li>• Autonomía</li> <li>• Propósito en la vida</li> <li>• Crecimiento personal</li> </ul>	<p>que laboran en el área de emergencia de un Hospital Nacional.</p>
---	---	---	--	--

**Anexo 2: Instrumento de recolección de datos****Facultad de Ciencias de la Salud****Escuela Académico Profesional de Enfermería****Cuestionario acerca de la Sobrecarga Laboral**

Buenos días, soy la licenciada Judith Romero Montes, el presente instrumento de recolección de datos es para obtener información para la investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en su servicio; todas sus respuestas serán conservadas de manera confidencial, solo serán utilizadas para los fines de investigación. Se le pide que responda con total honestidad y se le agradece de antemano por su participación en el desarrollo de los cuestionarios.

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta del presente cuestionario y marque con un aspa (X) la opción que Ud. considera más adecuada.

**I. Datos Generales:****Edad**

- a) 21 a 30 años      () 1
- b) 31 a 40 años      () 2
- c) 41 a 50 años      () 3
- d) 51 a más años      () 4

**Sexo**

- a) Masculino      () 1
- b) Femenino      () 2

### Sobrecarga laboral

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

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

**Autor: Nieto Polo Salinas, María Susana**

## Escala del Bienestar Psicológico

**EDAD:** \_\_\_\_ **SEXO:** F ( ) M ( ) **REGIMEN LABORAL** Contratado ( ) 728 ( ) 276( )

A continuación, se le presenta a Ud. algunos enunciados, acerca de la forma como se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Se le pide que responda de manera honesta. Marque con un aspa(x), su respuesta en cada ítem por favor.

Nº	ÍTEMS	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						

15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						

37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

**Autor:** Carol Ryff, adaptado por autor Véliz A. (2012).



**Anexo 3:****Facultad de Ciencias de la Salud****Escuela Académico Profesional de Enfermería****CONSENTIMIENTO INFORMADO****“Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico del profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional, 2022”**

Brindo mi participación voluntaria para el presente estudio de investigación, donde he sido informado(a) que el objetivo es determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico de los Enfermeros del Servicio de Emergencias de un Hospital Nacional.

La autora de la presente investigación es la Lic. Judith Romero Montes, quien me ha explicado que la información obtenida será confidencial y que solo será utilizada para fines propios de la investigación. Así mismo, se me ha comunicado que me puedo negar a la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin que ello implique alguna consecuencia negativa hacia mi persona. Si. Acepto voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Si tiene alguna pregunta durante cualquier etapa del estudio puede comunicarse con Judith Romero Montes, Teléfono 991123756.

Apellidos y Nombres:

DNI:

Fecha:

---

  
Firma del participante

---

  
Firma del investigador