



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que labora en
una clínica particular de Surco – Lima, 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Silva Quispe, Maria del Pilar

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5999-9637>

Asesora: Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>

Lima – Perú

2025

 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, **MARÍA DEL PILAR SILVA QUISPE** egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco -Lima,2024."Asesorado por el docente: **CARMEN PAULA, TELLO JIMÉNEZ DNI 10332115 ORCID 0009-0004-5999-9637** tiene un índice de similitud de **16 (dieciséis) %** con código14912:523730833 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 del autor 1
 Maria del Pilar Silva Quispe
 DNI: 70129033



.....
 Firma del asesor
 Carmen Paula Tello Jiménez
 DNI: 10332115

Lima, 06 de Noviembre del 2025

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

 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

caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justifico que el excedente del 1 % en fuentes primarias, que actualmente alcanza un 5 % frente al máximo permitido de 4 %, se debe a que los términos coincidentes corresponden al marco metodológico propio de una investigación. En ese sentido, se confirma la originalidad de la investigación, sustentando que la fuente identificada (5 %) proviene del repositorio uwiener.edu.pe, en el cual los títulos, subtítulos y términos detectados forman parte de la estructura metodológica establecida por la universidad. Asimismo, los demás términos coincidentes corresponden a expresiones de uso común en la redacción de investigaciones académicas.

DEDICATORIA:

Agradezco al creador por ser mi guía durante la ardua labor realizada, y me ha proporcionado posibilidades cotidianas para mejorar mi calidad humana y laboral; a mi progenitora, quien en todo momento ha proporcionado su asistencia genuina y ha contribuido a mi desarrollo personal; a mi hermana, la cual ha sido mi motivación para superarme cada día más.

AGRADECIMIENTO:

Estoy muy agradecida con la Universidad Privada Norbert Wiener por toda la ayuda brindada durante mi trayectoria académica y profesional. Mi más profundo agradecimiento a la Mg. Carmen Tello, mi asesora, sin su guía no habría podido realizar el desarrollo de este proyecto de investigación.

ÍNDICE

Portada	i
Título	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	4
1.4.3 Práctica.....	4
1.5. Limitaciones de la investigación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes de la investigación.....	6
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1. Hipótesis general.....	17
2.3.2. Hipótesis específicas.....	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	18
3.1 Método de la investigación.....	18
3.2 Enfoque de la investigación.....	18

3.3 Tipo de investigación.....	18
3.4 Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población, muestra y muestreo.....	19
3.6 Variables y operacionalización.....	20
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.7.1 Técnica.....	23
3.7.2 Descripción.....	23
3.7.3. Validación.....	24
3.7.4 Confiabilidad.....	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9. Aspectos éticos.....	25
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	27
4.1. Resultados.....	27
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	27
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	29
4.1.3. Discusión de resultados.....	33
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	36
5.1. Conclusiones.....	36
5.2. Recomendaciones.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	46
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	47
Anexo 2. Instrumentos.....	49
Anexo 3. Formato de Aprobación del comité de Ética	56
Anexo 4. Formato de consentimiento informado	57
Anexo 5. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	59
Anexo 6. Informe del asesor de Turnitin	60

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de sobrecarga laboral	28
Tabla 2. Niveles de calidad de vida profesional	29
Tabla 3. Prueba de normalidad KS	30
Tabla 4. Asociación de la calidad de vida profesional con la sobrecarga laboral.....	29
Tabla 5. Asociación de la calidad de vida profesional con la dimensión carga física de la sobrecarga laboral	30
Tabla 6. Asociación de la calidad de vida profesional con la dimensión carga mental de la sobrecarga laboral	31
Tabla 7. Asociación de la calidad de vida profesional con la dimensión trabajo a turno de la sobrecarga laboral	32
Tabla 8. Asociación de la calidad de vida profesional con la dimensión organización del servicio de la sobrecarga laboral.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de sobrecarga laboral.....	28
Figura 2. Nivel de calidad de vida profesional	29

Resumen

El estudio buscó determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en una clínica de Surco, Lima, en 2024. Se hizo uso de una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional. La población incluyó a 80 enfermeros. Los resultados mostraron que el 71.25% presentaba un nivel medio de sobrecarga laboral y el 77.50% una buena calidad de vida.

Además, se evidenció relación inversa entre sobrecarga laboral y calidad de vida ($\rho = -.315$). Así como también se estableció relación inversa entre calidad de vida y trabajo de turno ($\rho = -.280$) y organización del servicio ($\rho = -.263$). Sin embargo, no se halló relación con la dimensión carga mental ni física. En conclusión, a superiores niveles de sobrecarga laboral, mayores niveles habrán de calidad de vida.

Palabras clave: sobrecarga laboral, calidad de vida, enfermeros.

Abstract

The aim of the study was to determine the relationship between work overload and quality of life of nursing staff in a clinic in Surco, Lima, in 2024. A quantitative methodology was used, with a non-experimental cross-sectional design and a correlational scope. The population included 80 nurses. The results showed that 71.25% presented a medium level of work overload and 77.50% a good quality of life.

In addition, there was an inverse relationship between work overload and quality of life ($\rho = -0.315$). An inverse relationship was also established between quality of life and shift work ($\rho = -0.280$) and service organization ($\rho = -0.263$). However, no relationship was found with the mental or physical workload dimension. In conclusion, the higher the levels of work overload, the higher the levels of quality of life.

Key words: work overload, quality of life, nurses.

INTRODUCCIÓN

La carga excesiva de trabajo en los profesionales de enfermería representa una preocupación cada vez mayor a nivel mundial, ya que afecta tanto al bienestar del personal de salud como a la calidad de la atención brindada a los pacientes; esta situación genera consecuencias adversas en la salud corporal y psicológica de los enfermeros, de igual forma que en su bienestar integral y en su crecimiento profesional.

Dentro de la realidad peruana, la situación no es menos preocupante, encontrándose en diversos estudios niveles medianos y superiores de excesiva carga de trabajo, lo que revela una realidad que requiere atención inmediata. En ese sentido, la presente investigación se desarrolló en la clínica Maison de Santé de Surco, donde los enfermeros de los servicios hospitalarios han manifestado sobrecarga en sus actividades debido a factores como la presión del personal médico, escasez de personal, turnos prolongados, equipamiento deficiente, falta de apoyo institucional y aumento de pacientes o situaciones de emergencia constantes; por ende, los hallazgos de esta investigación brindan datos importantes para la instauración inmediata de estrategias destinadas a regular la sobrecarga laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida en el entorno laboral de los profesionales de enfermería y brindar a los usuarios cuidados médicos cálidos y de excelencia.

La estructura del estudio se organiza en cinco capítulos: el primero desarrolla el establecimiento de la problemática, incluyendo su formulación, los objetivos, así como la justificación y limitaciones del estudio; el segundo abarca el marco teórico, los antecedentes de la investigación, desarrollo de bases teóricas y formulación de hipótesis; el tercero establece el método y seguidamente el cuarto explica los hallazgos obtenidos, su análisis y discusión. Como último, el quinto determina las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

Mundialmente, en el 2024 en México, se elaboró un estudio en 355 enfermeros, donde el 51% de los participantes reflejaron sobrecarga laboral, el 66% reportaron síntomas a nivel físico y mental en el trabajo y el 58% manifestaron constantes conflictos entre los profesionales de la salud (1). Del mismo modo, en Ecuador, se realizó una investigación en 35 enfermeros, donde el 17% experimentaron exigencias mentales en su trabajo y el 15% exigencias físicas debido a la sobrecarga laboral afectando el rendimiento laboral y condición de vida (2).

A nivel nacional, en el 2023 en Perú, se ejecutó una investigación en 70 enfermeros, donde el 10% denotaron niveles bajos de sobrecarga laboral, seguido del nivel medio con 59% y nivel alto de 31% (3). Por otro lado, en Lima, el 15.7% de los enfermeros poseen niveles altos de sobrecarga laboral, el 30% nivel medio y 22.8% nivel bajo (4). Por ende, la sobrecarga laboral tiene implicaciones graves como el agotamiento profesional, cuidado deficiente del paciente, así como un impacto negativo en el bienestar físico y emocional del personal de enfermería (5).

A nivel local, en el Distrito de San Miguel, se elaboró un estudio en 80 enfermeros, donde el 16.3% presentaron estrés laboral alto, mientras el nivel medio fue 52.3% y nivel bajo con 31.3% (6). El estrés constituye una perturbación del bienestar físico y mental, con el potencial de comprometer la calidad de vida de los profesionales de enfermería. Se manifiesta como una condición de inquietud o tensión, producto de una circunstancia adversa cuando deben afrontar tareas que no se alinean con su formación o funciones habituales (7).

Esta investigación será desarrollada en la clínica Maison de Santé de Surco, en los enfermeros de los servicios hospitalarios de cada área, estos participantes denotaron sobrecarga en sus

actividades debido al personal de medicina, la escasez de personal, turnos prolongados, equipos deficientes, falta de apoyo institucional y el aumento de pacientes o situaciones de emergencia constante entre otros, estos factores en el personal de salud han generado que los enfermeros evidencien síntomas físicos, psicológicos y sociales afectando su nivel de vida, bienestar psicológico y rendimiento en el trabajo debido la presión constante y sobrecarga de actividades.

Una de las causas que demanda la sobrecarga laboral en los enfermeros es referente a que se encuentran acompañando a los pacientes durante todo el día. La excesividad que se observa en cuanto al trabajo se explica a que la cantidad de pacientes muchas veces sobrepasa lo que una enfermera puede atender adecuadamente, además de brindar cuidados asumen responsabilidades que no forman parte directa de su labor asistencial, como tareas administrativas, educativas y de gestión, lo cual incrementa aún más su carga laboral (8).

Un estudio en Lima evidenció que el 72.1% de los enfermeros experimentaron niveles altos de sobrecarga laboral, seguido del nivel medio con 24.4% nivel medio. Con relación a la calidad de vida, el 41.9% reportaron niveles bajos, mientras el nivel medio fue 45.3% y el nivel alto de 12.8% (9).

En muchos casos, se observa que los profesionales de enfermería enfrentan una carga excesiva de tareas diarias, lo cual impacta negativamente en su bienestar emocional, físico y social. Esta situación reduce su calidad de vida y, como consecuencia del agotamiento, tiene el potencial de reducir la calidad de la asistencia proporcionada a los usuarios. (10).

Finalmente, el estudio busca aminorar el impacto de la sobrecarga en los enfermeros, con el propósito de prevenir el bajo rendimiento, alteraciones de sueño, así como el estrés laboral que conlleve al desarrollo del estado de ánimo y la calidad de bienestar de los especialistas en salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en la clínica particular de Surco- Lima 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la relación entre carga física y la calidad de vida del personal de enfermería?

¿Cómo es la relación entre carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería?

¿Cómo es la relación entre trabajo a turnos y la calidad de vida del personal de enfermería?

¿Cómo es la relación entre factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco - Lima, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre carga física y la calidad de vida del personal de enfermería.

Identificar la relación entre carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería.

Identificar la relación entre trabajo de turnos y la calidad de vida del personal de enfermería.

Identificar la relación entre factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Teóricamente, esta investigación tiene relevancia porque proporcionará información revisada y actualizada basada en datos científicos, que puede compararse y contrastarse con las consideraciones conceptuales para comprender los hallazgos de la recopilación de datos de las variables. Esta investigación se respalda en el Modelo de Sistemas de Betty Neuman, que permite analizar cómo los estresores afectan el bienestar de las enfermeras y su desempeño, así como en los aportes de Formarier, que plantean la importancia de la calidad en el cuidado como un elemento clave para la satisfacción y bienestar del personal de salud. Por lo tanto, investigaciones futuras podrían basarse en este trabajo al considerar cómo las altas cantidades de trabajo impactan en el desempeño laboral de las enfermeras.

1.4.2. Metodológica

La relevancia radica en que sus hallazgos contribuirán significativamente a futuros estudios en la literatura científica, centros hospitalarios y clínicas privadas, el cual proporcionará una contribución teórica de considerable valor en el ámbito de la salud. Respecto a los instrumentos, fueron usados los “Cuestionario de Sobrecarga Laboral (INSHT)” adaptado por Zelaya en el 2018 y la “Escala de Calidad de Vida del Enfermero (CVP 35)” adaptado por More en el 2022.

1.4.3. Práctica

Conforme a los hallazgos de cada objetivo se pueden desarrollar métodos para evitar enfermedades que afecten a los profesionales de la salud, como ejercicios de Mindfulness, ejercicios de respiración diafragmática, charlas educativas sobre el manejo de trabajo del área,

talleres para mantener una cooperación en equipo frente a conflictos que se puede presentar, ser empáticos ante una carga de trabajo aumentada y brindar apoyo mutuamente para mantener un ambiente sano.

Además, los hallazgos de esta investigación respaldarán de inmediato la puesta en marcha de medidas para regular la elevada carga laboral y optimizar la vida laboral de las enfermeras en la clínica Maison de Sante y brindar a los ciudadanos y clientes atención médica de alta calidad.

1.5. Limitación de la investigación

El estudio actual posee una única limitación esencial, puesto que, los resultados no podrán ser interpretados en otras muestras debido a la cantidad de participantes en el estudio y tipo de muestreo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

En Colombia, Corredor (11), 2020 llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue analizar cómo la sobrecarga laboral generada durante la pandemia afectó el bienestar y la calidad de vida de los/as enfermeros/as del Hospital Regional de Villavicencio. Se siguió una metodología cuantitativa con alcance descriptivo-explicativo, la muestra fue de 120 profesionales del servicio. Se identificó que el 60% de participantes experimentaron exceso de trabajo y el 40%, han realizado largas horas de trabajo. Se determina que la excesiva carga de trabajo posee incidencia negativa en la salud y el nivel de vida de los empleados, impactándolos negativamente física, emocional y socialmente, al tiempo que disminuye la eficiencia de las organizaciones.

Nekighbal & Zamanian (12), 2021, en Irán, realizaron un estudio con el fin de analizar la asociación existente entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en una muestra de 200 profesionales de enfermería. El método usado fue cuantitativo, nivel correlacional y de corte transversal. Los investigadores utilizaron dos instrumentos para medir ambas variables. Los hallazgos indicaron una asociación inversa entre ambas variables ($r = -14$). El estudio sugiere que un elemento primario que conduce a la sobrecarga de trabajo es la ausencia de un análisis de las circunstancias que evalúe efectivamente las obligaciones de cada profesional.

Castro y Chantong (13), 2020, en Ecuador, se llevó a cabo un estudio con el fin de determinar la forma en la que se vincula la sobrecarga laboral y la calidad de vida en un grupo de 58 enfermeras de un Hospital General Martín Icaza. La metodología fue cuantitativa, correlacional y no experimental. Se hizo uso de un par de cuestionarios, uno para cada variable. Se halló que el 76% de los trabajadores reportaron niveles muy superiores de alta carga de trabajo, el 2.4%

presentó niveles medios y no se evidenciaron niveles bajos. El 21% señalaron que su calidad de vida era suficiente, el 23% consideró que sus trabajos eran exigentes, el 24% tuvo recursos organizacionales y el 31% evidenció recursos psicológicos para lidiar con el problema. La conclusión es que las dos variables poseen una conexión inversa sustancial.

2.1.2. A nivel nacional

Aguilar (14), 2024 en el departamento de Trujillo, condujo una investigación con el objetivo de determinar la asociación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros de un hospital. El estudio fue descriptivo, no experimental y correlacional, conformado por 87 profesionales. Se empleó como instrumento el cuestionario de sobrecarga laboral de Hart y Staveland (1988) y el cuestionario de calidad de vida profesional de Cabezas (1998), ambos con validez y alta confiabilidad ($\alpha = 0.83$ y $\alpha = 0.82$, respectivamente). Los resultados indicaron que las dos variables presentaron una asociación inversa ($r = -0.356$). Asimismo, se encontró una relación negativa entre las dimensiones carga mental, trabajo por turnos y características organizacionales con la calidad de vida profesional, obteniéndose coeficientes de $r = -0.272$, $r = -0.378$ y $r = -0.307$, respectivamente

Rubio (15), 2023, en Lima. Realizó una investigación con la intención de establecer la vinculación respecto a la sobrecarga laboral con la calidad de vida de los enfermeros de un hospital. Se hizo uso de una metodología aplicada, no experimental y descriptiva correlacional en 86 profesionales, siendo aplicado un cuestionario. El 24,4% de los participantes (21) presentó un nivel medio de sobrecarga laboral, mientras que el 72,1% (62) evidenció un nivel alto. En cuanto a la calidad de vida, el 41,9% (36) mostró una percepción negativa, el 45,3% (39) consideró que su calidad de vida era regular, y solo el 12,8% la calificó como buena. Por ende, existe asociación negativa entre las variables ($\rho = -0.434$).

Venturo (16), 2021, en Ica, se llevó a cabo una investigación con la finalidad de determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía de un Hospital de Ica. Se usó un método descriptivo, transversal y de nivel correlacional, contó con una recopilación de muestra de 50 personas, a las que se les fue aplicados los cuestionarios. Según los hallazgos, el 42% de las enfermeras no experimentan sobrecarga laboral, mientras que el 58% sí. Asimismo, el 52% de los encuestados reportó tener una carga física, el 50% reportó tener una carga mental y el 46% reportó tener una carga laboral en los elementos institucionales. La calidad de vida también es regular para el 50%, excelente para el 26% y mala para el 24%; de igual forma, fue regular en 52% de sus dimensiones aspectos físicos, 44% de sus aspectos psicológicos y 50% de sus aspectos sociales. Se determina que dichas variables tienen una asociación negativa moderada. Además de ser significativo ($p=0,001$), se halló un valor de 0,693 utilizando la correlación de Spearman.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Sobrecarga laboral

Hace referencias al conjunto de exigencias físicas y psicológicas enfrentadas por una persona a lo largo de su jornada. Estas demandas, producto de las tareas que debe cumplir mientras está de servicio, pueden generar un constante sentimiento de tensión, impotencia y frustración. Cuando esta situación se mantiene en el tiempo, suele dar lugar al estrés laboral, un problema que puede afectar seriamente tanto la salud física como mental del trabajador (17).

En esta situación, cuando la carga de trabajo es excesiva, los empleados pueden sentirse afectados de varias maneras, incluso psicológicamente a través del estrés, la tensión y la preocupación, o físicamente a través de dolores musculoesqueléticos. Cabe mencionar que también se ve afectado el lado emocional y espiritual que se ve reflejado en la pérdida de energía, irritabilidad e incluso depresión del trabajador con una poca motivación o insatisfacción que conlleva a una excesiva labor en el trabajo (18).

Debido a ello, la sobrecarga en los trabajos de enfermería se ve afectada por los muchos trabajos que se les asignan, lo que genera problemas importantes como el estrés que perjudica su capacidad de desempeño y, en consecuencia, la seguridad del paciente, lo que indica que las enfermeras no pueden dedicar el tiempo adecuado a brindar atención a los pacientes. Estos efectos pueden influir en una atención menos efectiva, lo que puede llevar a equivocaciones en el diagnóstico, afectando directamente su salud y bienestar (19).

En conclusión, la sobrecarga laboral se describe como el desgaste físico o mental, ambos tipos pueden convertirse en factores de riesgo cuando superan los límites que una persona puede manejar, afectando su salud y equilibrio de los enfermeros, con relación a la calidad de vida y desempeño laboral (20).

2.2.1.1. Teoría de enfermería sobre la carga de Betty Neuman

Este modelo de sistemas es una herramienta valiosa para las enfermeras y enfermeros, ya que se adapta fácilmente a los distintos contextos en los que brindan cuidado. Su aplicación es sencilla y especialmente útil para acompañar a personas que atraviesan momentos difíciles o estresantes. Lo más importante es que ayuda a fortalecer el vínculo humano entre el profesional y el paciente, haciendo que el cuidado no sea solo una tarea técnica, sino una experiencia cercana, empática y significativa. Además, permite que lo aprendido durante la formación se conecte con la vida real, aportando al bienestar físico y emocional de quienes necesitan ser atendidos (21).

2.2.1.2. Teoría del desgaste ocupacional (1970)

Este postulado fue creado por Maslach, donde el síndrome psicológico ocurre a consecuencia del estrés laboral en los profesionales, debido a la alta demanda emocional que enfrentan en su lugar de trabajo. El autor considera 3 componentes fundamentales del síndrome de burnout (22).

Agotamiento emocional: se caracteriza por evidenciar síntomas de cansancio a nivel físico o mental con relación a las exigencias laborales, el cual la persona denota tener poca energía para continuar con sus actividades o funciones (22).

Despersonalización: se refiere al distanciamiento emocional hacia las personas o pacientes atendidos. En esta dimensión los colaboradores pueden adoptar actitudes críticas y deshumanizadas como mecanismo de defensa frente a la presión o exigencias emocionales (22).

Falta de realización emocional: el sujeto refleja niveles bajo de autoestima, lo que impacta de manera negativa en su satisfacción con el trabajo y la motivación (22).

2.2.1.3. Teoría de la demanda – control de Karasek (1979)

Según Karasek sostiene que la sobrecarga laboral se da cuando las demandas del trabajo son altas (como la carga de actividades o plazas ajustadas) y el control sobre cómo realizarlas es menor. Además, esta sobrecarga afecta la salud del individuo provocando síntomas de estrés en los colaboradores, para ello, establece 2 dimensiones fundamentales (23).

Demandas laborales: hace referencia a la cantidad de horas de trabajo, dedicación de las tareas, presión por el tiempo y actividades que el profesional enfrenta durante su día a día, por ende, estas demandas generan a largo plazo mayores niveles de estrés percibido (23).

Control sobre el trabajo: se define como el grado de autonomía que un sujeto tiene para tomar decisiones y usar sus capacidades en el trabajo, por otro lado, dependerá de la percepción o motivación que tenga el profesional para ver las situaciones de manera favorable (23).

2.2.1.4. Dimensiones sobre la sobrecarga laboral

Dimensión 1: carga física

Evidencia exigencias corporales que una persona enfrenta al desempeñar sus labores diarias. Estas demandas varían según el esfuerzo muscular, la edad, el nivel de preparación, el género y las condiciones personales. Muchas veces, el estilo de vida también influye: no alimentarse bien, dormir poco o no tener tiempo para ejercitarse hacen que el cuerpo se resienta aún más frente al ritmo exigente de la jornada laboral. Todo esto incrementa el desgaste físico y puede afectar la salud y el bienestar general del profesional (24).

Esta teoría postula que las demandas excesivas de trabajo afectan seriamente a la salud quienes trabajan; la exposición continua a la fatiga física y la postura incorrecta al manipular cargas manuales contribuyen a la fatiga y el desgaste del operador, lo que puede provocar lesiones y lesiones musculares en el transcurso de su horario de trabajo. Las exigencias laborales pueden

afectar seriamente la salud del profesional. Esto genera malestares físicos y emocionales que, con el tiempo, se agravan (24)

Dimensión 2: carga mental

Se define como un conjunto de tensiones derivadas de las demandas laborales, incluidos los aspectos cognitivos relacionados con el volumen de datos que se deben recibir del entorno, basándose en conocimientos anteriores, función de la memoria, razonamiento y esfuerzos de resolución de problemas. La carga mental está relacionada con la cantidad de etapas necesarias para realizar una tarea, y con el esfuerzo que implica procesar, recordar y responder a la información que recibe la persona durante ese proceso (25).

Dimensión 3: trabajo de turnos

Es una labor llevada a cabo por varios individuos en diferentes horarios, a quienes se les otorgaron roles parecidos dentro de sus responsabilidades profesionales. Del mismo modo, cuando el trabajo se realiza sin pausas, los equipos de trabajadores suelen dividirse en turnos de unas 8 horas, para cubrir jornadas largas de hasta 16 o 24 horas (26).

Dimensión 4 factores de organización

Son las condiciones del entorno donde se desarrolla el trabajo diario, en el que se combinan personas, tecnología y materiales para brindar un servicio. Cuando este espacio está bien organizado, con métodos que hacen más fácil y cómodo el trabajo, se protege la salud y el bienestar del personal. Así, se logra un equilibrio entre cuidar a quienes trabajan y ofrecer un servicio eficiente y de calidad a la comunidad (27).

2.2.2. Calidad de vida

Se define en términos de la manera en que un individuo considera su vínculo con el medio ambiente, en función de cómo logra satisfacer sus necesidades personales, asimismo, está

influenciadas con las conductas, conocimientos, creencias, hábitos de las personas, con el propósito mejorar el bienestar de la persona (28).

Por otro lado, la calidad de vida evalúa el bienestar de la persona en todos los aspectos y el nivel de bienestar que experimenta en distintos ámbitos de su vida,

Se refiere a la percepción del individuo sobre su entorno, considerando el nivel de satisfacción que experimenta en distintas áreas de su vida, incluyendo la salud física, condiciones materiales, ambiente, autonomía y desarrollo personal (29).

Urzua (30) afirma que la condición o los sentimientos de bienestar que resultan de una evaluación objetiva y subjetiva del nivel de placer de un individuo en diversas áreas de la vida conforman la calidad de vida.

Según Moyano (31), el nivel de vida, el estilo de vida, la personalidad, el bienestar subjetivo y las buenas organizaciones de una persona contribuyen a su calidad de vida.

2.2.2.1. Teoría de enfermería sobre calidad por Formarier

Atender y asegurar la calidad en el sector salud es complementario, ya que ambas son fundamentales para seguir mejorando el cuidado que se brinda. Para lograrlo, es necesario contar con un proceso claro que permita evaluar tanto los resultados obtenidos como el rol que cumple la enfermería dentro del equipo. Sin embargo, definir cómo asegurar esa calidad no es sencillo, ya que los servicios de salud son complejos, cambian según cada paciente y muchas veces no se pueden medir de forma directa. Esto hace que garantizar una atención segura y de calidad sea un verdadero desafío (32).

De acuerdo con la OMS, hace referencia a la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, teniendo en cuenta el entorno de cultura y los principios que la envuelven, así como sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones personales (33).

Ya que el estilo de vida de una persona se ve afectado por las actividades que realiza., tiene ramificaciones políticas que, por el contrario, fomentan la investigación sobre el bienestar mental y físico. La calidad de vida va más allá de tener lo necesario; también incluye cómo se siente una persona con lo que vive cada día. Sus emociones, relaciones y experiencias influyen en cómo percibe su bienestar. Sentirse acompañado, valorado, en equilibrio con uno mismo y con los demás es lo que realmente le da sentido y valor a la vida (34).

2.2.2.2. Teoría de los dominios por Olson y Barner (1982)

Establecen a la calidad de vida en términos de la complacencia poseída por un individuo respecto a su bienestar físico, recompensa y felicidad que puede obtener. Por ende, se estableció 7 factores: Factor 1: hace referencia a la satisfacción que tiene los individuos con relación a sus necesidades básicas, lujos, dinero y condiciones de vivienda; Factor 2: se basa en la satisfacción que tiene los sujetos para relacionarse con el entorno social; Factor 3: se manifiesta con la dinámica familiar y los integrantes del hogar; Factor 4: evalúa el grupo de satisfacción según el grado alcanzado y el tiempo; Factor 5: engloba los medios de comunicación y las redes sociales; Factor 6: se manifiesta con la espiritualidad y la fe; finalmente el Factor 7; hace referencia a la salud física del individuo (35).

2.2.2.3. Modelo de calidad de vida de la OMS

Hace referencia a la apreciación del sujeto respecto a la condición de vida que tiene referente a sus valores, expectativas y preocupaciones. Este bienestar incluye la parte física, el nivel de

independencia, la relación con el entorno social y las relaciones sociales. Asimismo, establece 2 aspectos objetivos y subjetivos (36).

Los aspectos objetivos abarcan las condiciones materiales de los adultos mayores, como su nivel económico, acceso a una vivienda adecuada, alimentación, vestimenta, seguridad social y educación son pilares clave para garantizar el bienestar de las personas, ya que permiten cubrir necesidades básicas y forman parte de los derechos humanos fundamentales que toda persona debería tener asegurados (36).

Los aspectos subjetivos están vinculados a componentes psicológicos del individuo, como su autoestima, autoconcepto, intimidad, capacidad de expresar emociones y percepción personal de salud. Estos factores son subjetivos porque se fundamentan en la manera en que la persona evalúa y comprende su propia identidad, su propósito en la vida y su lugar dentro del entorno que habita (36).

2.2.2.4. Teoría de la calidad de vida según Schalok (2000)

Dado que se carece de una definición universalmente aceptada de calidad de vida, Schalok (2001) llega a la conclusión de que la literatura sobre CV coincide en tres puntos: es subjetiva, la puntuación de cada persona en cada dimensión varía y el valor asignado a cada dimensión puede variar a través del transcurrir de la vida. Si se dese diferenciar la calidad de vida de otros conceptos, deben tomarse en cuenta cuatro características esenciales: a) Una percepción de complacencia con la existencia en su conjunto. b) La capacidad psicológica de juzgar si la propia vida es satisfactoria o no. c) Un nivel satisfactorio de salud corporal y mental según lo juzgan los participantes. d) La evaluación objetiva de las circunstancias vitales por parte de una persona (37).

2.2.2.5. Dimensiones de calidad de vida

Dimensión 1: apoyo directivo

Travezaño (38) explica que este aspecto tiene que ver con el apoyo emocional que siente un profesional cuando sus ideas son escuchadas y valoradas por quienes lideran. Del mismo modo, Jiménez et al. (39) destacan que también se relaciona con sentirse libre para tomar decisiones, expresar lo que uno siente, recibir reconocimiento por el trabajo, tener oportunidades para crecer, formar lazos de amistad y abrirse a nuevas posibilidades dentro del entorno laboral.

Dimensión 2: motivación intrínseca

Se postula que se trata de una emoción que manifiesta un individuo al ejecutar sus acciones, resultando en consecuencias referidas a la consecución de objetivos que trascienden la condición de su vida, influenciada por aspectos personales, como el nivel de motivación de los trabajadores y su capacidad para aportar ideas con entusiasmo y creatividad (40).

Dimensión 3: carga de trabajo

Es la forma en que los trabajadores sienten y viven las exigencias de su profesión: desde cumplir largas jornadas, atender múltiples responsabilidades y alcanzar metas en tiempos ajustados, hasta lidiar con un entorno laboral desafiante que muchas veces interfiere con su bienestar personal y familiar (41).

Dimensión 1: Física

La percepción de la forma física o la salud en ausencia de enfermedad se conoce como dimensión física. Llevar un estilo de vida saludable es fundamental para disfrutar de una vida plena y con bienestar.

Dimensión 2: Psicológica

La percepción de los propios estados cognitivos y afectivos, así como de las propias creencias y capacidades, constituye el componente psicológico.

Dimensión 3: Social

La percepción de los vínculos sociales y las percepciones sociales en la vida se conoce como dimensión social.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

HG. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco - Lima, 2024.

H0. No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco - Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del personal de enfermería.

H2. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del personal de enfermería.

H3. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo de turnos con la calidad de vida del personal de enfermería.

H4. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización con la calidad de vida del personal de enfermería.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El enfoque seguido es el hipotético-deductivo, partiendo de suposiciones o ideas iniciales, y a través del análisis lógico y la deducción que permitieran comprender mejor la situación estudiada y llegar a conclusiones claras y fundamentadas (42).

3.2. Enfoque de la investigación

Fue empleada una metodología cuantitativa, utilizando la recopilación de datos para corroborar la hipótesis a través de la evaluación estadística y la evaluación rasgos específicos para desentrañar los efectos de los patrones de conducta en una población. El enfoque cuantitativo fue usado para hallar a través de la recolección de datos estadísticos y así obtener su análisis de interpretación de la investigación (43).

3.3. Tipo de investigación

El análisis fue aplicado, consistiendo en identificar y afianzar saberes necesarios para su implementación y abordaje de la problemática específica. La investigación aplicada se orienta a reconocer una situación problemática concreta y, a partir de ella, busca brindar respuestas o alternativas de solución posibles, basándose en teorías ya existentes que permiten guiar el proceso de análisis y propuesta (44)

3.4. Diseño de la investigación

Se aplicó un enfoque observacional, descriptivo de diseño no experimental, donde las variables no resultaron alteradas de manera deliberada, sino que únicamente fueron evaluadas a lo largo del desarrollo de los sucesos. Fue de corte transversal porque estudiaron y recolectaron datos solo en un tiempo específico (45).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población

Este elemento metodológico es comprendido como la totalidad de sujetos o grupo de elementos con ciertas características compartidas, las cuales se desean estudiar o analizar con el fin de obtener los resultados obtenidos de la investigación (46). En este caso, fue compuesta por 80 profesionales de enfermería de la clínica particular, por lo tanto, se trabajó con una población censal, es decir, con todos los participantes de la población.

Muestreo

El muestreo no probabilístico fue utilizado según conveniencia. El muestreo constituye el proceso por el cual se escoge una fracción adecuada de una población determinada, aplicando ciertos criterios que permiten elegir un subconjunto específico que será utilizado en la investigación (47).

Criterios de inclusión:

- Personal que firme el consentimiento informado por escrito.
- Personal que contaron completamente con capacidad psicomotora y se encontraron lúcidas mentalmente para completar las encuestas.

- Enfermeras que brindaron atención directa.
- Enfermeras que contaban con un email y/o WhatsApp.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que laboraron durante una temporada menor al año.
- Profesionales que trabajaron en el área de gestión.
- Enfermeras que rechazaron formar parte del estudio.
- Enfermeras que trabajaron después de la guardia se encontraron extremadamente agotadas y somnolientas.

3.6. Variables y operacionalización

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)	
<p>La sobrecarga laboral también definida como carga de trabajo son un conjunto de demandas que incluye un exceso de obligaciones que tiene un trabajador para ser realizadas en un tiempo determinado de sus actividades laborales que conviven en tareas físicas y mentales mientras esta de servicio (39).</p>	<p>Se medirá mediante el Cuestionario de Sobrecarga Laboral de Hart y Staveland (1988), validado ($\alpha = 0.83$) y compuesto por 68 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización. Cada ítem tiene respuesta dicotómica (Sí=1, No=0).</p>	Carga física	<p>Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular</p>	Ordinal	<p>Alta = 102- 116 Media = 80- 101 Baja = 58-79</p>	
		Carga mental	<p>Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento de información Experiencias</p>			
		Trabajos en turnos	<p>Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección y seguridad Limitaciones.</p>			
			Organización de servicios			<p>Toma de decisiones Relaciones interpersonales Procesos de trabajo</p>

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
El disfrute que proviene de una existencia bien equilibrada es a lo que se refieren los enfermeros cuando hablan de calidad de vida, en cuanto al aumento de trabajo, además de los factores psicológicos, organizacionales y las relaciones interpersonales (41).	Se evaluará con el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional de Cabezas (1998), adaptado por López (2018), validado ($\alpha = 0.82$) y conformado por 35 ítems en tres dimensiones: apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca. Utiliza escala Likert de 10 puntos.	Apoyo organización	Sueldo Promoción Reconocimiento Apoyo de jefatura Autonomía	Ordinal	Baja calidad de vida = 35 – 91 puntos.
		Motivación intrínseca	Motivación Apoyo familiar Comunicación Compromiso Competencia Orgullo		Calidad de vida Regular= 92 – 148 puntos.
		Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Presión Tiempos de entrega de trabajo Responsabilidad Interrupciones Estrés		Buena calidad de vida = 149 – 175 puntos.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Fueron empleadas dos encuestas con la intención de recopilar información que permitieran examinar las variables identificadas como interrogantes de estudio.

Los especialistas definen la encuesta como una técnica de investigación que consiste en entrevistar a determinados grupos de personas con el fin de conocer su panorama político, social o económico, así como sus opiniones (48).

3.7.2 Descripción de instrumentos.

Instrumento 1: Carga laboral.

Fue empleado el cuestionario “Carga Laboral”, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), validada por Zelaya en 2018.

Está constituida por 58 ítems, tendrá 4 dimensiones como: “carga física” (1 a 15), “carga mental” (16 a 29), “trabajo a turnos” (30 a 41) y “organización del servicio” (42 a 58).

Los valores asignados según la escala de Likert se clasifican en respuesta dicotómica Si o No, la respuesta afirmativa 1 punto y respuesta negativa 2 puntos, poseyendo 3 niveles y rangos considerados en la evaluación: 16 a 20 = “Alto”, 8 a 15 = “Medio” y de 0 a 7 = “Baja” (27).

Instrumento 2: Calidad de vida del enfermero.

Fue utilizado el cuestionario “Calidad de vida del enfermero (CVP 35)”, desarrollado por García Sánchez en 1993; recibiendo una adaptación por investigadores peruanos que emplearon este instrumento debido a su sencillez para medir el nivel de vida en comparación con profesionales sanitarios.

Está constituida por 35 ítems, tendrá 3 dimensiones como: “de apoyo directivo” (ítems 1-14), “motivación intrínseca” (ítems 15-25) y “carga de trabajo” (ítems 26-35).

Los valores asignados según la escala de Likert se clasifican en respuesta politómica, Nada" (1 y 2), "Algo" (3, 4 y 5), "Bastante" (6, 7 y 8), y "Mucho" (9 y 10), tendrá 3 niveles y rangos de 35 a 70 = “mala”; 71 a 175 = “baja”; 176 a 280 = “buena” y 281 a 350 = “óptima” (46).

3.7.3 Validación

Cuestionario sobre Carga Laboral: En el contexto peruano, la escala INSHT fue validada por Zelaya en el año 2018, tanto en su contenido como en su estructura. Esta evaluación fue realizada por cuatro especialistas en enfermería, y la prueba de concordancia de Kendall arrojó un coeficiente de .115 con un nivel de significancia de .884, indicando un nivel adecuado de fiabilidad para el instrumento.

El Cuestionario CVP 35 se realizó en México el 2017 por Rivera, Rivera Hermosillo y González. Siendo así, el 2020 recibió validación en Perú por 5 profesionales expertos. La prueba V Aiken evidenció que el resultado fue de 0,99 Considerando la gran coherencia y homogeneidad de las perspectivas de los especialistas, se deduce que dicho instrumento posee validez.

3.7.4 Confiabilidad

Zelaya aplicó una prueba piloto del cuestionario de carga laboral a 30 enfermeras, y los resultados mostraron que el instrumento era confiable, con un alfa de Cronbach de 0,789. Esto permitió medir de forma adecuada cómo ellas percibían el esfuerzo y las exigencias en su entorno laboral. (48). De forma similar, en México, Rivera Ávila llevó a cabo un estudio sobre

la consistencia interna determinando un alfa de .93 y un KMO de .9, indicando su precisión de nivel superior. El coeficiente de confiabilidad = .94.

Mientras que, el segundo instrumento se creó en México en el 2017 por Rivera et al. y se le realizó análisis de fiabilidad en el plano nacional mediante alfa de Cronbach, obteniendo un indicador de 0.82 considerado como buena confiabilidad (46).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Previo al recojo de información, se procedió a remitir la solicitud hacia el jefe institucional correspondiente y el consentimiento informado para la muestra que formará parte del estudio. Asimismo, la investigación fue revisada por el Comité de Ética de la universidad Norbert Wiener adhiriéndose a los estándares éticos que rigen la investigación mientras se consideran los requisitos de inclusión y exclusión.

Al obtener el permiso, se utilizaron herramientas autoadministradas para evaluar las variables. Además, la recopilación de datos se realizó según Google Forms, WhatsApp y/o correo electrónico.

Por otro lado, para manejar la información y analizar las estadísticas, los cuestionarios fueron codificados. Se utilizó una base de datos para almacenar los resultados de los instrumentos. Además, el programa SPSS fue el que se utilizó para el análisis estadístico utilizando métodos y porcentajes detallados para mostrar la frecuencia expresada en cantidades porcentuales.

Finalmente, los datos recopilados se analizaron cuantitativamente en función de cómo se distribuyeron mediante pruebas paramétricas, por lo cual, fue aplicado el estadístico Rho de Spearman, dado que, la distribución muestral fue no probabilístico.

3.9 Aspectos éticos

Fueron considerados los preceptos éticos autonomía, beneficencia, equidad y no maleficencia, todos los cuales son esenciales para la investigación que involucra la participación humana, se

consideraron en la ejecución de este estudio. Obteniéndose el consentimiento informado de todos los participantes, protegiendo así su confidencialidad e identidad. Sobre los principios bioéticos:

Principio de autonomía

La base del principio fue la autorización, con voluntariedad, de los participantes para formar parte del estudio. Cada participante decidió de manera personal e independiente por su propia cuenta si querían formar parte o no de la investigación.

Principio de beneficencia

El objetivo fue ayudar a solucionar los desafíos planteados; específicamente los referidos a mejorar el bienestar, buscar los menores riesgos posibles y compartir información acerca de las variables.

Principio de no maleficencia

Se respetó la privacidad dentro del aspecto social y de los individuos participantes en la investigación. Esto indica que la integridad de las personas no fue comprometida.

Principio de justicia

A cada individuo se les fue garantizada las mismas facilidades de participación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Respecto a los resultados de los análisis realizados con base en los objetivos establecidos, se presentan los correspondientes hallazgos:

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Figura 1. Niveles de sobrecarga laboral

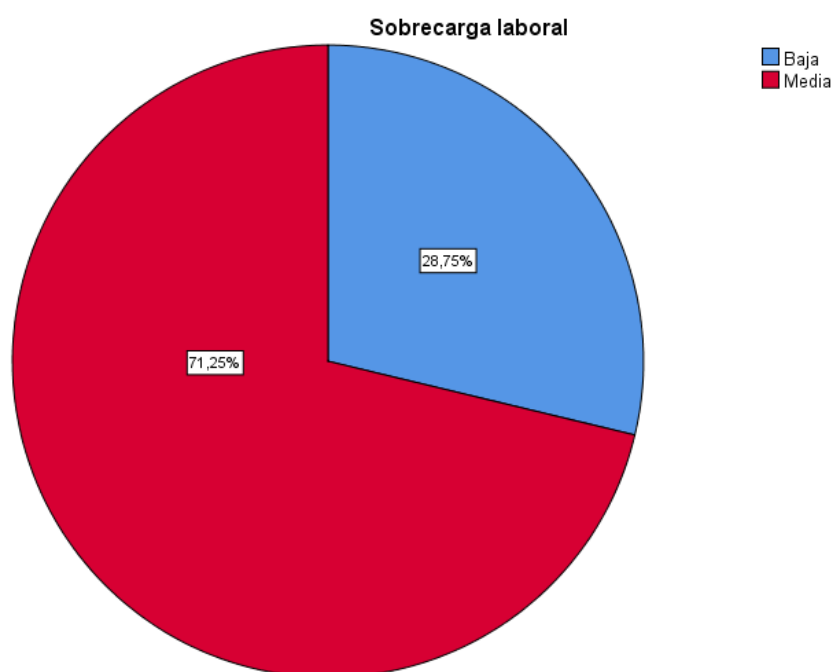
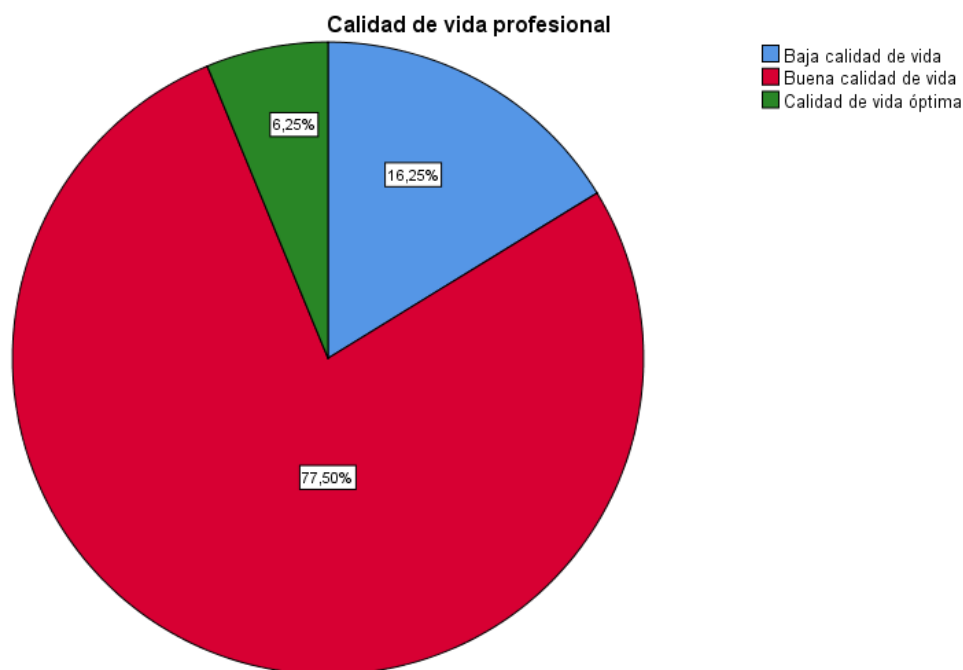


Tabla 1. Niveles de sobrecarga laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	28,8
Medio	57	71,3
Alto	0	0
Total	80	100

La tabla 1 y figura 1, evidencia una predominancia del nivel medio de sobrecarga laboral con un 71.3%, seguido del nivel bajo que presentó un 28.8%. No hallándose un nivel elevado.

Figura 2. Nivel de calidad de vida profesional

**Tabla 2.** Niveles de calidad de vida profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala calidad de vida	0	0
Baja calidad de vida	13	16,3
Buena calidad de vida	62	77,5
Calidad de vida óptima	5	6,3
Total	80	100

La tabla 2 y figura 2, se evidencia una predominancia de un nivel de buena calidad de vida con un 77.5%, seguido del nivel bajo con un 16.3%. En menor porcentaje se determina un nivel óptimo con un 6.3%. Sin embargo, no se determina un nivel negativo.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla 3. Prueba de normalidad KS

	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	0,136	80	0,001
Calidad de vida profesional	0,160	80	0,000
Carga física	0,148	80	0,000
Carga mental	0,177	80	0,000
Trabajo a turnos	0,182	80	0,000
Organización del servicio	0,143	80	0,000

De acuerdo a lo observado en la tabla 1, las significancias asintóticas bilaterales no cumplen la regla de ser todas mayores a .05, lo que quiere decir que la información no posee normalidad, por ende, para realizar la contrastación de hipótesis se hizo uso del Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis general.

Tabla 4. Asociación de la calidad de vida profesional con la sobrecarga laboral

		Sobrecarga laboral
Calidad de vida profesional	Rho de Spearman	-0.315
	gl	78
	p	0.004

Como se logra evidenciar en la tabla 4, existe una asociación inversa, significativa y de tamaño moderado entre las variables ($\rho = -0.315$, $p = 0.004$), debido a que el p valor es inferior a

0.05, en consecuencia, la hipótesis nula queda descartada. Esto indica que un incremento en la calidad de vida profesional se vincula a una reducción en la sobrecarga de trabajo y viceversa.

Comprobación de hipótesis específica 1

Tabla 5. Asociación de la calidad de vida profesional con la carga física de la sobrecarga laboral

		Carga física
Calidad de vida profesional	Rho de Spearman	-0.190
	gl	78
	p	0.091

En la tabla 5 se evidencia la inexistencia de una asociación relevante entre la dimensión carga física con la calidad de vida profesional, siendo su p valor superior a 0.05. Por ello, la hipótesis nula queda aceptada.

Comprobación de hipótesis específica 2

Tabla 6. Asociación de la calidad de vida profesional con la carga mental de la sobrecarga laboral

		Carga mental
Calidad de vida profesional	Rho de Spearman	-0.210
	gl	78
	p	0.061

En la tabla 6 se evidencia la inexistencia de una asociación relevante entre la dimensión carga mental con la calidad de vida profesional, siendo su p valor superior a 0.05. Por ello, la hipótesis nula queda aceptada.

Comprobación de hipótesis específica 3

Tabla 7. Asociación de la calidad de vida profesional con el trabajo a turno de la sobrecarga laboral

		Trabajo a turno
Calidad de vida profesional	Rho de Spearman	-0.280
	gl	78
	p	0.012

Como se logra evidenciar en la tabla 7, existe una asociación inversa, significativa y de tamaño pequeño respecto a la calidad de vida profesional y la dimensión trabajo a turnos ($\rho = -0.280$, $p = 0.012$), debido a que el p valor es inferior a 0.05, en consecuencia, la hipótesis nula queda descartada.

Comprobación de hipótesis específica 4

Tabla 8. Asociación de la calidad de vida profesional con la organización del servicio de la sobrecarga laboral

		Organización del servicio
Calidad de vida profesional	Rho de Spearman	-0.263
	gl	78
	p	0.018

Como se logra evidenciar en la tabla 8, existe una asociación inversa, significativa y de tamaño pequeño entre la calidad de vida profesional y la dimensión organización del servicio ($\rho = -0.263$, $p = 0.018$), debido a que el p valor es inferior a 0.05, en consecuencia, la hipótesis nula queda descartada.

4.1.3. Discusión de resultados

Se evidenció que existe una asociación inversa, significativa y de tamaño moderado entre las variables ($\rho = -0.315$, $p = 0.004$). Estos resultados son similares a los hallazgos de Castro y Chantong (13), 2020, en Ecuador, quien concluyó, la existencia de una asociación inversa significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal.

Asimismo, con el estudio de Rubio (15) mostró la existencia de una vinculación moderadamente negativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en la ciudad de Lima, teniendo una relación de $-0,434$, y $p < 0,05$; lo cual significa la vinculación entre las variables. Asimismo, con la investigación de Aguilar (16), 2024, en Trujillo, quien demostró una vinculación significativa e inversa ($r = -0.356$) entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida.

Según la noción, los trabajadores experimentan consecuencias negativas debido al exceso de carga laboral de varias maneras, incluso psicológicamente a través del estrés, la tensión y la preocupación, o físicamente a través de síntomas musculoesqueléticos. Cabe mencionar que también se ve afectado el lado emocional y espiritual que se ve reflejado en la pérdida de energía, irritabilidad e incluso depresión del trabajador con una poca motivación o insatisfacción que conlleva a una excesiva labor en el trabajo (18).

Respecto al primer objetivo específico, los hallazgos demostraron que carece de evidencia una asociación relevante entre las variables ($\rho = -0.190$, $p = 0.091$). Estos resultados difieren con los hallazgos de Aguilar (16), 2024, en Trujillo, quien encontró una asociación inversa ($r = -0.327$) entre la carga física y la calidad de vida de los mismos profesionales.

Esta teoría postula que cuando las exigencias laborales son excesivas, se vuelven en potenciales perjuicios contra la salud y el bienestar de los trabajadores; la exposición continua a la fatiga

física y la postura incorrecta al manipular cargas manuales contribuye a la fatiga y el desgaste del operador, lo que puede provocar lesiones musculares a lo largo de su horario de trabajo. Se ha identificado como una causa frecuente de enfermedades ocupacionales, lo que a su vez genera un aumento en el ausentismo del personal profesional (24).

Conforme al segundo objetivo específico, se evidenció que se carece de evidencia para plantear una asociación relevante entre las variables ($\rho = -0.210$, $p = 0.061$). Estos resultados difieren con los hallazgos de Aguilar (16), 2024, en Trujillo, quien encontró una vinculación inversa ($r = -0.272$) entre la carga mental y la calidad de vida de los mismos profesionales.

La teoría menciona que la carga mental está determinada un conjunto de presiones que surgen debido a las demandas del trabajo, tanto a nivel mental como intelectual por la cantidad de información que tiene que procesar del entorno pone en marcha su memoria, experiencia y capacidad de análisis para encontrar respuestas, lo que puede resultar agotador y exigir un esfuerzo mental constante (25).

En cuanto al tercer objetivo específico, los hallazgos demostraron que se halló una asociación inversa, significativa y de tamaño pequeño entre las variables ($\rho = -0.280$, $p = 0.012$). Estos resultados son similares a los hallazgos de Aguilar (16), 2024, en Trujillo, quien encontró una vinculación inversa ($r = -0.378$) entre el trabajo por turnos y la calidad de vida de los mismos profesionales.

Ante esto, se refiere que los trabajos por turnos son actividades realizadas por individuos en turnos diversos, a quienes se les otorgaron roles parecidos en el cumplimiento de sus responsabilidades diarias, muchas veces los trabajadores deben organizarse en turnos de 8 horas que se extienden hasta 16 o incluso 24 horas seguidas (26).

Por último, el cuarto objetivo específico evidenció que existe una asociación inversa, significativa y de tamaño pequeño entre las variables ($\rho = -0.263$, $p = 0.018$). Estos resultados son similares a los hallazgos de Aguilar (16), 2024, en Trujillo, determinando una vinculación inversa ($r = -0.307$) entre los factores organizacionales y la calidad de vida de los mismos profesionales.

En otras palabras, los factores de organización se refieren a todo lo que hace posible que el trabajo dentro de una institución funcione de manera ordenada y eficiente. Esto incluye desde el personal, la tecnología y los materiales, hasta los métodos que permiten que las tareas se realicen con comodidad, seguridad y bienestar. El objetivo es que el trabajo diario no solo sea productivo, sino que también cuide la salud física y mental de quienes lo realizan, respondiendo así a los requerimientos de la comunidad y de los mismos profesionales de la salud (27).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones:

Se establece relación inversa, significativa y de tamaño moderado entre la calidad de vida profesional y la sobrecarga laboral.

Se carece de evidencia para establecer una asociación significativa entre la dimensión carga física con la calidad de vida profesional.

Se carece de evidencia para establecer una asociación significativa entre la dimensión carga mental con la calidad de vida profesional.

Se establece una asociación inversa, significativa y de tamaño pequeño entre la calidad de vida profesional y la dimensión trabajo a turnos de la sobrecarga laboral.

Se establece una asociación inversa, significativa y de tamaño pequeño entre la calidad de vida profesional y la dimensión organización del servicio de la sobrecarga laboral.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda a los directivos implementar estrategias para disminuir la sobrecarga de trabajo general por medio de un mejor planeamiento de tareas, control de las horas extra y fomento del descanso.

Se recomienda a los jefes del establecimiento revisar y optimizar el sistema de turnos, evitando rotaciones excesivas, promoviendo descansos adecuados y permitiendo cierta flexibilidad o voluntariedad en la asignación.

Se recomienda a los equipos de gestión fortalecer la organización interna, mejorar la asignación de recursos, clarificar funciones y asegurar una estructura operativa eficiente y ordenada.

Se recomienda a los profesionales recibir formación en liderazgo saludable, gestión del estrés laboral y herramientas para promover el bienestar en sus equipos.

Se recomienda al área de calidad implementar sistemas de evaluación continua sobre condiciones de trabajo, incluyendo sobrecarga, turnos y organización, a través de encuestas, entrevistas o focus groups.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Balseiro C, Suasto W, Chaparro M, Tapia Y, Aguilera N, Maldonado M, Monterrosas M, Colín A. Condiciones de trabajo del personal de enfermería en tres instituciones de salud públicas. *Revista de Enfermería Neurológica*. [Internet]. 2023; 22(3): 242-253. Disponible en: <https://revenferneuroenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/435>
2. Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*. [Internet]. 2021; 1(47):1-16. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400165
3. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*. [Internet]. 2023; 4(2):4918-4930. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948/1248>
4. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*. [Internet]. 2021; 37(4):1-18. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013%205. <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
5. Bortoli H, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Hernández C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Revista Panamericana de Salud Pública*. [Internet]. 2020; 44(64):1-2. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>
6. Gamarra I, Arevalo R. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Clínica San Judas Tadeo, Lima – 2023. *Revista Científica de Enfermería*. [Internet].

- 2023; 3(3):1-12. Disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/iirce/article/view/1829>
7. Velastegui K, Valencia M. Estrés laboral y habilidades sociales en funcionarios del cuerpo de bomberos. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria*. [Internet]. 2024; 6(4):1-8. Disponible en:
<https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1164/1601>
 8. La República. Día de la enfermera peruana: ¿cuál es la situación actual del profesional de salud?. [Internet]. 2020. Disponible en:
<https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/30/dia-de-la-enfermera-peruana-cual-es-la-situacion-actual-de-los-profesionales-de-salud-minsa-atmp>
 9. Aguilar W. Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/140063>
 10. Peralta R, Gallegos M, Tasayco M, Torres Yanet, Hurtado C. Situación de enfermería en Perú: una mirada en prepandemia. [Internet]. 2021; 10(3):1-14. Disponible en:
<https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5516.pdf>
 11. Corredor J. Impacto de la sobrecarga laboral durante la pandemia en el bienestar y calidad de vida de los auxiliares de servicios generales del hospital regional de la ciudad de Villavicencio. [Proyecto de investigación]. Villavicencio: Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, 2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10823/2614>
 12. Nikeghbal K, Kouhnavard B, Shabani A, Zamanian Z. Efectos de la COVID-19 sobre la carga mental y la calidad de vida laboral de las enfermeras iraníes. [Internet]. 2021; 87(1):1-10. Disponible en: <https://annalsofglobalhealth.org/articles/10.5334/aogh.3386>

13. Castro F. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo, 2020. Disponible en: <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Aguilar S. Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/140063>
15. Rubio A. Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120998>
16. Venturo R. Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería, servicio de cirugía del hospital Sergio E. Bernales, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica, 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1141>
17. Mamani B. Sobrecarga laboral en enfermería y calidad de atención del paciente en el servicio de oncología en un hospital de Cusco – Perú, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Trujillo: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108952>
18. Acosta M, Castro D, Bravo D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. Editorial Pontificia Universidad Javeriana [Internet]. 2022; 24:1-9. Disponible en:

<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/34203/277>

95

19. Bustamante O. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, 2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
20. Castilla M. Sobrecarga laboral relacionado al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8198>
21. Neves T, Gonçalves R, Dantas M, Albuquerque J, Oliveira R, Paiva R. Teoria de Betty Neuman no cuidado de enfermagem holístico aopaciente oncológico: ensaio reflexiv. Esc Anna Nery. [Internet]. 2024; 28:1-6. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ean/a/4tkPch34ZFvcrqg8twMkb8G/?format=pdf&lang=pt>
22. Monsalve V. Síndrome del Desgaste Profesional y su relación con la Productividad del recurso humano en la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención Especializada en Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas - Lima 2017. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21989>
23. Díez V. Factores de riesgo psicosociales, estrés y sus consecuencias individuales y organizacionales: Modelo demanda – control de Karasek. [Tesis para optar el grado de Doctor en Enfermería]. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 2016. Disponible en: <https://e-spacio.uned.es/entities/publication/dae1b015-53a0-40bf-8cad-89334569fd2b>

24. Palomino V. Sobrecarga laboral relacionado con el desempeño de enfermería en el área de emergencia en un hospital nacional del seguro social-2023. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8916>
25. Castro F, Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el hospital general Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020. [Tesis para optar el grado de licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica de Babahoyo, 2023. Disponible en: <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
26. Almeyda M. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería y calidad de atención en un hospital de Lima, 2023. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10415>
27. Monzen G. Calidad de vida laboral en el bienestar psicológico en trabajadores de centro de Primer Nivel de Atención, Lima-2023. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo, 2024. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132724>
28. Henríquez S, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. Revista Cubana de Medicina General Integral. [Internet]. 2022; 38(3):1-17. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252022000300018
29. Gobierno de México. Calidad de vida para un envejecimiento saludable. [Internet]. 2021. Disponible en: <https://www.gob.mx/inapam/articulos/calidad-de-vida-para-un-envejecimiento-saludable?idiom=es#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20OMS%20la%20calida>

d%20de%20vida%20es%3A&text=Es%20un%20concepto%20de%20amplio,%E2%80%9D%20(OMS%2C%202002).

30. Urzua, A. Calidad de vida en salud. Antofagasta-Chile: Universidad Católica del Norte; 2008.
31. Moyano, E. (Edit.). Calidad de vida y psicología en el bicentenario de Chile. Talca (Chile). Universidad de Talca; 2010.
32. Rodríguez R. Estrés laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en el área de cuidados intensivos de un hospital de Lima – 2023. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener, 2024. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10081>
33. Morales M. El estrés laboral y su influencia en la calidad de servicio que brinda el personal de enfermería a los usuarios del Hospital San Luis de Otavalo. [Tesis para optar el grado de Maestro en Enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte, 2024. Disponible en: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/10031>
34. Vilchez M. Calidad de vida en estudiantes de psicología y ciencias de la comunicación de una Universidad Privada. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Chiclayo: Universidad de Sipán, 2018. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4770>
35. Venegas B, Rodríguez M, Calero T. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza. [Internet]. 2022; 3(3):1-14. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/755752620/1-Motivacion-y-satisfaccion-del-personal-de-Enfermeria-en-la-atencion-de-tercer-nivel>
36. Cornejo W. Calidad de vida. Revista enfermería la Vanguardia. [Internet]. 2016; 4(2): 56-75. Disponible en: <https://doi.org/10.35563/revan.v4i2.230>

37. Schallock, R. (2001). *Outcomes-based evaluation* (2ª ed.). New York: Kluwer.
38. Travezaño B. *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_1fb3ada26fab4778371409b928878288
39. Jiménez A, Bravo C. Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Cielo*. [Internet]. 2020; 23:1-17. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322020000100006
40. Marca C. *Factores Organizacionales que afectan el Bienestar Laboral del Personal de Enfermería de los Servicios Críticos y Emergencia de una Clínica Privada en la ciudad de Lima*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2018. Disponible en: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625246>
41. Barriga, S. *Calidad de vida y salud (mental)*. En Hernández, B.; Suárez, E. & Martínez J. (Comp.). *Interpretación social y gestión del entorno: Aproximaciones desde la psicología ambiental*. T I. IV Congreso de Psicología ambiental. Adeje-Tenerife, cap. 2: 221-231, 1994.
42. Robles N. *Calidad de vida y bienestar psicológico en estudiantes de secundaria de una institución educativa de Villa El Salvador*. [Tesis para optar el grado de Licenciatura en Enfermería]. Lima: Universidad Autónoma del Perú, 2023. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2693>

43. Hubspot. Recolección de datos: herramientas y 4 plantillas gratuitas. [Internet]. 2021.
Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/recoleccion-de-datos>
44. Vizcaino P, Cedeño R, Maldonado A. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Revista Ciencia Latina. [Internet]. 2023; 7(4): 9723-9762. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>
45. González L. Criterios actualizados sobre la metodología de la investigación educativa: Una aproximación bibliográfica. Revista de educación [Internet]. 2024; 22(1):1-11.
Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100031
46. Question Pro. Diseño de investigación: Elementos y características. [Internet]. 2021.
Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>
47. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública. [Internet]. 2027; 43(4):1-2. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
48. López P. Población muestra y muestreo. Punto Cero. [Internet]. 2004; 9(8): 1-6.
Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>1- ¿Cómo es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería en la clínica particular de Surco- Lima 2024?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación entre carga física y la calidad de vida del personal de enfermería? • ¿Cómo es la relación entre carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería? • ¿Cómo es la relación entre trabajo a turnos y la calidad de vida del personal de enfermería? • ¿Cómo es la relación entre factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería? 	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco - Lima, 2024.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre carga física y la calidad de vida del personal de enfermería. • Identificar la relación entre carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería. • Identificar la relación entre trabajo de turnos y la calidad de vida del personal de enfermería. • Identificar la relación entre factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería. 	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco - Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis Nula</p> <p>No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco - Lima, 2024.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • H1. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física con la calidad de vida del personal de enfermería. • H2. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental con la calidad de vida del personal de enfermería. • H3. Existe relación estadísticamente significativa 	<p>VI: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Carga física</p> <p>D2: Carga mental</p> <p>D3: Trabajo en turnos</p> <p>D4: Organización de servicios</p> <p>VD: Calidad de vida</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: apoyo organización</p> <p>D2: motivación intrínseca</p> <p>D3: Cargo de trabajo</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: deductivo</p> <p>Diseño: Observacional, Descriptivo, Correlacional, Transversal Prospectivo</p> <p>Población censal: 80 Licenciadas en enfermería</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario de sobrecarga laboral 2. Cuestionario de calidad de vida

entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo de turnos con la calidad de vida del personal de enfermería.

- H4. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización con la calidad de vida del personal de enfermería.
-

Anexo 2: Instrumentos**Cuestionario: Sobrecarga Laboral**

Instrumento para medir la sobrecarga laboral

Edad: _____ años

Sexo: Mujer () Hombre ()

Experiencia profesional en el servicio:

a. < 1 año

b. De 1 – 5 años

c. 5 años

Estudio post grado:

a. Especialidad

b. Maestría

c. Doctorado

Condición laboral:

a. Nombrado (a)

b. Contratado (a)

Horas laborales por turno:

INTRODUCCIÓN:

El propósito de este cuestionario es recopilar información sobre la carga de trabajo que puede afrontar el personal de enfermería en las diferentes áreas. Los resultados se utilizarán únicamente con fines de investigación, serán anónimos y confidenciales. Espero que obtengamos una respuesta honesta de usted. Agradecemos su participación y colaboración.

INSTRUCCIONES:

A continuación, le presentamos una serie de preguntas. Tómese unos minutos de su tiempo para responder honestamente cada una de las preguntas sugeridas para proporcionar una estimación de su sobrecarga de trabajo diaria marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

N°	DIMENSIÓN CARGA FÍSICA	Si	No
1	Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie – sentado.		
2	Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos/actividades.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamientos		
5	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
6	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular.		
7	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos.		
8	Los procedimientos/actividades de enfermería son superiores a medio minuto.		
9	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.		
10	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
11	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad.		
12	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad.		
13	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
14	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
15	Se controlan las cargas de manera correcta.		

	DIMENSIÓN CARGA MENTAL	Si	No
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.		
	DIMENSIÓN TRABAJO A TURNOS	Si	No
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.		
	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO	Si	No
42	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
43	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades		
44	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los Procedimientos/actividades que realizan.		
45	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar		
46	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final		
47	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
48	Puede detenerse el procedimiento ausentarse cuando lo necesite.		
49	Puede elegir el método procedimiento de enfermería.		
50	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada.		
51	Las consignas de ejecución (ordenes de trabajo, instrucciones, procedimientos)		
52	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades		
53	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas		
54	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas.		
55	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
56	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.		

57	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera).		
58	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

“MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”

Anexo 3: Aprobación del comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 12 de febrero de 2025

Investigador(a)
MARÍA DEL PILAR SILVA QUISPE
Exp. N°:0079-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBO** los siguientes documentos:

Protocolo titulado: "SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UNA CLÍNICA PARTICULAR DE SURCO -LIMA, 2024" Versión 01 con fecha 20/01/2025.

Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 20/01/2025.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) María Del Pilar Silva Quispe.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
 UPNW



Av. Ancoqipa 440 - Santa Beatriz
 Universidad Privada Norbert Wiener
 Teléfono: 706-2535 anexo 3290 Cel. 981-400-698
 Correo: comite.etica@privadawienner.pe

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco, Lima 2024” además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Maria del Pilar Silva Quispe

Título del proyecto: Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería que labora en una clínica particular de Surco, Lima 2024.

Propósito del estudio: Analizar la relación de la sobrecarga laboral con la calidad de vida del personal de enfermería

Participantes: Profesionales de enfermería de una clínica particular Surco

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 961625701. Email: mapih.sq12@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:.....

D.N.I:.....

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Maison
de Santé

Sedes:
Jr. Miguel Aljovín 222, Lima
Av. Alf. Benavides 5362, Surco
Av. Chorrillos 171, Chorrillos

Surco, 19 de marzo del 2025

Central (01) 619-6000
Afiliados (01) 619-6007
Citas (01) 619-6030

Carta N° 012-DM-CMSF-2025

Saludos cordiales

Doctor
RODOLFO AMADO, AREVALO MARCOS
Director
Programa Académico de Enfermería
UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
Jr. Larrabure y Unanue 110, Av. Arequipa 440 - Lima

Presente.-

Asunto : Rpta. Recolección de datos para proyecto de investigación estudiante: Silva Quispe Maria del Pilar.

De mi mayor consideración:


Me es grato dirigirme a usted a fin de saludarlo cordialmente, y su vez hacer de su conocimiento la autorización para que la estudiante SILVA QUISPE MARÍA, bachiller del Programa Académico de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud pueda realizar la recolección de datos, siempre y cuando no implique la recopilación de datos personales o reservados de pacientes, la cual solicita para su proyecto de investigación titulado: "SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN UNA CLÍNICA PARTICULAR DE SURCO - LIMA, 2024"

Del mismo modo, al término de la investigación realizada el interesado deberá alcanzarnos el resultado de la información obtenida.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

CSALUD S.A.
CLINICA MAISON DE SANTE DEL ESTE


DRA. LADY HERNANDEZ HUERTA
Directora Médica
CMP. 65313 RNE. 34984

Anexo 6: Informe del asesor de Turnitin




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

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




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

- 14%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 12%  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

- 14% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 12% 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		
hdl.handle.net		5%	
2	Internet		
repositorio.uwiener.edu.pe		4%	
3	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-08-09		<1%	
4	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2025-11-02		<1%	
5	Internet		
repositorio.ucv.edu.pe		<1%	
6	Trabajos entregados		
Universidad Wiener on 2022-10-07		<1%	
7	Internet		
apirepositorio.unh.edu.pe		<1%	
8	Internet		
repositorio.ucsm.edu.pe		<1%	
9	Trabajos entregados		
Universidad Cesar Vallejo on 2023-04-06		<1%	
10	Trabajos entregados		
Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-09		<1%	
11	Internet		
www.coursehero.com		<1%	