



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad
de cuidados intensivos en un hospital nacional de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Unocc Lapa, Mayra Berenisse


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5637-4351>

Asesora: Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6440-6454>

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

Yo, MAYRA BERENISSE UNOCC LAPA... egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académica de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2025**

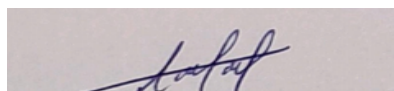
Asesorado por el docente Mg. Gil Miranda, Elizabeth Maribel

DNI: 09774617 ORCID <https://orcid.org/0009-0000-6440-6454>

tiene un índice de similitud de 16 % con código **OID: 14912:567567649** 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

MAYRA BERENISSE UNOCC LAPA
 DNI: 47958037.....



.....
 Firma

MG. ELIZABETH MARIBEL GIL MIRANDA

DNI: ...09774617...

Lima, 14 de marzo... del 2026.....

DEDICATORIA

Por brindarme su cariño sin límites y apoyarme siempre, dedico este trabajo a mi familia, quienes con su guía y paciencia han inspirado mi formación profesional. Y a todos aquellos que, de alguna manera, han sido luz y motivación para alcanzar este logro.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a mi familia y amigos, por su aliento en los momentos más desafiantes y a quienes, con su ejemplo, me recordaron la importancia de la perseverancia y la dedicación.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. ¡Error! Marcador no definido.	
1.2. ¡Error! Marcador no definido.	
1.2.1.	
31.2.2.	31.3.
Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. ¡Error! Marcador no definido.	Teórica
1.4.1.	
5	
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	6
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. 72.1.1.	
72.1.2.	
92.2. ¡Error! Marcador no definido.	
122.2.2.	

152.3.192.3.1.	
192.3.2.	193.
METODOLOGÍA	21
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1. 274.2.285. REFERENCIAS	29
ANEXOS	39
Anexo 1. Matriz de consistencia	40
Anexo 2. Instrumentos	42
Anexo 3. Formato de consentimiento informado	45

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025. **Metodología:** El enfoque será cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y el diseño transversal. La población la conformarán 60 enfermeros que trabajan en UCI del hospital mencionado, seleccionados bajo criterios de inclusión y exclusión. **Instrumento:** Para la recolección de datos se empleará un cuestionario previamente validado en el estudio de donde fue tomado, donde demostró una buena confiabilidad para ambas variables, obteniendo según Alpha de Cronbach un valor de 0.789 para Sobrecarga Laboral y 0.930 para Calidad de Vida. **Procesamiento de datos:** Se realizará en el programa estadístico SPSS, mediante el análisis de frecuencias y porcentajes para obtener los resultados descriptivos; y con la correlación de Spearman para los resultados correlacionales, con un nivel de significancia del 5%. **Relevancia ética:** A lo largo del desarrollo del estudio, se observarán rigurosamente los principios éticos universales, salvaguardando los derechos de los participantes.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, calidad de vida, enfermeros, cuidado intensivo.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work overload and the quality of life of nursing professionals in the ICU of a national hospital in Lima, 2025. **Methodology:** The approach will be quantitative, descriptive-correlational in type, with a cross-sectional design. The population will consist of 60 nurses working in the ICU of the mentioned hospital, selected according to inclusion and exclusion criteria. **Instrument:** Data will be collected using a questionnaire previously validated in the study from which it was taken, showing good reliability for both variables through Cronbach's Alpha coefficient, obtaining a value of 0.789 for Work Overload and 0.930 for Quality of Life. **Data processing:** The analysis will be carried out using the SPSS statistical software, through frequency and percentage analysis to obtain the descriptive results, and by applying Spearman's correlation for the correlational results, with a significance level of 5%. **Ethical relevance:** Throughout the development of the study, universal ethical principles will be rigorously observed, safeguarding the rights of the participants.

Keywords: Workload, quality of life, nurses, intensive care.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2021 reportó que la mitad del miembro sanitario en el ámbito mundial experimenta algún grado de sobrecarga laboral, es decir, el 50%. Advirtiéndole que el exceso de trabajo puede provocar graves consecuencias, con unas 745 000 muertes anuales por accidentes cerebrovasculares y enfermedades cardíacas, reflejando que cerca de un tercio de la morbilidad se asocia a malas condiciones laborales, donde las largas jornadas son un factor clave (1). Al respecto, un meta análisis realizado en el 2025, el cual sintetizó datos globales sobre la carga de trabajo en enfermeros que trabajan en Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), evidenció que dedican casi dos tercios de su turno (66,6%) a la atención directa de un solo paciente, presentándose la mayor carga de trabajo durante el ingreso, en el turno de la mañana y durante la pandemia, en comparación con los niveles registrados antes (2). Y en el 2023, una revisión sistemática que involucró a 12,536 enfermeras de UCI analizadas en diferentes estudios internacionales mostró que el 44% manifestó agotamiento asociado a carga laboral, reflejando la magnitud de esta situación en el personal enfermero. (3)

Al respecto, el presente año, Organización Panamericana de la Salud (OPS) informó que dicha situación está marcada por la disponibilidad, distribución y composición del personal, siendo la enfermería la ocupación con mayor información documentada y con una participación femenina cercana al 90%. No obstante, la densidad de profesionales presenta contrastes significativos: mientras en E.E.U.U se registran 131,5 enfermeras por cada 10.000 habitantes, en Haití la cifra apenas alcanza 3,84, lo que evidencia una preocupante brecha en la cobertura de cuidados (4). En ese sentido, en un estudio de este año aplicado en más de 1000 enfermeros de Argentina, Colombia, México, Ecuador y Panamá, se reportó altos niveles de estrés laboral

en un 84,3%, carga de trabajo en el 81,3%, incertidumbre laboral en un 51,2% y reducción salarial en 20,4% (5). Y en el 2024, un estudio que recopiló información de enfermeros de cinco UCI de un hospital grande de Brasil, mostró que en promedio un paciente requería el 85,9% del tiempo de trabajo de dicho personal durante su turno (6).

En Perú, actualmente el MINSA indica que trabajar más de 48 horas por semana aumenta de forma importante el riesgo de agotamiento profesional o síndrome de desgaste laboral, y que el 24 % de los trabajadores lo asocia directamente al exceso de trabajo (7). Al respecto, un estudio multicéntrico realizado en Lima en el 2022, mostró que solo el 33,6% de enfermeros contaba con especialización en UCI, mientras que el 38,8% laboraba 48 horas semanales y el 49, 8% cumplía turnos rotativos, reflejando que más de la mitad no solo tenía una elevada exigencia en la jornada laboral sino también una preparación insuficiente frente a la complejidad del servicio (8). En ese mismo año y ciudad, 84 profesionales del Hospital María Auxiliadora de Lima, reportaron una frecuencia alta de sobrecarga laboral durante la pandemia, alcanzando al 58% de enfermeros y al 91.9% de técnicos de enfermería (9). Posteriormente, en el 2023, una investigación realizada en enfermeros de la Clínica San Judas Tadeo de Lima, reveló que el 52,2% de ellos presentó un nivel regular de estrés y el 51,2% manifestó un regular desempeño laboral (10).

De acuerdo a este contexto, en la UCI del Hospital Nacional Hipólito Unanue, los problemas resultan evidentes, ya que la carga laboral está condicionada por el número de ingresos y el grado de complejidad de los pacientes, de modo que más del 50% de los profesionales la evidencian, ya que repercute directamente en la calidad del cuidado brindado. El problema central de este estudio es la afectación al nivel de vida laboral del mencionado

profesional , reflejado en cansancio, desmotivación y agotamiento emocional, afectando su bienestar y desempeño en un entorno de alta presión asistencial y cuidados especializados.

Frente a esta realidad, este estudio plantea como interrogante: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025? En ese sentido, los hallazgos permitirán identificar los factores críticos y proponer estrategias que mejoren las condiciones laborales, fomenten un entorno laboral saludable y reduzcan el impacto físico y emocional, para una atención de calidad.

1.2. Formulación de problema

1.2.1- Problema General

¿Cómo es la relación entre sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?

1.2.2- Problema Especifico

- ¿Cómo es la relación entre sobrecarga laboral según la dimensión carga física con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?
- ¿Cómo es la relación entre sobrecarga laboral según la dimensión carga mental con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?
- ¿Cómo es la relación entre sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turnos y calidad de vida del profesional de enfermería UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?

- ¿Cómo es la relación entre sobrecarga laboral según la dimensión factores de la organización y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se relacionan sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión carga física y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.
- Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión carga mental y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.
- Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión trabajo a turnos y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.
- Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión organización del servicio y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.

1.4. Justificación de investigación

1.4.1.- Teórica

La presente investigación es relevante porque permite ampliar el conocimiento existente acerca de la relación que se establece entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional del personal de enfermería en las Unidades Críticas, al reconocer cómo las exigencias del entorno de trabajo tiene repercusiones en el bienestar del personal. La investigación se enmarca bajo el modelo de los factores psicosociales del trabajo formulado por el National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) y basado, a su vez, en los aportes de Kagan y Levi, que explica el vínculo que se establece entre las exigencias físicas, mentales y organizativas como determinantes de la sobrecarga laboral. Al mismo tiempo, la calidad de vida profesional se plantea desde la perspectiva del cuestionario CVS-35, que entiende el bienestar profesional como un resultado del equilibrio que exista entre las exigencias del trabajo, los recursos de que se disponga y la satisfacción percibida.

De la misma manera, la investigación se vincula con el campo disciplinar de enfermería ya que alude a los aportes teóricos que poseen respecto del cuidado y el bienestar del profesional, contribuyendo a ampliar el soporte conceptual acerca de la salud ocupacional del personal de enfermería en los contextos de situación de complejidad alta.

1.4.2.- Metodológica

La investigación tiene relevancia metodológica porque se lleva a cabo de acuerdo con el método científico como proceso sistemático de construcción del conocimiento. Se utiliza un

enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y con diseño no experimental de corte transversal, ya que permite analizar la relación entre las variables en un contexto real en un determinado momento. También se utilizan instrumentos estructurados para medir la sobrecarga laboral y la calidad de vida, lo cual permite recoger datos objetivos, comparables y replicables. Con ello, la presente investigación responde a un procedimiento metodológico explícito que puede servir como referencia para futuras investigaciones en el marco de la salud ocupacional en enfermería.

1.4.3.- Práctica

La investigación es práctica ya que permitirá conocer el grado de sobrecarga laboral y su repercusión en la calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos, generando información que será útil para la toma de decisiones en la gestión del servicio.

Los resultados de la investigación servirán como base para la propuesta de estrategias orientadas a mejorar la organización del trabajo, a optimizar la distribución del personal, al reforzar la planificación de turnos y a promover acciones de bienestar laboral que disminuyan el desgaste físico y emocional del equipo de enfermería.

Todo ello contribuirá a mejorar las condiciones laborales del profesional, favoreciendo un entorno de trabajo más saludable, de manera que se vea reducida la repercusión en la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes críticos.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1.- *Espacial*

La UCI de un establecimiento de salud nacional con dirección en El Agustino, Lima.

1.5.2.- *Temporal*

Se llevará a cabo entre los meses de agosto y noviembre del año en curso.

1.5.3.- *Población o unidad de análisis*

Conformada por enfermeros que laboran en UCI en el establecimiento nacional de la ciudad de Lima.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Guillén et al. (11), en el 2025, en Ecuador, tuvieron como objetivo de su investigación “analizar el impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la UCI del Hospital General Dr. Liborio Panchana Sotomayor”. El método utilizado fue mixto y la muestra fue el 25% de enfermeros. Los datos se recopilaban con encuestas, entrevistas y observación directa. Los resultados revelaron que el 90% percibe una carga laboral excesiva, y el 80% manifestó altos niveles de estrés relacionados con su actividad. En cuanto a la satisfacción laboral, un 40% expresó sentirse satisfecho y otro 40% se declaró insatisfecho. El 60% indicó conocer las causas del estrés crónico y el 40% restante aún las desconoce. Concluyeron que la sobrecarga laboral está vinculada con las extensas jornadas de trabajo, escasez de personal y presión emocional constante.

Yanmış y Özyer (12), en el 2024, en Turquía, el objetivo de su estudio fue “determinar el impacto del conflicto de roles y la gestión del estrés en la calidad de vida de las enfermeras de la UCI”. Fue descriptivo y transversal, aplicado en 101 enfermeros utilizando el Formulario de Información Individual, la Escala de Ambigüedad de Roles, Conflicto de Roles y Sobrecarga de Roles, el Inventario de Formas de Afrontamiento y la Escala SF-12. Resultó que la mayoría: tenían entre 25 y 29 años (42,6%), mujeres (83,2%), solteras (62,4%) y estudiantes (73,2%). El puntaje promedio de conflicto de roles y el de carga de trabajo fue alto, el de ambigüedad de roles bajo y el de calidad de vida moderado. Concluyeron que los enfermeros usaban mecanismos poco eficaces para manejar el estrés.

Ni et al. (13), en el 2023, en China, tuvieron como objetivo en su investigación “explorar la relación entre la calidad de vida profesional y el ambiente de trabajo entre enfermeras de UCI e identificar los factores que influyen en su calidad de vida profesional”. Fue un estudio descriptivo, transversal y correlacional donde participaron 414 enfermeras y usaron tres cuestionarios. El estudio evidenció que el entorno laboral se asoció significativamente con calidad de vida, así mismo, positivamente la satisfacción por compasión y negativamente con el agotamiento y el trauma secundario, explicando de forma independiente el 26,9% de los cambios en satisfacción por compasión, 27,1% en agotamiento laboral y 27,5% en trauma secundario. Concluyendo que cuanto mejor sea el entorno laboral, mayor será la calidad de vida profesional.

Quijada et al. (14), en el 2021, en Venezuela, tuvieron por objetivo “determinar la relación entre el nivel de calidad de vida profesional y las características del síndrome

de burnout en el personal de enfermería de la UCI de un hospital público en Mérida”. El estudio fue analítico transversal, donde participaron 40 enfermeras. Los datos fueron recopilados con la escala QoPL-35 y con el MBI. Según los resultados el 67,5% de los enfermeros eran profesionales y el 32,5% residentes, el 75% tenía menos de 41 años y el 90% son mujeres. El 22,5% evidenció burnout, el 75,5% agotamiento emocional y 37,5% baja realización personal. Llegando a la conclusión de que las variables de estudio se relacionan de manera significativa.

Canova y Oviedo (15), en el 2021, en Argentina, su objetivo fue “analizar la calidad de vida relacionada con la salud en una muestra de médicos y enfermeras de dos UCI de Buenos Aires”. El estudio fue analítico, transversal y cuantitativo, aplicado en 95 profesionales. Utilizaron el cuestionario SF-36 en su versión en español. Resultó que la mayor cantidad se trató de participantes son mujeres (57%), el 37% médicos, 42 años como edad media y la formación máxima de pregrado y grado con un 59%. Se observó que ser hombre, tener más de 40 años, padecer enfermedades crónicas, ser médico, trabajar más de 40 horas semanales y contar con más de 11 años de antigüedad influyen negativamente en la calidad de vida. Concluyeron que es necesario implementar estrategias que ayuden a cuidar la salud física y mental del personal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Soto y Jaimes (16), en el 2025, en Huaráz, en su estudio el objetivo fue “conocer la relación entre los niveles de estrés con la carga laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia, ubicado en Huaraz, Áncash”. La investigación fue cuantitativa, correlacional y transversal, con una población de 95

enfermeros. Para recolectar la información se aplicó un cuestionario. Según los hallazgos el 71% presentaba un nivel alto de estrés; además, el 54% consideró que su carga laboral era inadecuada y el 42% manifestó experimentar un alto nivel de estrés junto con una carga laboral excesiva. Concluyendo en la existencia de una relación significativa y positiva entre una variable y la otra.

Arce y Ruiz (17), en el 2024, en Lima, desarrollaron un estudio con el fin de “determinar la relación entre la carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2023”. Se trató de un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal; donde se estudiaron a 58 enfermeras. Usaron como instrumentos de recolección de datos dos cuestionarios estructurados. Los resultados indicaron que un 46,6% presentó una carga laboral media acompañada de un nivel medio de estrés, mientras que el 34,5 % mostró una carga laboral media con nivel bajo de estrés. En conclusión, la carga laboral y el nivel de estrés se relacionaron positiva y significativamente.

Escalante (18), en el 2024, en Lambayeque, su objetivo de investigación fue “determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en el personal del servicio de obstetricia médica de un hospital de Lambayeque”. La investigación fue básica, correlacional y no experimental; teniendo como muestra 80 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios. En cuanto a los resultados, se mostró que el 73.8% manifestó un nivel intermedio de sobrecarga laboral y un 82.5% un nivel regular de calidad de vida; y la correlación entre dichas variables fue positiva moderada.

La conclusión fue que la relación entre las variables analizadas fue significativa, rechazando la hipótesis nula y confirmando la hipótesis de investigación.

Huamaní et al. (19), en el 2024, en Lima, tuvieron como objetivo para su estudio “determinar la relación entre la carga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en un establecimiento de salud en Lima, Perú, 2024”. Fue básica, no experimental, transversal, cuantitativa y correlacional, aplicado en 108 enfermeros que fueron evaluados con un cuestionario de carga laboral basado en el modelo demanda-control de Karasek y uno de Bienestar Psicológico de Carol Ryff. Resultó que, en carga laboral el 48,1% presentó un nivel medio, y así mismo en el 49,1% en bienestar psicológico. En conclusión, no se evidenció una relación estadística entre las variables, ya que el personal no está acostumbrado a atender una cantidad excesiva y constante de pacientes, afectando desfavorablemente su salud mental.

Villalobos (20), en el 2022, en Lima, realizó una investigación a fin de “determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en los enfermeros del servicio de emergencia de adultos del Hospital Cayetano Heredia en Lima”. Fue una investigación básica, descriptiva, no experimental, correlacional y transversal, teniendo 87 enfermeros como muestra. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario de sobrecarga laboral basado en Hart y Staveland (1988) y la escala CVP-35. Se halló que el 54% manifestó un nivel medio de sobrecarga laboral y un 85.1% de ellos tenían un nivel regular de calidad de vida. Obteniendo como conclusión que las variables guardan relación significativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Sobrecarga Laboral

2.2.1.1. Definición conceptual

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España (INSHT), actual Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), señaló que la sobrecarga laboral abarca las exigencias psicofísicas con las que lidia el colaborador mientras trabaja. Esta carga puede ser física, mental o ambas, y su desequilibrio puede llevar a una sobrecarga que afecta la salud del trabajador (21).

La sobrecarga laboral es una situación que involucra las condiciones físicas, psicológicas y ambientales del trabajador, las cuales influyen en la manera en que realiza sus tareas, afectando aspectos como la productividad, la calidad del servicio o producto y la satisfacción de quienes lo reciben (22).

En las UCI se atiende a pacientes en estado crítico, cuya vida puede estar en riesgo. No obstante, el grado de gravedad no es igual en todos los casos, por lo que las necesidades de atención y el nivel de cuidado que requiere cada paciente varían de acuerdo con su condición (23). En este contexto, la carga laboral puede verse influida por una distribución inadecuada de los recursos asistenciales o por la asignación constante de tareas adicionales a los profesionales de la salud. Esta situación incrementa el tiempo necesario para completar sus labores y, en muchos casos, genera un consumo excesivo de horas de trabajo que resulta poco apropiado o insostenible (24).

2.2.1.2. Dimensiones de Sobrecarga Laboral

Carga física

Hace referencia al esfuerzo corporal que el profesional de enfermería debe realizar para cumplir con sus funciones diarias, como movilizar pacientes, permanecer de pie durante largos periodos, trasladar equipos o realizar procedimientos repetitivos. Una alta carga física puede generar fatiga, dolor musculoesquelético y mayor riesgo de lesiones si no existen recursos adecuados para facilitar el trabajo (25).

Carga mental

Comprende las demandas cognitivas, de atención y de toma de decisiones a las que está expuesto el personal de enfermería, especialmente en áreas críticas como la UCI. Incluye la necesidad de procesar información compleja, priorizar tareas, actuar con rapidez y mantener la concentración en situaciones de alto riesgo. Cuando esta carga es elevada, puede derivar en estrés, agotamiento y errores en la atención (26).

Trabajo a turnos

Se refiere al impacto de los horarios rotativos, nocturnos o prolongados que caracterizan la labor en hospitales. La alteración del ciclo sueño-vigilia, la irregularidad alimentaria y la falta de descanso influyen en el rendimiento, la salud física y mental, y en la percepción de sobrecarga laboral. Los turnos

extensos se asocian con fatiga acumulada y disminución de la capacidad de respuesta ante emergencias (27).

Organización del servicio

Esta dimensión evalúa el papel de la gestión hospitalaria y la estructura organizativa en la carga laboral. Incluye la disponibilidad de recursos materiales, el número de profesionales por paciente, la claridad en la distribución de funciones y la existencia de protocolos adecuados. Una organización deficiente genera mayor presión y sensación de sobrecarga, al incrementar el tiempo y esfuerzo requeridos para cumplir con las tareas asignadas (28).

2.2.1.3. Teorías de Sobrecarga Laboral

El enfoque desarrollado por el INSST se centra en la identificación de los factores que incrementan las demandas físicas y psicológicas en los trabajadores, generando un desbalance entre las exigencias de la tarea y los recursos disponibles para afrontarlas. Esta perspectiva fue expuesta en diversas NTP (Notas Técnicas de Prevención) de dicha entidad: (NTP 177, NTP 179, NTP 455 y NTP 443). Y en la actualidad, las dimensiones del constructo de sobrecarga laboral se fundamentan en el marco técnico desarrollado en los últimos años para los componentes: carga física (29), carga mental (30), trabajo a turnos (31) y los factores de la organización (32).

Por otro lado, el modelo de sobrecarga laboral del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional - NIOSH, basado en la teoría de Kagan y Levi (1971), propone que los factores psicosociales presentes en el entorno de trabajo pueden

generar respuestas físicas, psicológicas y conductuales que impactan la salud y el bienestar del trabajador. Estas respuestas están moduladas por características individuales y contextuales, aunque el modelo enfatiza el papel predominante de los factores ambientales en la generación de estrés (33).

Por su parte, Demerouti y colaboradores en el 2001 introdujeron el modelo JD-R, donde explican que el estrés laboral ocurre cuando las demandas ocupacionales superan los recursos disponibles, afectando la salud del trabajador. Este modelo propone un proceso de deterioro por desgaste y otro motivacional basado en recursos, destacando que el apoyo organizacional y la autonomía pueden amortiguar el impacto negativo de las demandas laborales (34).

2.2.2. Calidad de Vida Laboral

2.2.2.1. Definición conceptual

Se entiende como el bienestar físico y mental del profesional de enfermería, cuyo equilibrio repercute de manera positiva en la calidad de la atención brindada a sus pacientes y en su productividad (35).

La calidad de vida en el ámbito laboral constituye un concepto amplio y multifacético que se refiere, principalmente, a la satisfacción de diversas necesidades personales (estabilidad laboral, reconocimiento, equilibrio trabajo/familia, motivación, seguridad, etc). Todo esto se logra a través de un empleo formal y remunerado. Promover una buena calidad de vida laboral requiere el compromiso y la participación activa de las organizaciones (36).

La OMS define la calidad de vida como la percepción que tiene cada individuo sobre su lugar en la vida, teniendo en cuenta su contexto cultural, sistema de valores en el que vive, la relación con sus propias metas y sus expectativas y preocupaciones (37).

La calidad de vida laboral es clave en el bienestar y desarrollo tanto psicológico como profesional de las personas. Cuando esta es favorable, fomenta la motivación para realizar las tareas, facilita la adaptación a cualquier cambio que puedan surgir en el entorno laboral y también estimula la creatividad, además de generar una actitud positiva para innovar o aceptar cambios dentro de la organización (38). Y en enfermeros de cuidados intensivos está directamente vinculada con las condiciones en las que realizan su trabajo, pudiendo estas generar riesgos que afecten tanto su bienestar como su seguridad física y emocional (39).

2.2.2.2. Dimensiones de Calidad de Vida

Apoyo directivo

Analiza cómo se percibe el apoyo emocional y operativo dentro del entorno de trabajo, teniendo en cuenta factores como la oportunidad de manifestar necesidades, la conformidad con el salario, el reconocimiento recibido, el grado de autonomía, la diversidad de tareas y la libertad para desarrollar la creatividad (40).

Motivación intrínseca

Hace referencia a los factores vinculados con la naturaleza del trabajo que se desempeña, la satisfacción y el impulso personal que este genera, la necesidad de recibir capacitación continua, el respaldo proveniente del entorno familiar y el deseo de aplicar la creatividad en el desarrollo de las tareas (41).

Carga laboral

Entendida como la percepción del colaborador sobre las exigencias y demandas impuestas por su trabajo, considerando tanto el volumen y ritmo de trabajo como la presión, los plazos y el nivel de responsabilidad que debe asumir en su labor diaria (42).

2.2.2.3. Teorías de Calidad de Vida

El modelo teórico de demandas-control-apoyo social de Karasek (1979), del cual se fundamenta en la “Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)”, basado en las características psicosociales del trabajo, como las demandas psicológicas que este plantea y la combinación entre el control de las tareas y el uso de las capacidades, lo que se conoce como control del trabajo en la toma de decisiones (43).

Por otro lado, según el Modelo QNWL (Quality of Nursing Work Life), desarrollado por Brooks y Anderson (2005) la calidad de vida laboral en enfermería es la capacidad de poder responder a las necesidades personales mediante la experiencia en el entorno organizacional, mientras se contribuye a alcanzar los objetivos institucionales. Este enfoque integra cuatro dimensiones clave: equilibrio vida-trabajo,

diseño del trabajo, contexto de trabajo y mundo laboral, ofreciendo una visión integral del bienestar profesional en enfermería (44).

2.2.3 Definición Conceptual de términos.

Sobrecarga laboral del enfermero:

Hace referencia al nivel de exigencia excesiva que enfrenta el personal de enfermería en su labor diaria, incluyendo altas demandas en cantidad y ritmo de trabajo, condiciones de atención de pacientes críticos y desequilibrio entre recursos disponibles y necesidades asistenciales. Esto impacta negativamente tanto en la calidad del cuidado como en su bienestar profesional (45).

Calidad de vida del enfermero:

Se entiende como la percepción del profesional de enfermería acerca de su bienestar integral, abarcando factores psicosociales como el equilibrio entre la vida laboral y personal, satisfacción laboral, ambiente de trabajo, reconocimiento, carga emocional y acceso a recursos de apoyo (46).

Enfermero:

Un enfermero es un profesional capacitado y regulado para brindar cuidados basados en ciencia, estándares y ética. Su labor incluye promover la salud, prevenir enfermedades, proteger la seguridad del paciente, aliviar el sufrimiento y mantener la dignidad en todas las etapas de la vida. Trabaja de forma autónoma y en equipo, tomando decisiones fundamentadas en evidencia, ofreciendo atención compasiva y

centrada en la persona, gestionando servicios, fortaleciendo sistemas de salud y promoviendo entornos seguros y sostenibles (47).

Cuidados intensivos:

Los cuidados intensivos son un sistema organizado diseñado para atender a pacientes críticamente enfermos. Se caracterizan por ofrecer atención médica y de enfermería especializada, una elevada capacidad de monitorización y múltiples modalidades de soporte orgánico vital, con el objetivo de mantener la vida durante episodios de insuficiencia de órganos potencialmente mortales (48).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.

Ho: No existe significancia estadística entre sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral según la dimensión carga física con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI de un hospital nacional de Lima, 2025.

- H2: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral según la dimensión carga mental con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI de un hospital nacional de Lima, 2025.
- H3: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turnos con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.
- H4: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral según la dimensión factores de la organización con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Será hipotético-deductivo. Se comprueba las hipótesis y se produce conocimiento revisando teorías sobre las variables estudiadas, partiendo desde lo general hasta llegar a deducciones específicas (49).

3.2 Enfoque de la investigación

Será cuantitativo. Permite analizar los datos para poder comprobar hipótesis, midiendo las variables con estadística descriptiva e inferencial (50).

3.3 Tipo de investigación

Será aplicado. Este tipo de estudio busca resolver problemas mediante el conocimiento científico (51).

3.4 Diseño de la investigación

Será no experimental, debido a que no se varía intencionalmente el fenómeno de estudio. El corte transversal, porque los datos serán recogidos en momento único. Y el nivel será correlacional, para conocer la relación entre las variables de estudio (52).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población es aquella que posee la característica a estudiar y a la que se generaliza los resultados obtenidos en la muestra (53). La población de esta investigación estará constituida por 60 enfermeros de UCI de un hospital nacional de Lima 2025.

Muestra

La muestra se refiere a los elementos seleccionados de la población para ser sometidos a estudio (53). En este caso, se trabajará con la muestra censal, considerando a todos los elementos de la población.

Muestreo

El muestreo es el proceso de seleccionar un grupo de elementos de la población para obtener la información de la misma (54). Se utilizará un muestreo no probabilístico, ya que la selección será de acuerdo a los criterios establecidos.

Criterios de selección

Criterios de Inclusión:

Enfermeros de cuidado directo UCI. Enfermeros que firmen el documento respectivo

dando su consentimiento.

Criterios de Exclusión:

Enfermeros de funciones administrativas. Enfermeros que no deseen ser partícipes.

3.6 Variables y operacionalización

3.6.1 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Sobrecarga Laboral	Conjunto de exigencias psicológicas y físicas a las que está expuesto el colaborador en su trabajo (21).	Niveles de sobrecarga laboral en los enfermeros, que serán obtenidos mediante un cuestionario estructurado con respuestas cerradas.	Carga física	Posición corporal, manejo sobrecargas y tensión del sistema músculo esquelético, aplicación de fuerza, peso.	Dicotómica: Si No	0-38 -> bajo 39-77 -> medio 78-116 -> alto
			Carga mental	Dinámica de trabajo, empleo de tecnologías, cantidad de información, trayectoria profesional.		
			Trabajo a turnos	Turnos laborales, calendario de actividades, organización anticipada de los turnos.		
			Organización del servicio	Rol, estabilidad en el trabajo, participación, gestión del servicio, orden laboral.		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V2: Calidad de Vida	Bienestar físico y mental del enfermero, cuyo equilibrio repercute positivamente en la calidad de atención y en su productividad (35).	Estado de la calidad de vida de los enfermeros, que será medido por un cuestionario estructurado con respuestas cerradas.	Apoyo directivo	Trabajo, remuneración, reconocimiento, dedicación, respaldo de compañeros y jefes, autonomía, obtención de resultados.	Ordinal: Nada Algo Bastante Mucho	35-70 -> mala
			Motivación intrínseca	Motivación, respaldo familiar, interacción comunicativa, formación de capacidades, competencias profesionales, importancia, orgullo, compañerismo, identificación.		71-175 -> baja
			Carga laboral	Cantidad de trabajo asignado, presión, prisa y agobio, conflictos interpersonales, insuficiencia de tiempo, incomodidad física, estrés, repercusiones laborales.		176-280 -> buena
						281-350 -> óptima

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Será utilizada la encuesta, de la cual su propósito es establecer contacto de manera directa con personas consideradas fuentes de información. La encuesta está compuesta por los siguientes aspectos: Se menciona el propósito del cuestionario, las instrucciones del mismo, los datos generales (datos demográficos y laborales), seguido por las tablas de los cuestionarios que corresponden a los variables, donde se presentan los ítems y la respectiva escala. El tiempo de aplicación previsto es de 30 a 40 minutos.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1

El cuestionario que mide Sobrecarga Laboral está basado en lo desarrollado por el INSHT. Este instrumento tiene escala dicotómica, ya que las respuestas se registran como Sí y No, y lo conforman 58 ítems organizados en cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores. La puntuación total permite clasificar la variable en nivel bajo, medio y alto.

Instrumento de la variable 2

La calidad de vida será medida con la escala CVP-35, el cual está basado en el enfoque de Karasek (1979). Este instrumento utiliza una escala tipo Likert, e involucra 35 ítems con respuestas: Nada, algo, bastante y mucho. La puntuación total se clasifica en categorías mala, baja, buena y óptima.

Ambos cuestionarios fueron tomados de un estudio aplicado en el contexto peruano a profesionales de enfermería, realizado por Díaz, en el presente año (55).

3.8 Validación y confiabilidad del instrumento

3.8.1 Validación

Instrumento de la variable 1

El de Sobrecarga Laboral fue previamente validado en el estudio de donde fue tomado, donde obtuvo un resultado de 0.88 según la V de Aiken, indicando una alta validez de contenido.

Instrumento de la variable 2

El de Calidad de Vida, igualmente, fue validado en el estudio de donde se rescató, y donde se obtuvo un resultado de 0.99 según la V de Aiken, indicando una excelente validez de contenido.

3.8.2 Confiabilidad

Instrumento de la variable 1

La confiabilidad del cuestionario de Sobrecarga Laboral fue determinada en el estudio de origen, con un valor de 0.789 según Alfa de Cronbach, indicando una consistencia interna aceptable.

Instrumento de la variable 2

La del cuestionario para Calidad de Vida fue determinada en el estudio de donde fue tomado, obteniendo 0.930 de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach, indicando una excelente consistencia interna.

3.9 Procesamiento y análisis de datos

Los datos recogidos serán organizados y codificados en una base digital para su posterior análisis. Se realizará un análisis descriptivo de frecuencias, porcentajes,

medias y desviaciones estándar, y la asociación entre las variables será determinada aplicando la prueba de Spearman, considerando una significancia de $p < 0,05$. El procesamiento se efectuará con el software estadístico SPSS.

3.10 Aspectos éticos:

Esta investigación será desarrollada cumpliendo con el reglamento de ética de la universidad y de los cuatro principios que rigen la bioética, los de Belmont:

Autonomía. Cada participante recibirá información clara sobre el estudio y firmará un consentimiento informado, garantizando así que su participación sea libre y que pueda retirarse en cualquier momento.

Beneficencia. Los resultados obtenidos con este trabajo contribuirán al bienestar del personal de enfermería y a la mejora de sus condiciones laborales.

No maleficencia. Se cuidará que el proceso para el desarrollo de este estudio no implique riesgos ni genere daños físicos, psicológicos o sociales a nadie.

Justicia. Se asegurará que todos los participantes sean tratados con respeto y de manera equitativa en todas las etapas del estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Tabla 1. *Cronograma de actividades*

Actividades	2026			
	Ago	Set	Oct	Nov
Desarrollo de la realidad problemática	X			
Identificación de las fuentes bibliográficas	X			
Planteamiento del problema, objetivos y justificación	X			
Desarrollo del marco teórico	X			
Metodología		X		
Población y muestra		X		
Operacionalización de variables		X		
Técnicas e instrumentos			X	
Métodos de análisis			X	
Aspectos éticos			X	
Aspectos administrativos			X	
Anexos			X	
Aprobación del proyecto				X
Defensa de tesis				X

4.2. Presupuesto

Tabla 2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Taller	Global	1	400.00	400.00
	Internet	Mes	4	60.00	240.00
	Impresiones	Unidad	100	0.20	20.00
	Fotocopias	Unidad	140	0.10	14.00
	Movilidad	Unidad	10	10.00	100.00
	Viáticos	Unidad	10	10.00	100.00
	Imprevistos	Global	1	100.00	100.00
	Subtotal				974.00
Recursos materiales	Papel bond	Millar	1	18.00	18.00
	Lapiceros	Unidad	5	2.00	10.00
	Archivadores	Unidad	04	5.00	20.00
	Memoria USB	Unidad	02	35.00	70.00
	Subtotal				118.00
N°	ÍTEMS				COSTO (S/.)
1	Servicios				974.00
2	Recursos materiales				118.00
TOTAL					1.092.00

5. REFERENCIAS

1. Calapaqui CJJ, Campos MN del C. Impacto de la sobrecarga laboral en la salud física y psicológica del personal sanitario: una revisión sistemática. MQRInvestigar [Internet]. 19 de marzo de 2025 [citado 7 de agosto de 2025];9(1): e331. Disponible en: <https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/331/6974>
2. Li L, Zou X, Chen H. Workload in ICU nurses: A systematic review and meta-analysis of the Nursing Activities Score. Intensive Crit Care Nurs [Internet]. 7 de junio de 2025 [citado 28 de agosto de 2025];7(91):104086. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40483752/>
3. Papazian L, Hraiech S, Loundou A, Herridge MS, Boyer L. High-level burnout in physicians and nurses working in adult ICUs: a systematic review and meta-analysis. Intensive Care Med [Internet]. 27 de abril de 2023 [citado 29 de agosto de 2025];49(4):387-400. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10041519/?utm_source
4. Organización Panamericana de la Salud. Washington, D.C. 2025 [citado 19 de agosto de 2025]. Nuevo informe de la OPS revela que 14 países de las Américas enfrentan escasez de trabajadores de salud. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/30-4-2025-nuevo-informe-ops-revela-que-14-paises-americas-enfrentan-escasez-trabajadores?utm_source
5. Tiga LDC, Mancilla LA, Castro BMA, Vergara EOJ, Llanganate ODM, Acosta EGR. Multicenter study on satisfaction, stress and working conditions in nursing in Latin American countries. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2024 [citado 28 de agosto de 2025];32. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/s6PNgnsQMkVPkMhrBFScCCj/?format=html&lang=en>
6. Batassini É, Oliveira JLC de, Beghetto MG. Demostración de métodos de cálculo para dimensionar el equipo de enfermería en cuidados intensivos. Rev Lat Am Enfermagem

- [Internet]. 2025 [citado 28 de agosto de 2025];33. Disponible en: https://www.scielo.br/j/r/lae/a/pwmGyytk355NZ7x3KPtLsj/?lang=es&utm_source
7. Ministerio de Salud. Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental. Gobierno del Perú [Internet]. 1 de mayo de 2025 [citado 7 de agosto de 2025]; Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
 8. Achury SDM, Achury BLF, Rodríguez CSM, Alvarado RHR, Cavallo E, Ulloa AC, et al. Professional profile and work conditions of nurses working in intensive care units: A multicentre study. J Clin Nurs [Internet]. 16 de junio de 2022 [citado 28 de agosto de 2025];31(1112):1697708. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9291988/?utm_source
 9. Hurtado ÁJ, Burquez HG, Izaguirre SM. Sobrecarga laboral y Burnout en el personal de un Hospital de Perú durante el COVID-19. Revista de Investigación Científica Ágora [Internet]. 2023 [citado 26 de agosto de 2025];10(1):11-6. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/235/213>
 10. Gamarra CI, Arevalo MRA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima - 2023. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería [Internet]. 15 de diciembre de 2023 [citado 28 de agosto de 2025];3(3):7-18. Disponible en: https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829?utm_source
 11. Guillen GMA, Moran LM de los S, Centeno SNN, Puma RJM, Villalva PBA. Impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Liborio Panchana. Revista Científica Multidisciplinar SAGA [Internet]. 18 de junio de 2025

- [citado 8 de agosto de 2025];2(2):792-803. Disponible en: <https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/158>
12. Yanmış S, Özyer Güvener Y. The Impact on Intensive Care Nurses' Quality of Life of Role Conflict and Stress Coping. *Ejons Natural Sciences, Medical Sciences, Engineering y Mathematics* [Internet]. 2024 [citado 25 de agosto de 2025];8(3). Disponible en: <https://ejons.org/index.php/ejons/article/view/452>
13. Ni W, Xia M, Jing M, Zhu S, Li L. The relationship between professional quality of life and work environment among ICU nurses in Chinese: a cross-sectional study. *Front Public Health* [Internet]. 4 de mayo de 2023 [citado 25 de agosto de 2025];11. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10192618/>
14. Quijada MPJ, Cedeño IIR, Terán ÁG. Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela. *Invest Educ Enferm* [Internet]. 12 de junio de 2021 [citado 8 de agosto de 2025];39(2). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34214285/>
15. Canova BC, Oviedo SP. Calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de unidades de cuidados intensivos. *Enferm Intensiva* [Internet]. octubre de 2021 [citado 8 de agosto de 2025];32(4):181-8. Disponible en: https://colab.ws/articles/10.1016%2Fj.enfi.2020.11.002?utm_source
16. Soto GY, Jaimes NK. El estrés y carga laboral en enfermeras del hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, Áncash. *Llalliq* [Internet]. 6 de junio de 2025 [citado 8 de agosto de 2025];5(1). Disponible en: <https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/1252/136>

17. Arce GSA, Ruiz GVR. Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional Lima – 2022 [Internet] [Tesis de segunda especialidad]. [Lima]: Universidad Peruana Unión; 2024 [citado 13 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a3c636ae-2fa0-426b-95f1-52b4af4618db/content>
18. Escalante MJC. Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del servicio de obstetricia médica en un hospital de Lambayeque [Internet] [Tesis de maestría]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132388/Escalante_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Huamani LBME, Esquerre VAY, Velasquez PPC, Merino ZM. Carga Laboral y Bienestar Psicológico en el personal de enfermería en un establecimiento de salud. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería [Internet]. 30 de diciembre de 2024 [citado 26 de agosto de 2025];4(4).Disponible en: <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/2122/2299>
20. Villalobos RCE. Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia adultos del Hospital Cayetano Heredia – Lima, 2019 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/548504968.pdf>
21. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Carga física de trabajo: la capacidad de trabajo física. Medición de la carga derivada del trabajo dinámico mediante el consumo de oxígeno. Fatiga física y su recuperación. Carga física de trabajo: su valoración mediante la medición de la frecuencia cardíaca. Los criterios de Chamoux y de Frimat. [Internet]. 2025

[citado 13 de agosto de 2025]. Disponible en:

https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%2B5.%2BCarga%2Bf%C3%ADsica%2Bde%2Btrabajo.pdf?utm_source

22. Cruz LLN, Quintero OJF, Melo RJD, Henao CÁM. Carga laboral de profesionales de enfermería en Unidad de Cuidado Intensivo según Nursing Activities Score. Revista Cuidarte [Internet]. 2023 [citado 8 de agosto de 2025];14(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359575268019/html/>
23. Espinel GJT, Rojas GLR, Santos ZE, Solorzano HM, Pérez CCN, Martínez MJ. Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. QhaliKay Revista de Ciencias de la Salud ISSN 2588-0608. 28 de junio de 2022;6(2):21-7.
24. Martínez VJ. Sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería en UCI. Publicaciones Didácticas [Internet]. 2017 [citado 8 de agosto de 2025];859-916. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/235856749.pdf>
25. Acosta RMF, Castro BDA, Bravo RDF. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo [Internet]. 13 de julio de 2022 [citado 8 de agosto de 2025]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1452/145274753011/html/>
26. Sebastián GO, Del Hoyo DA. La carga mental de trabajo [Internet]. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), editor. Madrid; 2022 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga%2Bmental%2Bde%2Btrabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

27. Palomino QVY. “Sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/603865804.pdf>
28. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2025.
29. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). NTP 1190: Balance energético y cálculo de pausas - Año 2023 [Internet]. 2023 [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.insst.es/noticias-insst/ntp-1190-balance-energetico-y-calculo-de-pausas-2023?utm_source
30. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Identificación y control de los riesgos laborales en pymes (Ficha 7: Carga mental) - Año 2023 [Internet]. 2024 [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/ficha-7-carga-mental?utm_source
31. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Identificación y control de los riesgos laborales en pymes (Ficha 20: Trabajo a turnos) - Año 2023 [Internet]. 2024 [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/ficha-20-trabajo-a-turnos?utm_source
32. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)). Evaluación de riesgos psicosociales [Internet]. 2022 [citado 19 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-de-riesgos-psicosociales?utm_source

33. Patlán PJ. Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. *Contaduría y Administración* [Internet]. 2023 [citado 8 de agosto de 2025];68(3):173-99. Disponible en: <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/2971>
34. Xie X, Huang C, Cheung SP, Zhou Y, Fang J. Job Demands and Resources, Burnout, and Psychological Distress of Social Workers in China: Moderation Effects of Gender and Age. *Front Psychol* [Internet]. 10 de diciembre de 2021 [citado 8 de agosto de 2025];12. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8702995/?utm_source=
35. Henríquez FSC, Cerda AB, Vargas CP. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral* [Internet]. 1 de septiembre de 2022 [citado 13 de agosto de 2025];38(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018
36. Castro P, Cruz E, Hernández J, Vargas R, Luis K, Gatica L, et al. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias* [Internet]. diciembre de 2018 [citado 8 de agosto de 2025];5(6). Disponible en: <https://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
37. Flores RMK, Escalante HC, Ortiz LG, Chico BG. Quality of life in nursing professionals working in critical areas at a third-level care institution. *Revista de Enfermería Neurológica* [Internet]. mayo de 2020 [citado 8 de agosto de 2025];19(2):53-65. Disponible en: <https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/299/324>
38. Rivera ÁDA, Rivera HJC, González GC. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. *Investigación en Educación Médica* [Internet]. 2017 [citado 8 de agosto de 2025];6(21):25-34. Disponible en: <https://riem.facmed.unam.mx/index.php/riem/article/view/256/235>

39. Benavides B, Díaz C, Machado G, Ospina M. Quality of work life in intensive care unit nurses. *Cuidarte* [Internet]. 2024 [citado 8 de agosto de 2025];13(25). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=115188>
40. Rodríguez F. CVP-35 Cuestionario de Calidad de Vida Profesional [Internet]. 2021 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/530695373/CVP-35-Cuestionario-de-Calidad-de-Vida-Profesional>
41. González RG, Caballero ZM, Peralta GP, Del Toro M, Peralta GO. Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 2019 [citado 8 de agosto de 2025];35. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v35n1/1561-2961-enf-35-01-e1647.pdf>
42. Vidal GC, Palavecino SI, Moya RP, Toro HC, Hoffmeister AL. Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo. *Ciencia & trabajo* [Internet]. diciembre de 2017 [citado 8 de agosto de 2025];19(60):188-93. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492017000300188&script=sci_arttext
43. Pozos RBE, Plascencia CAR, Preciado SML, Rayas SKG. Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *Nure Investigación* [Internet]. mayo de 2021 [citado 8 de agosto de 2025];18(115). Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/2159/988>
44. Al Mutair A, Al Bazroun MI, Almusalami EM, Aljarameez F, Alhasawi AI, Alahmed F, et al. Quality of Nursing Work Life among Nurses in Saudi Arabia: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Nurs Rep.* 16 de diciembre de 2022;12(4):1014-22.

45. Gharbi M, Di Mascolo M, Verdier C. Charge de travail du personnel infirmier dans les [Internet]. Cornell University. 2024 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: https://arxiv.org/abs/2403.18856?utm_source=
46. Rivera RF, Ceballos VP, Vilchez BVivian. Calidad de Vida Relacionada con Salud y Riesgos Psicosociales: Conceptos relevantes para abordar desde la Enfermería. Index de Enfermería [Internet]. 2017 [citado 8 de agosto de 2025];26(1-2):58-61. Disponible en: https://www.index-f.com/index-enfermeria/v26n1-2/10798r.php?utm_source
47. International Council of Nurses (ICN). Current nursing definitions [Internet]. 2025 [citado 8 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.icn.ch/resources/nursing-definitions/current-nursing-definitions>
48. Marshall JC, Bosco L, Adhikari NK, Connolly B, Diaz J V., Dorman T, et al. What is an intensive care unit? A report of the task force of the World Federation of Societies of Intensive and Critical Care Medicine. J Crit Care [Internet]. febrero de 2017 [citado 8 de agosto de 2025]; 37:270-6. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27612678/>
49. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LP. Metodología de la investigación [Internet]. McGraw-Hill / Interamericana Editores., 6a ed. México D. F.; 2014 [citado 8 de agosto de 2025].
50. Ñaupas PH, Valdivia DMR, PVJJ, RDHE. Metodología de la Investigación Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis. 5a ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018 [citado 8 de agosto de 2025]

51. Hernández SR, Mendoza TCP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1a ed. México, DF: McGraw-Hill Education; 2018.
52. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LP. Metodología de la investigación [Internet] McGraw-Hill / Interamericana Editores., 5a ed. México D. F.; 2010 [citado 8 de agosto de 2025].
53. De Canales FH, De Alvarado EL, Pineda EB. Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo de personal de salud. 2a ed. Washington, DC: Organización Panamericana de la Salud; 1994.
54. Mohamed MHM, Martel CCP, Huayta MFT, Rojas LCR, Arias GJL. Metodología de la investigación. Guía para el proyecto de tesis. 1a ed. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi; 2023.
55. Díaz CC. Sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025 [Internet] [Tesis de licenciatura]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2025 [citado 8 de agosto de 2025]. } Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/90e19db8-3f0d-49fb-8ac9-6b2c2dd6e8d3/content>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Sobrecarga laboral y calidad de vida en el profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un hospital nacional de Lima, 2025”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general ¿Como es la relación entre sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre sobrecarga laboral según la dimensión carga física con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025? • ¿Como es la relación entre sobrecarga laboral según dimensión carga mental con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025? • ¿Como es la relacion entre sobrecarga laboral según la 	<p>Objetivo general Determinar como se relacionan sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión carga física y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025. • Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión carga mental y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025. • Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión trabajo a turnos y calidad de vida del profesional de 	<p>Hipótesis general Hi: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.</p> <p>Ho: No existe significancia estadística entre sobrecarga laboral con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas Hi: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral según la dimensión carga física con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI de un hospital nacional de Lima, 2025.</p>	<p>Variable 1 Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carga física • Carga mental • Trabajo a turnos • Factores de la organización <p>Variable 2 Calidad de vida</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo directivo • Carga de trabajo • Motivación intrínseca 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación: Hipotético deductivo</p> <p>Población y muestra: 60 enfermeros de UCI de un hospital nacional de la ciudad de Lima.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida del profesional de enfermería UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?</p> <p>• ¿Como es la relación entre sobrecarga laboral según la dimensión factores de la organización y la calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025?</p>	<p>enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.</p> <p>• Identificar como sobrecarga laboral se relaciona según la dimensión organización del servicio y calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.</p>	<p>H2: Existe significancia estadística entre la sobrecarga laboral según la dimensión carga mental con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI de un hospital nacional de Lima, 2025.</p> <p>H3: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turnos con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025.</p> <p>H4: Existe significancia estadística entre sobrecarga laboral según dimensión factores de la organización con calidad de vida del profesional de enfermería de UCI en un hospital nacional de Lima, 2025, de manera estadísticamente significativa.</p>		

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de Sobrecarga Laboral

Propósito de la encuesta: recoger información acerca de la sobrecarga laboral en su rubro

Instrucciones: marcar con una “x” la alternativa que considere correcta.

I. DATOS GENERALES

- Edad:
- Sexo:
- Estado civil:
- Tiempo en el servicio:
- Horas laborales por turno:
- Cargo que desempeña:
- Condición laboral:

II. Cuestionario de sobre carga laboral

	Carga física	Sí	No
1	Los procedimientos /actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie - sentado		
2	Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos /actividades		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros		
4	Los procedimientos/ actividades de enfermería exigen desplazamientos		
5	Se realizan desplazamiento con cargas inferiores a 2 kg		
6	Los procedimientos / actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular		
7	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos		
8	Los procedimientos / actividades de enfermería son superiores a medio minuto		
9	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos		
10	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg		
11	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad		
12	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad		
13	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse		
14	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas		
15	Se controlan las cargas de manera correcta		
	Carga mental		
16	El nivel de atención requerido para la ejecución al procedimiento/ actividad es elevado		
17	Además de las pausas reglamentarias, los procedimientos/actividades permiten alguna pausa		
18	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos /actividades a la vez		
19	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas		
20	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia		
21	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.)		
22	La información que se da a los pacientes se percibe correctamente		
23	Se atiende con facilidad y principios éticos		
24	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las actividades.		
25	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos		

26	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada		
27	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos		
28	El trabajo suele realizarse sin interrupciones		
29	El entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería		
	Trabajo a turno		
30	El trabajo que se realiza es a turnos		
31	El calendario de turnos se conoce con antelación		
32	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos		
33	Los equipos de trabajo son estables		
34	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
35	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo		
36	El trabajo implica los turnos nocturnos		
37	Se respeta el ciclo sueño/ vigilia		
38	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo		
39	La programación continua a un turno de noche es inferior a dos semanas		
40	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día		
41	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
	Factores de la organización		
42	El trabajo implica la relación continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas		
43	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/ actividades		
44	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los procedimientos /actividades que realizan		
45	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar		
46	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final		
47	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias		
48	Puede detenerse el procedimiento ausentarse cuando lo necesite		
49	Puede elegir el método procedimiento de enfermería		
50	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada		
51	Las consignas de ejecución (ordenes de trabajo, instrucciones, procedimientos)		
52	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades		
53	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas		
54	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas		
55	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		
56	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso		
57	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera)		
58	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación		

Cuestionario sobre Calidad de Vida

Propósito de la encuesta: Recoger información cerca de la sobrecarga laboral en su rubro.

Instrucciones: Marcar con una “x” la alternativa que considere correcta.

	Preguntas	N a d a	A l g o	B a s t a n t e	M u c h o
	Apoyo directivo				
1	Apoyo de mis compañeros				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Apoyo de mis jefes				
5	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
6	Posibilidad de ser creativo				
7	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8	Tengo autonomía o libertad de decisión				
9	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
10	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
11	Reconocimiento de mi esfuerzo				
12	Variedad de mi trabajo				
	Motivación intrínseca				
13	Motivación (ganas de esforzarme)				
14	Satisfacción con el tipo de trabajo				
15	Ganas de ser creativo				
16	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
17	Calidad de vida de mi trabajo				
18	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
19	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
20	Lo que tengo que hacer queda claro				
21	Me siento orgulloso de mi trabajo				
22	Apoyo de mi familia				
23	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
	Carga laboral				
24	Cantidad de trabajo que tengo				
25	Desconecto al acabar la jornada laboral				
26	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
27	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
28	Conflicto con otras personas de mi trabajo				
29	Interrupciones molestas				
30	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
31	Estres (esfuerzo emocional)				
32	Falta de tiempo para mi vida personal				
33	Incomodidad física en el trabajo				
34	Carga de responsabilidad				
35	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lic. Mayra Berenisse Unocc Lapa

Título: Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un hospital nacional de Lima, 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos en un hospital nacional de Lima, 2025”. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Mayra Berenisse Unocc Lapa. El propósito de este estudio es Determinar la relación que existe entre medir sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional, 2025. Su ejecución permitirá poner a disposición del personal de enfermería los resultados obtenidos y puedan hacer llegar a las autoridades para que puedan realizar las acciones correspondientes en bien de su personal, y, por ende, de los pacientes. La invitación para participar en el estudio, está dirigido al personal de enfermería que trabaja en el área de cuidados intensivos.

Procedimientos

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

- Se le explicará en detalle los objetivos del estudio y se resolverán las dudas que pueda tener antes de iniciar.
- Se le entregará un cuestionario estructurado con preguntas relacionadas a su carga laboral y calidad de vida.
- Dicho cuestionario deberá contestarlo de manera individual en un ambiente tranquilo, sin interrupciones, garantizando su privacidad.

La encuesta puede demorar entre 45 minutos y una hora, dependiendo del tiempo que cada participante requiera. Los resultados obtenidos se le entregarán individualmente o serán almacenados de manera confidencial y anónima.

Riesgos

Su participación en el estudio no implica riesgos físicos ni clínicos, ya que únicamente se le pedirá responder los cuestionarios. No obstante, algunas preguntas podrían generar en usted cierta incomodidad o malestar emocional al reflexionar sobre aspectos relacionados con su carga laboral

o su calidad de vida. Si durante el desarrollo de la encuesta usted experimenta cansancio, incomodidad o cualquier malestar podrá detenerse o retirarse en cualquier momento sin que esto le genere perjuicio alguno. Se le garantiza que su decisión de participar, continuar o retirarse no tendrá repercusión en su relación laboral, ni en el trato que reciba dentro de la institución. Asimismo, se mantendrá estricta reserva sobre su identidad y las respuestas brindadas protegiendo sus datos conforme a principios éticos de investigación.

Beneficios

Usted se beneficiará de manera indirecta al participar en este estudio, ya que los resultados permitirán conocer con mayor profundidad la situación actual de los enfermeros con respecto a la sobrecarga laboral y su calidad de vida. Esta información puede contribuir a que la institución implemente medidas de mejora en la organización del trabajo, en la distribución de turnos, en el fortalecimiento del apoyo institucional y en la promoción de la salud ocupacional. De este modo, se busca favorecer el bienestar físico, mental y emocional del personal enfermero, lo que también repercutirá de manera positiva en su calidad de atención al paciente. Aunque no existe un beneficio económico ni una compensación directa para los participantes su aporte será de gran valor para generar evidencia científica que pueda ser utilizada en la toma de decisiones institucionales y académicas. Por lo tanto, su participación contribuirá a promover un entorno laboral más saludable y sostenible para usted y sus colegas, lo que también repercutirá en los pacientes, recibiendo una atención más segura y de calidad.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad

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

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Mayra Berenisse Unocc Lapa (987055242) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.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

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:




16% 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

- 13%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 14%  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

- 13% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 14% 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		4%	
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	3%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-21	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-15	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-31	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-27	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2025-08-28	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-02-26	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-07-18	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-08-09	<1%