



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
MENTAL Y PSIQUIATRÍA

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería del
servicio de salud mental de un hospital de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría

Presentado por:

Autora: Quispe Pérez, Grecia Isabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1029-1167>

Asesor: Dr. Allpas Gomez, Henry Lowell

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4026-4030>

Lima – Perú

2026

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

Yo, **Grecia Isabel Quispe Perez** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico en Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Mental y Psiquiatría**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental de un hospital de Lima, 2025”** Asesorado por el docente: Dr. Allpas Gomez Henry Lowell DNI N° **41112591** ORCID: **0000-0002-4026-4030** tiene un índice de similitud de (17) (diecisiete) % con código OID: :14912:566811016 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
 Grecia Isabel Quispe Perez
 DNI: 70273170



.....
 Firma
 Allpas Gomez Henry Lowell
 DNI: 41112591

Lima, 16 de marzo de 2026

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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El presente trabajo presenta de similitud 17% según el software de Turnitin, de los cuales el 7% corresponde a datos primarios. Este porcentaje sobrepasa el umbral indicado del 4% sin embargo, se justifica metodológicamente debido a que la presente coincidencia se encuentra en los títulos del esquema del proyecto de investigación, tales como el planteamiento del problema, los objetivos, la hipótesis y otros ejemplos estructurales que, por su naturaleza técnica y académica conlleva a coincidir con trabajos similares por ende presenta ese porcentaje.

Atentamente

DEDICATORIA

Mi eterno agradecimiento a mi amado Dios, por haberme dado la fortaleza, sabiduría, y salud para culminar esta etapa profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis, por su invaluable guía, paciencia y por compartir su vasto conocimiento. A la universidad por brindarme la oportunidad de desarrollar esta investigación. A mis amados padres y esposo por su apoyo incondicional y comprensión, son mi constante motivación.

JURADO

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Secretario : Mg. Ruby Inés Barreda Paredes

Vocal : Dra. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	vii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problema específicos	5
1.3 Objetivos de la Invetigación.....	6
1.3.1 Objetivo general.....	6
1.3.2 Problema específicos	6
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.4.1 Teórica	7
1.4.2 Metodológica	8
1.4.3 Práctica	8
1.5 Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1 Temporal	9
1.5.2 Espacial.....	9
1.5.3 Población o unidad de análisis	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10

2.1 Antecedentes	10
2.2 Bases teóricas	13
2.3 Formulación de la Hipótesis	18
2.3.1 Hipótesis general	18
2.3.2 Hipótesis específicas.....	18
3. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Método de la investigación	20
3.2 Enfoque de la investigación	20
3.3 Tipo de investigación.....	20
3.4 Diseño de la investigación	20
3.5 Población, muestra y muestreo	21
3.5.1 Población	21
3.5.2 Muestra muestreo.....	21
3.6 Variable y operacionalización.....	22
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1 Descripción de instrumentos.....	24
3.7.2 Validación.....	25
3.7.3 Confiabilidad.....	25
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9 Aspectos éticos.....	25

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	27
4.1 Cronograma de actividades.....	27
4.2 Presupuesto	28
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	29
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	39
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	41
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	48

Resumen

Introducción: Para comprender cómo mitigar la sobrecarga laboral y fomentar el bienestar psicológico en el ámbito de la enfermería de salud mental, es esencial reconocer los desafíos específicos de esta especialidad. El trabajo del personal de enfermería en este sector es profundamente demandante a nivel emocional y operativo, ya que requiere el manejo e interacción continua con individuos que padecen trastornos psiquiátricos complejos. Esta exigencia inherente es un factor predominante que contribuye a la manifestación de estrés sostenido y agotamiento entre los profesionales. El **objetivo** de este estudio es “Determinar la relación entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental en un hospital de Lima, 2025”. **Metodología:** La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo y adoptará el método hipotético-deductivo. Por su naturaleza, Este proyecto es una investigación aplicada que utiliza un diseño no experimental. Su nivel de alcance se define como descriptivo-correlacional. **La población** analizada se compone de 48 profesionales de enfermería que trabajan actualmente en el servicio de salud mental. Para la recolección de datos, se empleará la técnica del cuestionario. Se administrarán dos instrumentos específicos: uno destinado a medir el constructo de sobrecarga laboral y un segundo instrumento enfocado en evaluar el bienestar psicológico del personal. En cuanto al análisis de los datos, la información recopilada se procesará mediante el software Microsoft Excel y SPSS (versión 26). Posteriormente, Los datos recopilados serán analizados mediante estadísticas descriptivas e inferenciales. Concretamente, se aplicará el coeficiente de correlación Rho de Spearman para establecer la intensidad y el sentido (dirección) del vínculo existente entre las variables consideradas en la investigación.

Palabras claves: Sobrecarga laboral; bienestar psicológico, Salud mental, profesional de enfermería.

Abstract

Introduction: To understand how to mitigate work overload and promote psychological well-being in mental health nursing, it is essential to recognize the specific challenges of this specialty. The work of nursing staff in this sector is deeply demanding at both emotional and operational levels, as it requires the continuous management and interaction with individuals suffering from complex psychiatric disorders. This inherent demand is a predominant factor contributing to the manifestation of sustained stress and burnout among professionals. **The objective** of this study is to determine the relationship between work overload and the psychological well-being of nursing professionals in the mental health service at a hospital in Lima, 2025. **Methodology:** This research is framed within a quantitative approach and will adopt the hypothetical-deductive method. By its nature, this project is an applied research project that uses a non-experimental design. Its level of scope is defined as descriptive-correlational. **The population** analyzed is composed of 48 nursing professionals currently working in the mental health service. A questionnaire technique will be used for data collection. Two specific instruments will be administered: one designed to measure the construct of work overload and a second instrument focused on assessing staff psychological well-being. Regarding data analysis, the collected information will be processed using Microsoft Excel and SPSS (version 26). The collected data will then be analyzed using descriptive and inferential statistics. Specifically, Spearman's Rho correlation coefficient will be applied to establish the strength and direction of the relationship between the variables considered in the research.

Keywords: Work overload; psychological well-being; mental health; nursing professional.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La sobrecarga laboral en enfermería, donde las demandas superan la capacidad del profesional, afecta negativamente su bienestar psicológico, generando estrés y agotamiento, y puede impactar la calidad del cuidado al paciente. Es fundamental implementar estrategias que permitan el manejo adecuado del entorno laboral para mejorar la protección y el fomento del bienestar psicológico entre los profesionales de enfermería resultan esenciales para mantener estándares de atención al paciente óptimos (1).

Información publicada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), indican que trabajar en ambientes laborales seguros y saludables no solo es un derecho fundamental, sino que también contribuye a reducir la tensión y los conflictos. En contraste, la ausencia de apoyo y estructuras efectivas en los centros hospitalarios, puede mermar la capacidad de los profesionales para ser eficientes y disfrutar de su labor. Se pierden anualmente 12 mil millones de días debido a la depresión y la ansiedad. laborales. Esto representa un costo de un billón de dólares al año en productividad perdida (2).

Los señalamientos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) indican que el personal de enfermería enfrenta una considerable exigencia física y mental en su labor diaria. La OPS ha subrayado repetidamente en sus informes la necesidad de abordar estas demandas para garantizar el bienestar y la seguridad laboral de las enfermeras. Es fundamental que las enfermeras gocen de buena salud física y mental para que puedan ofrecer una atención de alta calidad. Por ello, la OPS recomienda la implementación de políticas que regulen la carga de trabajo, ofrezcan apoyo psicológico

y prevengan los riesgos laborales. Adicionalmente, la organización destaca el papel crucial de las enfermeras en la salud pública mundial y la importancia de valorar su contribución (3).

Durante el año 2025, el Consejo Internacional de Enfermería, (CIE), en conjunto con sus asociaciones, confirmó que el personal de enfermería enfrenta una creciente amenaza de violencia en su lugar de trabajo. Una encuesta del CIE reveló que más del 86% han sufrido violencia por parte de pacientes, y más de dos tercios han sido agredidas por colegas. Esta situación, aunada al estrés y agotamiento, está creando entornos laborales tóxicos. A pesar de la gravedad del problema, las medidas para combatirlo son insuficientes. Aunque el 68.2% de los países encuestados tienen políticas de prevención, una cuarta parte de los participantes las calificaron como deficientes o muy deficientes, lo que demuestra una importante falta de protección para las enfermeras (4).

En España, en el año 2024, un estudio evidenció que el personal de enfermería enfrenta una alta presión laboral: más del 95% percibe que la carga de trabajo es elevada o desmesurada, y el 83% admite que este estrés ha tenido un impacto negativo en su salud mental, como resultado directo de esta situación, existe una alta tasa de descontento profesional. Al menos el 60% de las enfermeras ha contemplado dejar su profesión, y un 34.3% incluso ha considerado solicitar la jubilación anticipada. Específicamente, el impacto emocional es significativo: el 86% reporta haber experimentado episodios de estrés, el 67% ha sufrido ansiedad, y el 60% padece insomnio. Además, el 27% ha llegado a declarar haber desarrollado depresión. Estas consecuencias emocionales derivadas del exceso de trabajo son particularmente prevalentes en las enfermeras de Madrid, Andalucía, Castilla-La Mancha, Galicia, Canarias y Ceuta (5).

Durante el presente año 2025, estudios realizados en América del Norte, evaluaron los niveles de estrés en enfermeros que trabajan en unidades de cuidados intensivos para adultos, pediátricos y neonatales (UCI, UTIP y UCIN). Los resultados mostraron que el 45% del personal percibía un nivel de estrés moderado. Los principales factores estresantes identificados fueron la sobrecarga de trabajo (52%) y, con un 70%, la escasez de suministros e insumos. Esta situación afecta directamente la eficacia en el trabajo junto con el estándar del cuidado proporcionado, según lo reportó el 70% de los encuestados. Aunque el estrés percibido es moderado, la carencia de insumos se destaca como un factor muy estresante, con el potencial de deteriorar significativamente el bienestar y el rendimiento del personal de enfermería (6).

En Latino América, durante el 2025, estudios demostraron que la excesiva carga de trabajo en el personal sanitario es un problema cada vez mayor. Esta situación no solo disminuye la eficiencia de los sistemas de salud, sino que también afecta negativamente la salud física y mental de los profesionales, que a menudo experimentan turnos prolongados, grandes presiones, falta de recursos y un constante flujo de pacientes, lo que conduce a un grave agotamiento profesional. Las investigaciones concluyen que la sobrecarga laboral está directamente relacionada con la aparición de problemas físicos como los trastornos musculo esqueléticos, y problemas mentales como el estrés y la fatiga (7)

En la actualidad el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) tiene como meta crear un ambiente de trabajo más saludable y solidario. Para lograrlo, fomenta la salud mental como un derecho fundamental, la iniciativa se apoya en dos pilares fundamentales la Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030, que establece directrices para la mejora de la salud a nivel nacional y la Ley de Salud Mental N° 30947, cuyo objetivo es proteger y promover la salud mental, el cual busca lograr mediante la intervención

en factores sociales, la creación de espacios de participación y el impulso de hábitos saludables en el lugar de trabajo. Esto incluye, de manera explícita, a los profesionales de la salud (8).

En el ámbito nacional, en Zarumilla Tumbes, en el año 2024, se realizó un estudio para evaluar el impacto del exceso de trabajo en el bienestar de los profesionales de enfermería, los resultados mostraron que, a medida que aumentan las exigencias del trabajo, el bienestar de los enfermeros se ve notablemente afectado, con una correlación positiva moderada. La sobrecarga comportamental fue la que tuvo el mayor impacto, seguida de la sobrecarga física, de afrontamiento y la psicológica. La mayoría de los enfermeros evaluados reportaron que tanto su carga de trabajo como su calidad de vida eran de un nivel regular (9).

En 2024, una investigación local en Lima evaluó El nivel de trabajo y la salud mental fueron examinados en el contexto de un centro sanitario. Los resultados obtenidos indicaron que casi la mitad de los participantes en el estudio (48.1%) reportó una cantidad de trabajo intermedia. De forma similar, se observó que el 49.1% de los individuos evaluados poseía un nivel de bienestar mental promedio. A pesar de estas cifras, el posterior análisis estadístico arrojó un resultado inesperado: no se pudo establecer una relación estadísticamente relevante entre el volumen de trabajo y el estado psicológico de los empleados, dado que el valor de significancia fue de $p=0.519$. Los autores atribuyen esta falta de correlación a la inexperiencia del personal en la gestión de un alto volumen de pacientes, lo que, a pesar de no mostrar una relación directa con la carga laboral en general, sí impacta negativamente en su bienestar mental (10).

Este estudio reviste una necesidad imperativa debido a que se enfoca en una problemática que, pese a su criticidad, frecuentemente es subestimada en el ámbito sanitario: la significativa repercusión de la influencia de la alta demanda de trabajo sobre la condición psicológica de los profesionales de enfermería de salud mental. Uno de los propósitos fundamentales es generar conocimiento que sirva de base Para respaldar la adopción de resoluciones sustentadas en datos y el desarrollo de estrategias corporativas exitosas. Dichas políticas deben estar orientadas a garantizar un entorno de trabajo más equitativo, saludable y sostenible. Abordar y mitigar la sobrecarga laboral no solo constituye una medida ética para proteger la salud mental y prevenir el síndrome de agotamiento profesional en el equipo de enfermería, sino que también es un factor determinante en la calidad de la atención y la seguridad del paciente. Al asegurar el bienestar del profesional, se eleva intrínsecamente la calidad del cuidado ofrecido a las personas con condiciones psiquiátricas compleja.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental de un hospital de Lima, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental?
- b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental?
- c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental?

- d. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental de un hospital de Lima, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar la relación entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.
- b. Identificar la relación entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.
- c. Identificar la relación entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.
- d. Identificar la relación entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Considerando que la sobrecarga laboral es un factor de riesgo ocupacional de alta prevalencia, se justifica su estudio en profundidad. Es evidente cómo esta condición contribuye a una mayor morbilidad laboral, deteriorando el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería. Investigar esta relación es vital para comprender sus efectos negativos, como el cansancio y la frustración, los cuales trascienden el ámbito profesional y afectan la vida

personal del individuo, dañando su equilibrio integral (biopsicosocial y espiritual). Este enfoque se alinea con los principios del Modelo de Sistemas de Betty Neuman, que considera a la persona como un sistema holístico que responde a estresores externos.

1.4.2. Metodológica

La metodología de este estudio se fundamenta en un El estudio se caracteriza por emplear un enfoque cuantitativo , estructurando su desarrollo a través del método hipotético-deductivo. Adicionalmente, se implementa un diseño de investigación no experimental de corte transversal y un alcance correlacional, el proyecto busca explorar la relación entre variables específicas. Para ello, se emplearán instrumentos de recolección de datos que han sido previamente validados y son altamente confiables. Se aspira a que esta investigación se convierta en una contribución significativa al conocimiento científico, sirviendo como un referente metodológico para futuros trabajos en diversas áreas geográficas del país.

1.4.3. Práctica

La relevancia de este estudio incide en el impacto tangible e inmediato que sus resultados tendrán sobre el entorno laboral y el nivel de excelencia en el servicio de salud mental. Al identificar de manera precisa los factores específicos de la sobrecarga laboral que afectan al personal de enfermería, los hallazgos proporcionarán una base importante para que poder diseñar, implementar y evaluar programas de intervención, los cuales deben estar orientados a la prevención y manejo del estrés, de los profesionales sanitarios. El estudio generará información clave y procesable para los gestores y directivos hospitalarios. Esta información será fundamental para mejorar las condiciones laborales de manera efectiva, como la reestructuración de la distribución de tareas, el ajuste de la dotación de personal y el equilibrio de las cargas de trabajo. La consecuencia directa de fomentar el bienestar psicológico del equipo de enfermería es una elevación significativa de los estándares de excelencia y la

protección del paciente. Un profesional con menos sobrecarga estará en condiciones óptimas para ofrecer un cuidado más empático, centrado en el paciente y de alta calidad, lo que beneficia directamente a los usuarios del servicio de salud mental.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

La ejecución de este proyecto está programada para el periodo comprendido entre julio y diciembre del 2025, con base en un cronograma bien organizado.

1.5.2. Espacial

La investigación se llevará a cabo, en el servicio de salud mental de un hospital de Lima, 2025.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Se analizarán los datos de una muestra de 48 enfermeros que trabajan en el servicio de psiquiatría de un hospital de Lima a lo largo de 2025.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Vinicio (11), en 2024, en Ecuador se ejecutó un estudio, con objetivo de “Determinar el efecto de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en el hospital básico de Jipijapa”. Este fue un estudio cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo, transversal y observacional. La carga de trabajo fue evaluada en una muestra de 56 profesionales de enfermería utilizando la herramienta de medición Nursing Activities Score (NAS). Los datos obtenidos evidencian una situación crítica respecto a la demanda laboral impuesta al personal de enfermería. Una proporción significativa, el 41%, reporta sufrir sobrecarga laboral con mucha frecuencia, lo que sugiere un volumen de trabajo excesivo con potencial impacto negativo en su salud física y mental. El 21% del personal experimenta la sobrecarga frecuentemente, y el 27% la padece ocasionalmente. Solo el 11% del personal afirma no tener sobrecarga; sin embargo, los autores sugieren que esta cifra podría estar sesgada debido a que algunos profesionales podrían no reportarla por percibirla como inherente a su función o por temor a repercusiones. La conclusión principal es que factores como la presión continua por adherirse a los estándares de cuidado, la limitación de tiempo para completar las tareas asignadas y el volumen considerable de trabajo tienen un efecto perjudicial en el bienestar emocional de los enfermeros, su satisfacción laboral y, consecuentemente, respecto a la excelencia de la asistencia proporcionada.

García et. al. (12), en 2024, realizaron una investigación en Ecuador con el objetivo “Describir el impacto psicológico en profesionales de enfermería ante la precariedad laboral en hospitales públicos de Guayaquil”. La población analizada estuvo constituida por 378 profesionales de enfermería. La recopilación de la información se efectuó mediante un cuestionario diseñado para analizar la salud mental del personal de enfermería. Entre los hallazgos La

mayoría, el 54.50% de los participantes, señaló experimentar episodios de ansiedad ocasionalmente. Un 29% del personal indicó que nunca sintió ansiedad durante su horario de trabajo. En contraste, el 16.50% manifestó sufrir de ansiedad de forma constante en su entorno profesional. La conclusión subraya la importancia crítica de contar con una buena salud psicológica para el óptimo desempeño del equipo de enfermería, lo cual es crucial para asegurar la excelencia en el cuidado proporcionado a los usuarios.

Curiñanco (13), en 2023, realizó un estudio en Argentina, con el objetivo de “Describir cómo impacta la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew Dr. Adolfo Margara” Se realizó una investigación empleando una metodología cuantitativa y un diseño descriptivo-correlacional con una recolección de datos de corte transversal. El conjunto analizado en esta investigación estuvo conformado por 262 agentes de enfermería. Un cuestionario constituyó el principal instrumento utilizado en la investigación. La literatura revisada indicó que los trabajadores de enfermería pasan la mayor parte de su jornada laboral de 6 horas, específicamente 4 horas, de pie. Además, el 74% se desplaza entre diferentes servicios tres veces por turno, lo que podría indicar una alta carga de trabajo. Se suma a esto que el 58% reporta realizar esfuerzo muscular tres veces en su turno. Estos resultados permiten concluir que el exceso de carga laboral afecta negativamente el desempeño y la efectividad del personal de enfermería.

Cano et al (14), en 2023, desarrollaron un análisis en Colombia, con el propósito de “Determinar si el estrés laboral repercute en la percepción subjetiva de bienestar psicológico del personal asistencial de un hospital de Medellín, Colombia”. La metodología empleada incluyó un diseño cuantitativo, de naturaleza no experimental y con recolección de datos de corte transversal. El universo de estudio estuvo conformado por un total de 129 colaboradores, y se utilizó un cuestionario administrado mediante Google Forms como herramienta de

recolección de datos. Los resultados obtenidos indicaron que los participantes presentaban un nivel moderado de agotamiento laboral y un bienestar psicológico bajo. Se observó una reducción en el bienestar psicológico junto con un incremento en la tensión ocupacional. Los componentes que más afectaron negativamente al bienestar psicológico fueron la despersonalización y el agotamiento emocional. En cuanto a las diferencias de género, los niveles de bienestar psicológico más elevados fueron atribuidos a los varones en contraste con las mujeres. Los resultados de este estudio enfatizan la urgencia de fomentar el bienestar psicológico en el ámbito de trabajo. Es fundamental implementar estrategias de manejo del estrés eficaces para reducir el impacto negativo que el agotamiento emocional y la despersonalización tienen sobre la salud mental de los trabajadores. Promover un ambiente laboral saludable no solo beneficia el bienestar individual, sino que también contribuye positivamente a la productividad y a la satisfacción general del personal.

Fuentes et al (15), en 2022 realizaron una pesquisa en México, con la finalidad de “Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería que labora dentro de las diferentes áreas COVID del Antiguo Hospital General Querétaro” El estudio La metodología empleada en el estudio se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo correlacional. La recolección de datos se realizó mediante un corte transversal. El universo de participantes incluyó a 70 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario EDO (Escala de Desgaste Ocupacional). Los hallazgos indicaron que el desgaste profesional (o *burnout*) afecta a seis de cada diez especialistas de enfermería. En cuanto a los problemas de salud más comunes dentro de esta colectividad, se reportaron la ansiedad con un 23.4%, las molestias físicas (o dolor) con un 23.1%, y los problemas para dormir (o alteraciones del sueño) con un 18.2%. Se concluye que el personal de enfermería no presenta un desgaste tan severo como podría sugerir el porcentaje. Este fenómeno se atribuye a dos posibles factores: la

implementación de estrategias de afrontamiento a nivel institucional y la adaptación de los profesionales a un entorno laboral que es estresante por naturaleza.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Soto et al (16), en 2024, realizaron una investigación en Huaraz, con el propósito de “Determinar la relación de los niveles de estrés con la carga laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia”, Este trabajo de investigación utilizó una metodología cuantitativa y se basó en un diseño descriptivo-correlacional con una recolección de datos de corte transversal. La muestra seleccionada para el estudio incluyó a 95 profesionales de enfermería. En cuanto a la obtención de información, se implementó la encuesta como técnica principal, aplicando un cuestionario como herramienta de medición. Los hallazgos revelaron que la mayoría del personal de enfermería experimenta altos niveles de estrés y una percepción de carga inadecuada, el 71% experimentan un nivel alto de estrés. Además, el 54% de ellos perciben su carga de trabajo como inadecuada. De forma más específica, el 42% de los encuestados reportan un alto nivel de estrés en combinación con una carga laboral inadecuada. Se concluyó que existe una relación positiva y estadísticamente significativa la conexión entre el volumen de tareas y la magnitud de la tensión que experimentan los especialistas de enfermería. Esto implica que un incremento en la carga laboral está directamente asociado a un aumento en los niveles de estrés.

Esquerre et al (17) en 2024, desarrollaron un análisis en Lima, con el fin de “Determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en un establecimiento de salud de Lima”, la investigación se llevó a cabo. La metodología del estudio se fundamentó en un enfoque cuantitativo de carácter básico, empleando un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. La muestra incluyó a 108 especialistas de enfermería. Se aplicó un instrumento diseñado para medir la carga laboral

y el bienestar psicológico. Los resultados mostraron la siguiente distribución en las variables, el 48.1% Se indicó que la mayoría de los sujetos (60.9%) experimentaron un nivel intermedio de tareas asignadas (carga laboral), y casi la mitad (49.1%) presentó un bienestar psicológico moderado. No obstante, aunque existían estas coincidencias en los niveles medios, el examen estadístico no reveló una asociación notable entre la carga de trabajo y el bienestar mental, obteniendo un valor de $p = 0.519$. El estudio concluyó que no existe una conexión demostrable entre la carga de trabajo y el bienestar psicológico en esta muestra. Los autores sugieren que esta ausencia de correlación podría explicarse porque el personal no está habituado a una saturación excesiva y constante de pacientes, lo que haría que la variable de carga laboral fuera indiferente para su estado psicológico.

García (18), en 2022, realizó un estudio en Lima con el objetivo de *“Determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital público”*. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería. Se aplicó el Cuestionario de Carga Laboral y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados evidenciaron que el 65% del personal presentó una carga laboral moderada y el 25% alta. En cuanto al bienestar psicológico, el 48% mostró nivel medio y el 32% nivel bajo. Se encontró una correlación negativa significativa entre ambas variables ($p < 0.01$), concluyendo que a mayor carga laboral, menor bienestar psicológico.

Torres (19) en 2022, realizó un estudio en Lima titulado *“Sobrecarga laboral y bienestar psicológico en profesionales de enfermería de hospitalización de un hospital público”*. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 75 profesionales de enfermería del servicio de hospitalización. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Sobrecarga Laboral y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los

resultados evidenciaron que el 58% del personal presentó una carga laboral moderada y el 28% alta. En cuanto al bienestar psicológico, el 46% mostró un nivel medio y el 34% un nivel bajo. El análisis estadístico determinó una correlación negativa significativa entre ambas variables ($p < 0.05$), concluyendo que a mayor sobrecarga laboral, menor bienestar psicológico en el profesional de enfermería.

Ramos et al (20), en 2023, desarrollaron una investigación en un hospital del Callao con la finalidad de “Establecer la relación entre sobrecarga laboral y salud mental en profesionales de enfermería”. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 120 enfermeros. Se utilizó el Cuestionario NASA-TLX para medir carga laboral y el GHQ-12 para evaluar salud mental. Los hallazgos demostraron que el 40% presentó sobrecarga alta y un 38% evidenció alteraciones leves en salud mental. Se encontró asociación estadísticamente significativa ($p = 0.002$), indicando que el incremento de carga laboral se asocia con deterioro del bienestar emocional.

2.2 . Bases teóricas

2.2.1 Sobrecarga laboral –Variable 1

1.2.1.1 Concepto de sobrecarga laboral

Situación en la que las demandas del trabajo superan las capacidades físicas y mentales del profesional de la salud. Estas demandas, impulsadas por las exigencias del trabajo y la forma en que se diseñan las tareas, pueden desencadenar serios problemas de salud. La sobrecarga laboral ocurre cuando los empleados se enfrentan a un nivel de estrés elevado. Este es causado por la excesiva cantidad y la dificultad del trabajo que se les asigna. La presión constante puede llevar a un desgaste mental, ya que se exige más que sus habilidades cognitivas. En consecuencia, los trabajadores pueden sufrir un gran agotamiento, tanto emocional como físico (21).

Patlàn (22) considera a la sobrecarga laboral como un exceso de trabajo caracterizado por un volumen de tareas, una complejidad o dificultad excesiva, que se debe realizar dentro de un período de tiempo específico. En términos prácticos, la sobrecarga laboral se manifiesta cuando la cantidad y exigencia de las responsabilidades superan la capacidad del trabajador para manejarlas en el tiempo estipulado, lo que puede generar cansancio físico y mental (23).

Del Valle (2009) la conceptualiza como la magnitud e intensidad de las actividades requeridas a un colaborador a lo largo de su jornada. Esta integra diversos elementos, tales como el volumen de tareas, el grado de complejidad que estas implican, la presión temporal para su cumplimiento y los niveles de responsabilidad asociados al puesto (24).

Se concibe la sobrecarga laboral como la acumulación de requerimientos, tanto de índole física como psicológica, ejercidos sobre el individuo. Cabe destacar que la contribución del esfuerzo de carácter mental es progresivamente aceptada como una causa primordial del agotamiento profesional (25).

1.2.1.2 Características de la sobrecarga labora

Entre las características más relevantes se encuentran el elevado volumen y ritmo de trabajo la cual manifiesta a través de un número excesivo de pacientes asignados (ratio paciente/profesional desfavorable), la complejidad y presión de tiempo, se combinan tareas de alta complejidad (toma de decisiones rápidas en emergencias) y la necesidad de realizarlas bajo una constante presión. La exigencia emocional y responsabilidad, los profesionales enfrentan una, un alto nivel de responsabilidad clínica y ética, esta se traduce en un significativo esfuerzo mental y psicológico, Los horarios y turnos irregulares, esta se ve agravada por la necesidad de cumplir con horarios prolongados, frecuentes turnos rotativos y guardias, lo que interfiere con los ciclos de sueño y descanso (26,27).

La sobrecarga laboral en el sector sanitario es considerada un fenómeno multidimensional impulsado por la escasez de tiempo y personal, la dificultad de las tareas, y las altas exigencias emocionales y de responsabilidad (28).

Los síntomas más comunes de la sobrecarga laboral son la manifestación del estrés crónico y el agotamiento, afectando significativamente la salud física, mental y el desempeño laboral del individuo (29).

Puede definirse dos tipos de sobrecarga laboral, La sobrecarga cuantitativa se define como el volumen de trabajo que un individuo debe completar dentro de un periodo de tiempo determinado. Por otro lado, la sobrecarga cualitativa se relaciona con la naturaleza del trabajo, específicamente con la presencia de un exceso de tareas monótonas , complejas y que carecen de variedad (30).

1.2.1.3 . Teorías de la sobrecarga laboral

1.2.1.3.1 Teoría del estrés laboral

Fernández en el año 2017, reviso la teoría conocida como el demanda-control, La teoría establece que la combinación de las demandas laborales y el control percibido por el personal afecta negativamente la salud física y el estado mental del trabajador, explica, además, que este planteamiento es fundamental para comprender las repercusiones de las condiciones laborales tanto en la salud del trabajador como en los indicadores de productividad (31).

1.2.1.3.2 Teoría de desgaste profesional,

Rodríguez en el año 2011, realizo una revisión teórica, la afirmación postula que la interacción dinámica entre las exigencias impuestas por el trabajo y la autonomía que ejerce el personal sobre sus tareas tiene una repercusión directa en la salud integral del individuo, abarcando tanto su bienestar físico como su estado psicológico (32).

1.2.1.3.3 Teoría síndrome de la fatiga crónica

Reconocida el 1994 por la organización Mundial de la Salud, esta condición patológica se distingue por su cronicidad, extendiéndose por un periodo superior a seis meses, y por la presencia de sintomatología persistente que no se alivia con el reposo (33).

1.2.1.3.4 Teoría del desequilibrio esfuerzo-recompensa

Fue desarrollada en 1966, esta perspectiva analiza cómo la reciprocidad en el intercambio laboral depende de la correspondencia entre el nivel de esfuerzo invertido por una persona y la retribución que se le proporciona (34).

1.2.1.4 . Evolución histórica de la sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral en el ámbito de la salud ha experimentado una transformación histórica: su naturaleza ha pasado de ser predominantemente física a enfocarse en factores psicosociales. Esta sobrecarga crónica da lugar a una consecuencia significativa: el síndrome de Burnout, un término inglés. Este síndrome de desgaste profesional extremo fue formalmente definido por Christina Maslach en 1977 y presentado ante la Asociación Americana de Psicólogos, lo que marcó el inicio de su estudio formal como el resultado de la excesiva carga de trabajo impuesta a profesionales que mantienen contacto directo y constante con los usuarios en el sector de servicios humanos, como es el caso del personal sanitario (34).

Por lo tanto, la sobrecarga laboral constituye la respuesta límite al estrés crónico generado por las condiciones laborales y produce efectos negativos que van más allá del individuo, impactando también a la organización y la sociedad (35).

1.2.1.5 . Instrumento de la sobrecarga laboral

El cuestionario de sobrecarga laboral adaptado por Nieto (2018), calcula la sobrecarga laboral en 40 ítems, además de 4 dimensiones sobrecarga física 10 enunciados), sobrecarga mental (10 enunciados), presión de tiempo (10 enunciados) y presión del trabajo (10 ítems), siendo el puntaje mínimo 40 y el máximo 80, por lo tanto, a mayor puntuación mayor sobrecarga laboral.

1.2.1.6 . Dimensiones de la sobrecarga laboral

a. Sobrecarga física

Se refiere a un evento que tiene lugar en un momento definido, donde la persona trabajadora siente que no posee las competencias o medios suficientes para afrontar las exigencias de su rol y lograr los resultados esperados antes de que finalice el tiempo límite estipulado. Son considerados indicadores, la posición, postura, carga pesada y entorno (36).

b. Sobrecarga mental

Referida a la cantidad total de datos que un empleado tiene que asimilar e interpretar mientras trabaja. El desempeño del trabajador está vinculado directamente al esfuerzo que le dedique a sus tareas. La carga mental se manifiesta cuando una tarea excede la capacidad cognitiva de una persona, impidiendo que pueda completarla de manera eficaz. Esto se puede evidenciar a través de los siguientes indicadores: procesos, responsabilidades, cansancio, información, guardias (37).

c. Presión de tiempo

Se refiere a la alta demanda de atención y decisiones que enfrentan los profesionales de la salud, lo que puede llevar a la sobrecarga laboral y al estrés. Esta presión puede afectar negativamente el bienestar integral y equilibrio de los profesionales, aumentando el riesgo de otros problemas de salud. La gestión adecuada del tiempo es crucial para mantener la eficiencia y la calidad de atención, y se requiere un enfoque en la priorización de tareas y la regulación

emocional para evitar el agotamiento y mejorar el bienestar general. Los indicadores en este contexto incluyen ,ritmo de trabajo,programación,turnos,irritabilidad (38).

d. Organización del tiempo

Es una dimensión crucial en el personal de salud, ya que permite a los profesionales gestionar eficazmente su tiempo para ofrecer una atención de calidad y mantener un balance adecuado entre la profesión y la vida privada, contribuye a la satisfacción del paciente y al bienestar del profesional de la salud. Considera los siguientes indicadores, trabajo de equipo, iniciativa, asignación de tareas (39).

2.2.2. Bienestar psicológico - variable 2

2.2.2.1 Conceptualización del bienestar psicológico

El bienestar se puede entender como una sensación subjetiva de bienestar personal en un momento dado de la vida, una visión positiva de uno mismo o un rasgo de la personalidad. Este estado puede ser influenciado por factores externos que a menudo escapan al control individual (40).

Quiceno en el año 2023, realizo una evaluación en el campo de la enfermería, indicando que el bienestar psicológico es un estado de equilibrio mental y emocional donde los profesionales de la salud se sienten en armonía consigo mismos y con su entorno. Esto significa tener una mente sana y estar libre de emociones negativas como el miedo, la ansiedad, el estrés o la depresión. Este estado es fundamental para el desempeño del personal de enfermería, ya que mejora la calidad de la atención al paciente y respalda su trabajo profesional (41).

2.2.2.2 Categorías del bienestar psicológico

i) Bienestar subjetivo

La calidad de vida está intrínsecamente ligada al bienestar subjetivo, una condición que es inherentemente transitoria y determinada por múltiples factores. Respecto a cómo debe cuantificarse este bienestar, una corriente académica propone su medición mediante la evaluación de la satisfacción en distintas áreas vitales, en contraste con otros autores que prefieren utilizar una única estimación global de la experiencia subjetiva. Hace referencia a las estrategias de afrontamiento y la competencia psicológica del personal de enfermería para lidiar con la presión, el desgaste emocional y los eventos críticos de su práctica diaria (42).

ii) Bienestar como experiencia humana

El bienestar constituye una vivencia humana vinculada tanto al momento presente como a las aspiraciones futuras, ya que depende directamente del logro de bienes. La clave de este bienestar radica en la satisfacción, que surge del balance entre las expectativas y los logros. El punto de partida de la satisfacción con la vida es la interacción mutua entre el individuo y su contexto social, donde las condiciones objetivas del entorno (materiales y sociales) determinan las oportunidades para la realización personal (42).

2.2.2.3 Teorías vinculantes al bienestar psicológico

El Modelo de Sistemas

El modelo de Betty Neumann conceptualiza a la persona como un sistema dinámico que interactúa constantemente con factores estresantes y de recuperación. Este enfoque holístico y flexible se centra en la respuesta del sistema del individuo ante estresores reales o potenciales del entorno. El propósito fundamental de este modelo es mantener la estabilidad del sistema a través de intervenciones preventivas diseñadas para gestionar y disminuir el impacto de esos factores estresantes (43).

2.2.2.4 Evolución histórica

La historia del bienestar psicológico es el relato de cómo la pregunta filosófica sobre la vida buena se transformó en un campo de estudio científico dentro de la psicología. El concepto inicial de lo que hoy se define como Bienestar Psicológico tiene sus raíces en la filosofía de la Grecia Antigua, mucho antes de que se formalizara como un constructo científico dentro de la psicología (44)

2.2.2.5 Instrumento sobre bienestar psicológico

Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico, la herramienta de medición utilizada fue adaptada por Van Dierendonck y su validez fue confirmada por Veliz en 2012. Este instrumento consta de 39 ítems distribuidos en seis áreas clave: Autoaceptación (9 reactivos), Relaciones Positivas (3 reactivos), Dominio del Entorno (8 reactivos), Autonomía (6 reactivos), Propósito Vital (7 reactivos) y Desarrollo Personal (6 reactivos). Las respuestas se evalúan mediante una Escala Likert de seis puntos, que va desde el 1, que indica "Totalmente en Desacuerdo", hasta el 6, que significa "Totalmente de Acuerdo".

2.2.2.6. Dimensiones de la variable bienestar psicológico

a. Autoaceptación

Es uno de las dimensiones más cruciales del bienestar psicológico. Se define como una actitud positiva hacia uno mismo y la capacidad de aceptar los acontecimientos de la vida tal como son, es vital para la salud mental y es un rasgo distintivo de la autorrealización, son considerados indicadores, plena autoaceptación y enfoque optimista (45).

b. Relaciones positivas

Las interacciones saludables son vitales para el bienestar mental. Contribuyen directamente a la resiliencia, la autoestima y la capacidad de enfrentar desafíos. Funcionan como un amortiguador del estrés, disminuyendo la ansiedad además de fortalecer el sistema inmunológico. Son considerados indicadores vitales las relaciones sociales, la confianza y empatía (46).

c. Control del entorno

Esta dimensión se refiere a la capacidad del profesional de enfermería para influir y establecer un curso de acción dentro de su espacio de trabajo, lo que les permite crear un ambiente positivo y productivo. Tener este control sobre su entorno laboral contribuye significativamente a su bienestar mental, ayuda a reducir el estrés y es una medida preventiva contra el síndrome de burnout. En este contexto son considerados indicadores dominio del mundo, satisfacción de sus deseos y necesidades (47).

d. Autonomía

El eje de la evaluación aborda a la enfermera para ejercer su juicio clínico, tomar decisiones independientes y actuar de acuerdo con su conocimiento y experiencia. Implica un sentido de control sobre su práctica y la libertad para dirigir su vida profesional. La autonomía profesional es vital para fomentar la automotivación, el pensamiento crítico y un sentimiento de propiedad sobre el trabajo. Esto es fundamental tanto para el desarrollo personal como para la satisfacción laboral. Implica indicadores como la habilidad de ser independiente y la conducta social o interacción en grupo (48)

e. Propósito de la vida

Tener un propósito claro y un sentido de significado en la vida y en el trabajo es fundamental para mantener la salud mental y emocional. Esto permite a las personas manejar mejor el estrés laboral, aumentar su motivación y mejorar el desempeño profesional. Cuando se tienen metas y objetivos definidos, se desarrolla una actitud más positiva hacia el presente y el futuro. Este factor es crucial para protegerse del agotamiento profesional, considera indicadores como objetivos, metas, sentido de vida (49).

f. Crecimiento personal

Esta dimensión se relaciona con el desarrollo constante a lo largo de la vida, lo que incluye la apertura a nuevas experiencias, el aprendizaje continuo y el deseo de mejorar como persona. La búsqueda de este crecimiento no solo enriquece el conocimiento, sino que también fortalece la resiliencia emocional, tiene como principal indicador el desarrollo profesional (50).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.2 Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental de un hospital de Lima, 2025.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental de un hospital de Lima, 2025.

2.3.3 Hipótesis específicas

HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.

HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga mental y bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.

HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión presión del tiempo y bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.

HaE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización del trabajo y bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se ha optado por emplear la estrategia hipotético deductiva ya que al ser una estrategia de investigación científica sigue un proceso estructurado, que va a permitir la formulación de una hipótesis, que luego se verifica a través de la observación y /o experimentación, además nos permite ir desde las ideas principales a los puntos específicos (51).

3.2. Enfoque investigativo

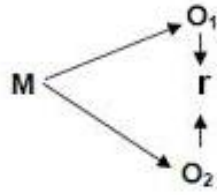
Empleará un enfoque cuantitativo el cual se distingue por su rigor y el uso de instrumentos estandarizados para la recolección de datos, además una de sus características clave es la formulación de hipótesis antes de iniciar la recopilación de información, lo que guía todo el proceso de investigación (52)

3.3. Tipo de investigación

La investigación tiene un carácter práctico, ya que se enfoca en la resolución inmediata de un problema práctico en lugar de centrarse únicamente en la creación de teorías. Su principal objetivo es llevar a cabo acciones específicas para encontrar una solución (53).

3.4. Diseño de la investigación

Esta investigación adopta un enfoque no experimental, ya que las variables no serán manipuladas de ninguna manera. El diseño es de tipo transversal, lo que significa que la información se recopilará en un período de tiempo específico, sin seguimiento longitudinal, también será correlacional porque determinará la relación existente entre dos o más variables (54).



M. Profesional de enfermería que labora en el servicio de salud mental

O1. Sobrecarga laboral

O2. Bienestar psicológico

R. Posible relación

3.5. Población, muestra y muestreo

Conjunto completo de sujetos que comparten características relevantes (55). Para esta investigación, la población de interés está compuesta por 48 profesionales de enfermería que trabajan en el área de salud mental. Dado que se incluirá a la totalidad de la población en el estudio, la muestra será censal y el muestreo será de tipo no probabilístico.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería de ambos sexos que actualmente prestan servicios en salud mental.
- Profesionales de enfermería que se encuentren en el rango de edad de 25-65 años y que laboren en el servicio de salud mental durante el tiempo que se realice el estudio.
- Profesionales de enfermería que estén de acuerdo con ser parte de la investigación.
- Profesionales de enfermería que expresen su voluntad de participar en el estudio mediante la rúbrica del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales de enfermería que trabajen en áreas del hospital distintas al servicio de salud mental
- Profesionales de enfermería que se encuentren ausentes por licencia o periodo vacacional.

- Profesionales de enfermería que rehúsen participar de la investigación.
- Profesionales de enfermería que hayan sido transferidos recientemente.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Sobrecarga Laboral	Es una respuesta del cuerpo a exigencias que exceden sus habilidades de afrontamiento. ocurre cuando la cantidad de demandas que enfrentamos supera nuestra capacidad para adaptarnos a ellas. Esto provoca un desgaste gradual y perjudicial tanto para nuestra salud física como mental (56).	Para evaluar la sobrecarga laboral, Se empleará el cuestionario desarrollado por el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dicho instrumento está compuesto por 40 reactivos (items) organizados en cuatro dimensiones principales. La evaluación final se determinará calculando las escalas valorativas tanto para la puntuación total del cuestionario como para cada una de las cuatro dimensiones.	Sobrecarga física	- Posición - Postura - Carga pesada - Entorno	Ordinal	Niveles y rangos
			Sobrecarga mental	- Procesos - Responsabilidades - Cansancio - Información - Guardias		Nivel Alto (67-80 pts.)
			Presión del tiempo	- Ritmo de trabajo - Programación - Turnos - Irritabilidad		Nivel medio (53-66 pts.)
			Organización del trabajo	- Funciones - Trabajo en equipo - Iniciativa - Asignación de tareas		Nivel Bajo (40-52 pts.)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2: Bienestar psicológico	Concepto multidimensional que describe la evaluación personal y positiva que un individuo realiza sobre sí mismo y su vida. Incluye la capacidad de crecimiento personal, adaptación a diferentes circunstancias y el mantenimiento de relaciones interpersonales saludables (57)	Para evaluar se utilizará la escala de bienestar psicológico consta de 39 ítems dividido en 6 dimensiones, se procederá al cálculo de las escalas valorativas para obtener una puntuación total, así como las puntuaciones individuales para cada una de las cuatro dimensiones que componen la herramienta	Autoaceptación Relaciones positivas Control del entorno Autonomía Propósito en la vida Crecimiento personal	-Satisfacción de uno mismo -Actitud positiva -Relaciones sociales - Confianza - Empatía - Dominio del mundo -Satisfacción de sus deseos y necesidades -Capacidad de independencia -Conducta en contextos sociales -Objetivos -Metas -Sentido de vida -Desarrollo personal	Ordinal	Niveles y rangos Optimo (169-234 pts.) Regular (104-168 pts.) Deficiente (39-103 pts.)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La encuesta es la propuesta como método de investigación debido a su reconocida eficiencia y rapidez en la recopilación y procesamiento de información (56). Consistentemente con esta ventaja metodológica, en el marco de esta investigación, la técnica de la encuesta fue seleccionada como el medio idóneo para recopilar los datos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento Variable 1. Sobrecarga laboral

El instrumento que se empleará para esta investigación es el cuestionario original del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual fue adaptado por María Susana Nieto Polo Salinas en el año 2018 (https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequen).

Esta herramienta está compuesta por un total de 40 reactivos y se organiza en cuatro categorías específicas de análisis: sobrecarga física, sobrecarga mental, presión de tiempo y presión del trabajo. Niveles de Puntuación: La calificación global del instrumento se interpreta mediante tres niveles de riesgo o intensidad: Alto: puntuaciones que oscilan entre 74 y 80 puntos. Medio: puntuaciones que se encuentran entre 56 y 73 puntos. Bajo: puntuaciones de 40 a 55 puntos.

Instrumento Variable 2. Bienestar Psicológico

El instrumento que se empleará para esta investigación es el cuestionario de Bienestar Psicológico, adaptada por van Dierendonck y validada por Veliz Burgos, Alex en el año 2012, este implica de 39 ítems, divididos en seis dimensiones: Autoaceptación, Relaciones Positivas, Control del entorno, Autonomía, Propósito de la vida y crecimiento personal; Es un cuestionario estructurado, escala tipo Likert (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) La aplicación del cuestionario es individual y auto administrada, demora aproximadamente 10 minutos La puntuación total del instrumento tienen tres niveles optimo: (169-234 puntos), regular (104-168 puntos), deficiente (39-103 puntos).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: Cuestionario de sobrecarga laboral

Nieto Polo (58), realizo un estudio para evaluar la sobrecarga laboral, a partir de una adaptación del cuestionario original del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene. Para garantizar la fiabilidad del instrumento, se llevaron a cabo dos procesos de validación. Validez de Contenido: Se determinó mediante el juicio de expertos utilizando la prueba V de Aiken. Este proceso arrojó un resultado de validez del 97%. Validez de Constructo: Se verificó a través del cálculo de correlaciones ítem-total. Los resultados indicaron una correlación estadísticamente significativa (bilateral), con índices que se situaron entre los niveles de significancia de 0.01 y 0.05.

Instrumento 2: Cuestionario de Bienestar Psicológico

Veliz Burgos (59), realizo una investigación para evaluar el bienestar psicológico del personal de enfermería, el instrumento fue adaptado inicialmente por Van Dierendonck. Además, en un estudio realizado por Veliz en el año 2012, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio cuyos resultados se consideraron aceptables. Dicha validación arrojó un valor de 0.927 en la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (59).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento 1: Cuestionario de sobrecarga laboral

Para medir la confiabilidad del instrumento de la sobrecarga laboral, se aplicó La confiabilidad del instrumento es alta, lo cual se verifica con el coeficiente Alfa de Cronbach (0.885) (58).

Instrumento 2: Cuestionario de Bienestar Psicológico

Se procedió a medir la **confiabilidad** del cuestionario de Bienestar Psicológico mediante el **Alfa de Cronbach**, obteniendo un **valor alto de 0.832**. Este resultado **sustenta la consistencia interna** y la **adecuada fiabilidad** de la herramienta (59).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El proceso de análisis se iniciará con la distribución de los datos en una hoja de cálculo de Excel. Posteriormente, se realizará el análisis estadístico a través del programa SPSS. En esta etapa, se procederá a calcular las medidas de estadística descriptiva para resumir los datos, evaluar la distribución de los datos, y seleccionar las pruebas estadísticas más apropiadas para la contratación de las hipótesis planteadas, considerando las particularidades y la magnitud de la muestra seleccionada.

3.9. Aspectos éticos

Abordar los aspectos éticos es crucial en todo estudio. Su correcta aplicación a lo largo de la investigación es lo que garantiza la salvaguarda de la protección de los derechos, la integridad y el bienestar de los individuos involucrados. Al planificar cualquier estudio, es necesario considerar los siguientes principios:

Autonomía: Se refiere al derecho del paciente a tomar sus propias decisiones sobre su salud y tratamiento. el profesional de la salud tiene la obligación de proporcionar

información clara y completa sobre el diagnóstico, los tratamientos disponibles, sus riesgos y beneficios, y las alternativas existentes (60).

No maleficencia: Implica que los profesionales de la salud eviten causar daño intencional a sus pacientes. Se debe evaluar cuidadosamente los riesgos y beneficios de cualquier intervención (60).

Justicia: Todos los pacientes, sin importar su origen social, económico, étnico, género o cualquier otra característica, deben tener acceso a un trato justo y a los servicios de salud necesarios (60).

Beneficencia: Las acciones deben estar dirigidas a promover la salud, prevenir enfermedades y aliviar el sufrimiento (60).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Actividades	2025					
	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Identificación y análisis del problema real	X					
Determinación de referencias académicas	X					
Contextualización del problema y fundamentos teóricos	X	X				
Relevancia del estudio y argumentación de su necesidad	X	X				
Formulación de las preguntas centrales y los propósitos		X				
Definición de la metodología y el esquema de trabajo		X	X			
Caracterización de la población y estrategia de muestreo		X	X			
Selección de métodos y herramientas para la obtención de datos		X	X			
Consideraciones éticas y principios morales del estudio			X			
Procedimientos para la interpretación y procesamiento de los datos			X	X		
Gestión y organización de los recursos del proyecto				X		
Preparación de documentos complementarios				X		
Obtención del visto bueno y autorización formal					X	X
Presentación y defensa pública de los resultados						X

4.2. Presupuesto

DETALLE	MEDIDAS	COSTOS UNITARIOS	COSTOS TOTALES
A. Recursos Humanos	1	400	400
B. Materiales			
- Tintas para impresora	4	55	220
- Papel A4	2 millares	18	36
- Recursos y útiles	1	100	100
C. Servicios			
- Copias	200	0.50	100
- Anillados	2	30	60
- Empastado	2	20	40
D. Viáticos			
- Transporte	60	5	300
- Alimentos	100	4	400
		TOTAL	1956

5. REFERENCIAS

1. Acosta L, Cuello Y, García J, Almeda Y. Modelos para la valoración de la carga mental de trabajo: una revisión sistemática. Revista San Gregorio [Internet]. 2023 [citado el 23 de agosto de 2025];1(55):159-180. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.227>
2. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet] Ginebra OMS 2024 [citado el 23 agosto de 2025] Disponible: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
3. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería y partera. [Internet] Ginebra OMS 2024 [citado de 29 agosto de 2025] Disponible: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
4. Consejo Internacional de Enfermeras. Contribución al informe 59 del CDH - Relator Especial sobre el derecho a la salud. Ginebra: CIE; 2025. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/202504/ICN_IND2025_report_SP_A4_FINAL.pdf
5. Estudio sobre el impacto de la presión asistencial en la profesión de Enfermería 2024. Colegio Oficial de Enfermería en Madrid en España. [Internet]. 2025 [citado el 29 de agosto de 2025] Disponible en: <https://www.codem.es/actualidad/sobrecarga-trabajo-afecta-psicologicamente-a-9-cada-diez-enfermeras>
6. Fang Huerta M de los A, González Salinas JF, Meléndez Méndez MC, Garza Hernández R, Del Ángel Pérez B, Vega Ibarra BP. Nivel de Estrés Laboral del Personal de Enfermería en Áreas Críticas de UCI, UTIP y UCIN de un Hospital Público. Ciencia Latina [Internet]. 17 de junio de 2025 [citado 30 de agosto de 2025];9(3):2273-81. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17855>

7. Herrera Dután EV, Carrera Álvarez ER. Estudio correlacional de la sobrecarga laboral y las enfermedades ocupacionales en el personal de salud. MQR Investigar [Internet]. 19 de marzo de 2025 [citado 30 de agosto de 2025];9(1): e339. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/339>
8. Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030. Decreto Supremo 026-2020 [Internet] 2020 [citado 30 de agosto de 2025] Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4142.pdf>
9. Pérez Torres Andrea. Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de la Micro red Zarumilla, Tumbes [Internet] 2024 [citado 30 de agosto de 2025] Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNTUMBES/65819>
10. Llallahue BM, Estrellita Huamani AY, Porras PC, Zelada MM. Carga laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería en un establecimiento de salud. Investigación e Innovación: [citado el 30 de agosto de 2025] Revista Científica de Enfermería. 2024;4(4):37-45. Disponible en: <https://www.revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/download/2122/2299>
11. Vinicio Valverde, Marco, Efecto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería del hospital básico de Jipijapa [Tesis para optar el título de Maestría en Gestión del Cuidado] Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador 2024. Disponible en: <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6569>
12. García Sarmiento Santha, Zurita Romero Arina, Impacto psicológico de los profesionales de enfermería ante la precariedad laboral en hospitales públicos de Guayaquil. [Tesis para optar el título de Licenciada en enfermería] Universidad de Guayaquil. Ecuador 2024. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/15454/22018/>

13. Curiñanco Mirta Alejandra. Impacto de la sobrecarga laboral en el desempeño de los agentes de enfermería del Hospital Zonal Trelew “Dr. Adolfo Margara” [Tesis para optar el título de Licenciada en enfermería] Universidad Nacional del Comahue. Argentina 2023. Disponible en: <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/17836>
14. Cano García Mariluz, Ruiz Blandón Daniel Alexander, Vergara Vélez Isabela, Chaverra Gil Laura Cristina. Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital público de Medellín, Colombia. Ciencia enfermería. [Internet]. 2023 [citado 31 agosto 2025]; 29: 31. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>
15. Fuentes PR, Rivera RIR, Gómez SAD, gallegos-Torres RM. Síndrome de Burnout y sobrecarga laboral de Enfermería en el área de COVID-19. [Internet]. 2022 Disponible en: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/15540>
16. Soto García Y, Jaimes Neglia K. El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash. L [Internet]. 6 de junio de 2025 [citado 1 de septiembre de 2025];5(1): Pág. 163-172. Disponible en: <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1252>
17. Esquerre Villalobos, Adriana Yasmine, Huamani Llallahue, Brigitte Maryori Estrellita. Carga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería en un establecimiento de salud Lima - 2024[Tesis para optar el título de Licenciada en enfermería] Universidad Cesar Vallejo 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/159129>
18. García López, Marisol. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico en profesionales de enfermería de hospitalización de un hospital público de Lima, 2023. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2023. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/>

19. Ramos Huamán, Claudia. Carga laboral y bienestar psicológico en el personal de enfermería de un hospital nacional del Callao, 2022. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/>
20. Torres Villanueva, Andrea. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico en profesionales de enfermería de consulta externa de un hospital público de Lima, 2021. [Tesis para optar el título de licenciada en enfermería]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/>
21. Juana Patlán Pérez. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. [Internet] 2013[citado el 1 octubre de 2025] Disponible en : <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
22. Calderón De la Cruz Gustavo Alexis, Merino-Soto César, Juárez-García Arturo, Jiménez Clavijo María. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Arch. Prev. Riesgos Laborales [Internet]. 2018 [citado 2 octubre de 2025]; 21(3): 123-127. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>.
23. Del Valle Solórzano, Karen Sofia. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. [Internet]. 2021 2018 [citado 2 octubre de 2025] Revista San Gregorio, 1(47), 165-179. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
24. Rodríguez Carvajal Raquel, Rivas Hermosilla Sara de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med. Secur. Trab. [Internet]. 2011 [citado 2 octubre de 2025]; 57(Suppl 1): 72-88. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.

25. Suarez, Oscar Jardey; Suarez-Riveros, Lilian Daniela, Lizarazo Osorio, Julio del Carmen. Factores intrínsecos a la sobrecarga laboral. *Prax. Saber* [internet]. 2022, vol.13, n.35, e210. E pub Apr 11, 2023. ISSN 2216-0159. Disponible en: <https://doi.org/10.19053/22160159.v13.n35.2022.14152>.
26. Ospina Restrepo Diana Katherine, Velásquez Caycedo Kevin Andrés. Relación entre la sobrecarga de trabajo y la insatisfacción laboral del personal asistencial de cuidado intensivo de un hospital en Tuluá Valle. [Internet]. 2022 [citado 2 octubre 2025]; Disponible: <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/54474/1/mvpantojac.pdf>
27. Valverde Marques Dos Santos Sergio, Almeida Da Silva Luiz, De Souza-Terra Fábio, Gonçalves Viana Agostinho, Vieira De Souza Adriele, Salmen Espindola Foued et al. Associação da Cromogranina a com a Ansiedade e o Estresse em Profissionais de Enfermagem. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2023 [citado 2 octubre de 2025] ; 29: 21. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29393/ce29-21acsm80021>.
28. Vergara Soria, Claudia Adriana. Sobrecarga laboral del personal profesional de enfermería en el servicio de urgencias del Hospital San Roque del departamento de Jáchal. Implicancias en la salud física y emocional del personal [Internet] 2024 [citado 2 octubre de 2025] Disponible en: <http://huru.unsj.edu.ar/handle/123456789/428>
29. Peña Ponce DK, Toala Pincay MY, Toala Pincay BA. Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*. [Internet] 2022 [citado el 1 de septiembre 2025] Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8878574.pdf>
30. Fernández-Arata José Manuel, Calderón-De la Cruz Gustavo. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Rev. Med.* [Internet].

- 2017 [citado 1 septiembre 2025]; 28(4): 281-282. Disponible en: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
31. Rodríguez Carvajal Raquel, Rivas Hermosilla Sara de. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2011 [citado 1 septiembre 2025] Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
32. Mansilla Fernando. El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.* [Internet]. 2003 [citado 1 septiembre 2025]; (86): 19-30. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S021157352003000200003&lng=es
33. Vera Noriega José Ángel, Valdez Tam Jazmín, Contreras Grijalva Erika Selene, Castillo Velasco Silvia Selene. Esfuerzo-recompensa, demanda-control y satisfacción con la vida: un estudio con docentes de educación primaria. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ* [Internet]. 2021 [citado 1 septiembre 2025]; 12(23): e017. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1012>
34. Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. *Med. leg. Costa Rica* [Internet]. 2015 [citado 2 octubre de 2025] ; 32(1): 119-124. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.
35. Greenglass ER, Burke RJ, Moore KA. Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: An International Review*. 2003; [Internet]. [citado 1 setiembre 2025] Disponible en: https://dro.deakin.edu.au/articles/journal_contribution/Reactions_to_increased_workload_effects_on_professional_efficacy_of_nurses/20558409

36. Tresierra Carlos Eduardo, Leyva Pozo Astrid Carolina. La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores a propósito del distanciamiento social. Rev. Esp. Salud Pública. 2020; Vol. 94: 9 [Internet] 2020. [citado 1 septiembre 2025] Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7721498.pdf>
37. Moreno Casbas Teresa. La presión del tiempo puede estar influyendo en la toma de decisiones de las enfermeras independientemente de su experiencia clínica. Vol. 19. Enfermería Clínica. Instituto de Salud San Carlos. [Internet] 2020.[citado 1 septiembre 2025] Disponible en:https://www.researchgate.net/publication/240929889_La_presion_del_tiempo_puede_estar_influyendo_en_la_toma_de_decisiones_de_las_enfermeras_independientemente_de_su_experiencia_clinica
38. E.M. del Ángel-Salazar, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enferm. Univ. Internet]. 2020 [citado 1 septiembre 2025]; 17(3): 273-283. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
39. Arrogante Óscar, Pérez-García Ana M. Aparicio-Zaldívar Eva G. Bienestar psicológico en enfermería: relaciones con resiliencia y afrontamiento [internet]. 2015 [citado setiembre 2025] disponible en : <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-bienestar-psicologico-enfermeria-relaciones-con-S1130862114001727>
40. Quiceno Margarita, Giraldo Japcy; Vinaccia, Stefano. Relaciones entre Bienestar Psicológico y Resiliencia en personal de enfermería. Psychol. av. discip. [internet]. 2023, vol.17, n.2 [citado 2 de setiembre 2025], pp.55-67. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1575482>

41. Pérez Valdivia Yenny Olidai, Rojas Sánchez Gladys Alejandra, Sánchez Castillo Verence, Pérez Gamboa Alfredo Javier. La categoría bienestar psicológico y su importancia en la práctica asistencial: una revisión semisistemática. *Rev. inf. Cient.* [Internet]. 2024 [citado setiembre 2025] disponible en : <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1560097>
42. Lizano-Tamayo, Dayana Paola, Peñaloza-Salazar, Vanessa, Guarate Coronado, Yeisy Cristina. Modelo de Betty Neuman para el manejo del estrés. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología* [Internet]. 2025 [citado 4 setiembre 2025] Disponible en : <https://doi.org/10.35381/cm.v11i20.1541>
43. Barragán Estrada AR. Bienestar, salud mental óptima y florecimiento: esclareciendo y diferenciando conceptos complejos. *Liberabit* [Internet]. 2023 [citado 3 octubre de 2025];29(2): e680. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272023000200001&lng=es&nrm=iso
44. Pérez Valdivia Yenny Olidai, Rojas Sánchez Gladys Alejandra, Sánchez Castillo Verence, Pérez Gamboa Alfredo Javier. La categoría bienestar psicológico y su importancia en la práctica asistencial: una revisión semisistemática. *Rev. inf. cient.* [Internet]. 2024 [citado 4 setiembre 2025] disponible en : <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1560097>
45. Rozas Calderón Vanessa, Bienestar psicológico: Una revisión teórica *Revista de Investigación en Salud* Volumen 8 No. 22, enero-abril [Internet] 2025 ISSN: 2664-3243 ISSN-L: 2664-3243 pp. 250 – 265 [citado 4 setiembre 2025] disponible en : <https://doi.org/10.33996/revistavive.v8i22.374>

46. Matos-Ramírez Patricia, Sánchez Carlessi Héctor Hugo, Reyes Romero Carlos Antonio. El ajuste psicológico como indicador de salud mental: Una revisión. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2024 [citado 4 setiembre 2025]; 24 (4): 203-214. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v24i4.6973>.
47. Veliz Burgos Alex Leandro, Dörner Paris Anita Patricia, Soto Salcedo Alexis Gerardo, Arriagada Arriagada Angélica. Bienestar psicológico y burnout en profesionales de atención primaria de salud en la región de Los Lagos, Chile. *Acta Univ.* [Internet]. 2018 [citado 4 setiembre 2025]; 28(3): 56-64. Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>
48. Andrade-Pizarro Lisbeth Madeleine, Bustamante-Silva Joseline Stefanie, Viris-Orbe Sandra Maricela, Noboa-Mora Clara Jennifer. Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Salud y Vida* [Internet]. 2023 [citado 4 setiembre de 2025]; 7(14): 41-53. Disponible en: <https://doi.org/10.15174/au.2018.1895>
49. García-Alandete J. Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-clav Pen* [Internet]. 2014 [citado 3 octubre de 2025];8(16):13–29. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2014000200013&lng=es&nrm=iso
50. Díaz Novás José, Gallego Machado Bárbara Rosa, Calles Calviño Adela. Bases y aplicación del método hipotético-deductivo en el diagnóstico. *Rev. Cubana Med Gen Integr* [Internet]. 2011 [citado 4 setiembre 2025]; 27(3): 378-387. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252011000300008&lng=es.
51. Castañeda Mota, María Marcela. La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* [Internet]. 2022 [citado 5 de septiembre de 2025] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>

52. Ramos Díaz R, Viña Romero MM, Gutiérrez Nicolás F. Investigación aplicada en tiempos de COVID-19. Rev. OFIL·ILAPHAR [Internet]. 2020 [citado 5 setiembre 2025]; 30(2): 93-93. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/s1699-714x2020000200003>.
53. Vallejo Maite. El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. Arch. Cardiol. Méx. [Internet]. 2002 [citado 5 setiembre 2025]; 72(1): 08-12. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002&lng=es.
54. Ventura León José Luis. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Rev. Cubana Salud Pública [Internet]. 2017 [citado 5 setiembre de 2025]; 43(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es.
55. Pérez-Ramos R. Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los trabajadores [Internet]. Repositorio Institucional UCC. 2018 [citado 2 de octubre de 2025]. Disponible en: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11275/1/2018_efectos_sobrecarga_laboral.pdf.
56. Alzoubi A, Alzoubi M, Alzoubi L. Relación entre la carga de trabajo, el burnout y la satisfacción laboral en el sector salud [Internet]. Repositorio de la Universidad de Lima; 2025 [citado 3 de octubre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/22776/T018_73326581_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
57. 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?sequen ce=1. 51.
58. 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>.

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería en el servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025”⁴¹

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025?</p> <p>Problemas específicos a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025? b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025? c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025? d. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025.</p> <p>Objetivos específicos a. Identificar la relación entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025 identificar la relación entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025 c. Identificar la relación entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025 d. Identificar la relación entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025</p>	<p>Hipótesis general: Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025 Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025</p> <p>Hipótesis específicas: HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga física y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025 HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión sobrecarga mental y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025 HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión presión del tiempo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025. HaE4: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización del trabajo y el bienestar psicológico del profesional de enfermería del servicio de salud mental, en un hospital de Lima,2025</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones: - Sobrecarga física - Sobrecarga mental - Presión de tiempo - Organización del trabajo</p> <p>Variable 2: Bienestar psicológico</p> <p>Dimensiones - Autoaceptación - Relaciones positivas - Control de entorno - Autonomía - Propósito de vida - Crecimiento personal</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Método y diseño de investigación: Método: hipotético deductivo Tipo: aplicada Diseño: No experimental-transversal Alcance: descriptivo – diseño correlacional</p> <p>Población y muestra: La muestra estará compuesta 48 licenciados del servicio de salud mental de un hospital de Lima</p>

Anexo 2: FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SOBRECARGA LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado/a profesional de enfermería, su participación en este cuestionario es fundamental para la investigación. Le rogamos leer cada enunciado con atención y responder con total honestidad, marcando con una 'X'. Su sinceridad es clave para obtener resultados válidos y relevantes.

DATOS GENERALES

1. Sexo: M () F ()
2. Edad: _____
3. Tiempo laborando en el servicio de salud mental _____
4. Especialidad: (SI) (NO) especifique: _____
5. Tiempo de experiencia profesional: _____

N°	ÍTEMS	Si	No
SOBRECARGA FÍSICA			
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.		
2	2 Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
SOBRECARGA MENTAL			

11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
PRESIÓN DE TIEMPO			
21	Su ritmo de trabajo es rápido		
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes		
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo		
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27	Su programación de trabajo es por turnos		
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación 53		
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos		
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.		
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo		
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.		

37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas		
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado		

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su sentir personal y su percepción sobre diferentes aspectos de su vida. Por favor, lea cada enunciado con detenimiento y exprese su nivel de acuerdo o desacuerdo de forma totalmente honesta. Utilice la escala proporcionada. La información es estrictamente confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación

Nº	ÍTEMS	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
AUTOACEPTACIÓN							
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 mi						

RELACIONES POSITIVAS							
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						
CONTROL DEL ENTORNO							
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						
AUTONOMÍA							
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						
PROPÓSITO DE VIDA							
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	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						
CRECIMIENTO PERSONAL							
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						

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Universidad: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Quispe Pérez, Grecia Isabel.

Título: “Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, del servicio de salud mental en un hospital de Lima,2025”.

Propósito del Estudio:

Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, en el servicio de salud mental en un hospital de Lima,2025”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Quispe Pérez, Grecia Isabel. el objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del profesional de enfermería, en el servicio de salud mental en un hospital de Lima,2025

Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio, se le realizara lo siguiente:

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

El cuestionario puede demorar de unos 10 a 20 minutos y en la misma brindará algunos datos personales además habrá opciones de repuesta en enunciados sobre la sobrecarga laboral y bienestar psicológico.

Riesgos:

Su participación en el estudio no presentara ningún riesgo, únicamente es responsabilidad de la investigadora mantener la confidencia de la información que Ud. proporcione.

Beneficios:

Este estudio le brindara a usted beneficios, ya que gracias a los hallazgos se podrán tomar acciones y estrategias viables que permitan disminuir la sobrecarga del profesional de enfermería y mejorar el bienestar psicológico.

Costos e incentivo:

La participación en este estudio Ud. no pagará como tampoco no recibirá ningún bono, obsequio o pago económico por su participación.

Confidencialidad:

Se guardará la información mediante los códigos bioéticos y anónimos. Si los hallazgos de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permite identificación. Sus instrumentos no serán mostrados a ninguna persona ajena a la investigación.

Derecho del participante:

Si usted no se siente cómodo durante el desarrollo de la investigación, podrá retirarse de esta en cualquier momento o dejar de participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene dudas, pregunte sin temor alguno al personal que está aplicando los instrumentos, además puede comunicarse con Lic. Enf. Quispe Pérez Grecia Isabel. al 945211001 o al comité que, valido el presente estudio, al tel. 924569790. Correo electrónico: comité.etica@uwiener.edu.pe

Consentimiento:

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

Participante

Nombre y apellidos:
DNI:

Investigadora

Quispe Pérez, Grecia Isabel
DNI: 70273170




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	7%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-03	2%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-05	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-31	<1%
6	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	<1%
7	Internet	www.coursehero.com	<1%
8	Internet	www.codem.es	<1%
9	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-26	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Anahuac México Sur on 2026-01-07	<1%