



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un
Hospital Nacional- Arequipa, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Rosas Pascuali, Yodalia Kelsy


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5246-0031>

Asesora: Mg. Muñoz Pizarro, Rosa Maria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>

Lima – Perú

2026

	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, **Rosas Pascuali, Yodalía Kelsy**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “**Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un Hospital Nacional-Arequipa, 2026**” Asesorado por el docente. **Mg. Rosa María Muñoz Pizarro** con DNI 28273016 ORCID. <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527> tiene un índice de similitud de 17 % con código OID: 14912:581091742 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

Rosas Pascuali, Yodalía Kelsy

DNI: 41684761




.....
Firma

Rosa María Muñoz Pizarro

DNI: 28273016

Lima, 20 de abril del 2026

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

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

El proyecto de investigación del Lic. **Rosas Pascuali, Yodalia Kelsy**, muestra un **17% de similitud total**, con un **5% correspondiente a fuentes primarias**, excediendo el límite permitido de similitud general del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- **1% de la similitud se debe al resumen y Abstract del trabajo**, el cual requiere una redacción similar a otros documentos relacionados por su naturaleza descriptiva.
- El 1% corresponde a las **hipótesis y el diseño metodológico** que se redactaron utilizando **plantillas estándar** para asegurar claridad, precisión, replicabilidad y transparencia, lo cual incrementó el porcentaje

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes generales del 17%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente

Mg. Rosa María Muñoz Pizarro
 Asesora.

DEDICATORIA:

A Jesús y a mi familia por acompañarme en esta meta, dándome fortaleza, sabiduría y paciencia para poder culminar mi proyecto de tesis.

Con profundo amor y gratitud.

AGRADECIMIENTO:

A mi familia y asesora por su paciencia, apoyo y comprensión a lo largo de todo este proceso.

Asesora: Mg. Muñoz Pizarro, Rosa Maria
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4861-2527>

JURADO

- Presidente** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban
Secretario : Mg. Barreda Paredes, Ruby Ines
Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito analizar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero. La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional y corte transversal, considerando una población finita de 1200 enfermeros.

La muestra estará conformada por 291 participantes, determinada mediante la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas. Para su selección se utilizará un muestreo probabilístico aleatorio simple.

La obtención de datos se realizará a través de encuestas, empleando instrumentos validados para medir las variables de estudio. Los datos serán procesados mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial, utilizando la prueba de Chi cuadrado para verificar las hipótesis planteadas.

Palabras clave: sobrecarga laboral, calidad de vida, profesional de enfermería.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between workload overload and nurses' quality of life. The research will be conducted under a quantitative approach, with a correlational and cross-sectional design, considering a finite population of 1,200 nurses.

The sample will consist of 291 participants, determined through the application of the formula for finite populations. A simple random probabilistic sampling method will be used for their selection.

Data collection will be carried out through surveys, using validated instruments to measure the study variables. The data will be processed using descriptive and inferential statistical techniques, applying the Chi-square test to verify the proposed hypotheses.

Keywords: workload overload, quality of life, nursing professional.

INDICE:

1.EL PROBLEMA	8
1.1. Planteamiento del problema	8
1.2. Formulación del problema	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	12
1.4.1 Teórica	12
1.4.2 Metodológica	13
1.4.3 Práctica	13
1.5. Delimitaciones de la investigación	13
1.5.1 Temporal	13
1.5.2 Espacial	13
1.5.3 Población o unidad de análisis	13
2. MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes	14
2.2 Bases teóricas	17
2.3 Formulación de hipótesis	25
2.3.1 Hipótesis general	25
2.3.2 Hipótesis nula	25
2.3.2 Hipótesis específicas	25
3. METODOLOGÍA	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación	26
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.6. Variables y operacionalización	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1. Técnica	31
3.7.2. Descripción de instrumentos	31
3.7.3. Validación	32
3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Aspectos éticos	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1. Cronograma de actividades (Se sugiere utilizar el diagrama de Gantt)	35
4.2. Presupuesto	37
5. REFERENCIAS	38
Anexos	44

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día, el trabajo del enfermero se desarrolla en un entorno cada vez más exigente, donde la acumulación de tareas, la presión asistencial y la responsabilidad constante forman parte de su día a día. Esta situación ha convertido a la sobrecarga laboral en un problema importante, ya que impacta sobre el bienestar y la calidad de atención que brinda. (1).

Según la OMS señala que el grupo profesional de enfermería alcanza 29,8 millones de profesionales en el año 2023, aún existe una brecha cercana a los 5,8 millones. Esta falta de personal obliga a muchos profesionales a asumir mayores responsabilidades, incrementando su carga de trabajo, especialmente en contextos con limitaciones económicas y organizacionales (2).

Como consecuencia de esta situación, el desgaste emocional se ha vuelto cada vez más frecuente en el ejercicio profesional. En este sentido, se ha reportado que el 64,3% presenta agotamiento emocional, el 49,8% despensalización y el 41,2% una disminución en su realización personal. Además, más del 60% del personal de salud experimenta niveles de estrés entre moderados y altos, relacionados principalmente con largas jornadas y presión constante (3).

En el contexto internacional, especialmente en América Latina, esta problemática se agrava debido a limitaciones estructurales en los sistemas de salud. La brecha del personal y la mala organización generan un ambiente laboral exigente, donde los profesionales están constantemente expuestos al estrés. En este escenario, la sobrecarga laboral se asocia directamente al estrés laboral,

afectando la salud y la calidad del cuidado. No es casual que más del 60% del personal sanitario en estos contextos presente altos niveles de estrés laboral (4).

A nivel organizacional, este problema no se debe únicamente a la escasez de personal, sino también a deficiencias en la gestión de los servicios de salud. Una mala organización del recurso humano y las pocas estrategias institucionales incrementan la presión sobre el personal, generando un entorno poco favorable. Diversos estudios han demostrado que las instituciones con sistemas de gestión deficientes presentan mayores niveles de estrés y sobrecarga laboral, lo que afecta tanto la eficiencia del servicio como la seguridad del paciente (5).

Asimismo, la sobrecarga laboral influye directamente en la calidad del cuidado, ya que el exceso de pacientes por profesional limita el tiempo disponible para cada atención, aumentando el riesgo de errores y complicaciones. Se ha evidenciado que una mayor carga de trabajo se relaciona con una menor adherencia a los protocolos y una disminución en la calidad de los cuidados, lo que demuestra que el bienestar del profesional está estrechamente vinculado con los resultados en salud (6).

Por otro lado, mantener altos niveles de sobrecarga laboral puede generar consecuencias a largo plazo, como ausentismo, rotación laboral e incluso abandono de la profesión. Esto agrava aún más la crisis del recurso humano, generando un ciclo en el que la falta de personal incrementa la carga laboral, y esta, a su vez, impulsa la salida de profesionales del sistema (7).

A nivel global, diversos estudios evidencian que el síndrome de burnout ha alcanzado niveles preocupantes. Se estima que hasta el 76% de los profesionales de salud presenta altos niveles de agotamiento emocional, mientras que

metaanálisis recientes reportan una prevalencia global cercana al 18%, siendo las enfermeras uno de los grupos más afectados (8).

En América Latina, la situación es aún más crítica, ya que hasta el 75% del personal de enfermería presenta estrés laboral significativo, y en algunos países, como Chile, la prevalencia de burnout supera el 90%. Estos datos reflejan el impacto de la alta demanda asistencial, la escasez de recursos y las deficiencias organizacionales en el bienestar del personal (9).

Además, informes recientes señalan que más del 90% del personal de enfermería reconoce que su carga laboral afecta su salud psicológica, y alrededor del 60% ha considerado abandonar la profesión debido a las condiciones laborales. Factores como jornadas extensas y presión constante han sido identificados como determinantes del estrés ocupacional (10).

En el Perú, esta problemática también es evidente. Estudios han encontrado una conexión en la cantidad de trabajo y el estrés, con una correlación $r = 0,921$, lo que indica que, a mayor carga laboral, mayor deterioro del bienestar emocional. Asimismo, el estrés laboral ha ido en aumento, afectando tanto el desempeño como el bienestar del personal (11).

En la región Arequipa, se observa en los hospitales nacionales una alta demanda de atención y limitaciones de recursos generan un entorno laboral exigente. Se estima que más del 50% del personal presenta niveles moderados a altos de sobrecarga laboral, lo que impacta directamente en su bienestar y en la calidad del cuidado brindado (12).

En el Hospital Nacional de Arequipa, la problemática es aún más evidente, ya que las enfermeras llegan a atender entre 30 y 40 pacientes por turno. Además,

el 44,7% del personal presenta sobrecarga excesiva y el 40,0% sobrecarga alta, lo que significa que más del 80% trabaja bajo condiciones demandantes. A ello se suma que el 85,9% reporta niveles de satisfacción laboral solo regulares, reflejando una calidad de vida no óptima.

Frente a esta realidad, resulta necesario analizar la interacción entre la alta carga de trabajo y la calidad de vida del enfermero en un hospital nacional de Arequipa. Comprender la problemática permitirá fortalecer los servicios de salud y brindar una atención más segura y con calidad a los pacientes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un Hospital Nacional de Arequipa, 2026?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona sobrecarga laboral según dimensión carga física con calidad de vida del profesional de enfermería?
- ¿Cómo se relaciona sobrecarga laboral según dimensión carga mental con calidad de vida del profesional de enfermería?
- ¿Cómo se relaciona sobrecarga laboral según dimensión trabajo a turnos con la calidad de vida del profesional de enfermería?
- ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensión organización del servicio con calidad de vida del profesional de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según dimensión carga física y calidad de vida del profesional de enfermería.
- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según la dimensión carga mental y calidad de vida del profesional de enfermería.
- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según dimensión trabajo a turnos y calidad de vida del profesional de enfermería.
- Identificar la relación que existe entre sobrecarga laboral según dimensión Organización del servicio y calidad de vida del profesional de enfermería.

1.4 Justificación

1.4.1 Teórica

El estudio contribuirá a fortalecer el conocimiento sobre estas variables, considerando aspectos físicos, psicológicos y sociales que influyen en el bienestar del personal.

Asimismo, los resultados que se obtengan podrán servir como base para futuras investigaciones, aportando información útil en el contexto local, donde aún existe poca evidencia sobre esta problemática.

1.4.2 Metodológica

El análisis se realizará mediante un planteamiento cuantitativo y diseño correlacional y para la obtención de datos se emplearán instrumentos con confiabilidad y validez de la información. Asimismo, se aplicarán técnicas estadísticas tanto descriptivas como inferenciales, facilitando el análisis adecuado de los resultados y la verificación de las hipótesis planteadas.

1.4.3 Práctica

La información obtenida será de utilidad para las autoridades y gestores de salud del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, ya que brindará evidencia que apoye la toma de decisiones orientadas a mejorar la organización del trabajo, optimizar la distribución del personal y promover estrategias que favorezcan el bienestar del equipo de enfermería.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporal: Se ejecutará de octubre 2025 a febrero 2026.

1.5.2 Espacial: Se desarrollará en un Hospital en la ciudad de Arequipa.

1.5.3 Población o unidad de análisis: Integrada por 1200 enfermeros que laboran en el Hospital Nacional de Arequipa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Castro y Chantong (8) en el 2020 en Ecuador con el propósito de “determinar la incidencia de la carga laboral sobre la calidad de vida, con el fin de fundamentar un diseño que mitigue dicha problemática”. Estudio no experimental con abordaje cuantitativo, de tipo correlacional y corte transversal; aplicando herramientas estandarizadas para la medición de ambas variables en 58 enfermeros. Se concluye en que el 60% de enfermeros presentó un nivel alto de sobrecarga laboral y más del 50% manifestó una baja calidad de vida profesional. Los autores concluyen que el incremento de las exigencias laborales repercute negativamente en el bienestar físico y emocional del personal de enfermería.

Solórzano (9), 2021 en Ecuador con el fin de “identificar la correlación existente entre la sobrecarga laboral y el bienestar del personal en un centro hospitalario nacional”. Estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal, población 35 enfermeros y técnicos. Resultados: 72% tenían niveles intermedios de sobrecarga laboral, siendo las dimensiones con mayor afectación las exigencias mentales (57%) y las exigencias físicas (55%). El bienestar laboral estuvo afectado en 48% del personal. Entre los síntomas que desarrollaron los estudiados estaba “la cefalea, insomnio, ansiedad, depresión y dolores músculo esqueléticos, así como también, disminución de la vida social y recreativa”. Se demostró asociación entre ambas variables, donde mayores niveles de carga laboral tienen menor bienestar.

Ribeiro et al. (10), 2021 en España con la finalidad de “valorar la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en instituciones sanitarias públicas a nivel nacional”. El análisis adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, donde participaron 78 enfermeros. Entre los resultados, se evidenciaron que 93% de los participantes correspondía al sexo femenino. Asimismo, el 56 % del personal reportó jornadas laborales que alcanzaban aproximadamente 60 horas semanales y el 41 % desempeñaba turnos tanto diurnos como nocturnos. En cuanto a la situación laboral, el 74 % contaba con contrato público y el 58 % presentó niveles moderados de sobrecarga laboral. Respecto a la calidad de vida, el 25 % de los participantes mostró niveles altos, mientras que el 39 % presentó niveles intermedios, observándose mayor afectación en las dimensiones biológica, psicológica y relacional. Se concluye que la carga laboral elevada influye en el bienestar laboral.

Nacionales

Caballero et al (11) 2022 en Chimbote y Lima se propuso “determinar la relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida laboral en enfermeros”. La investigación de tipo cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y corte transversal, participaron 502 enfermeros. Aplicó el cuestionario de Sobrecarga Laboral y Calidad de Vida Laboral. Entre los resultados, el 89.4% de enfermeros tuvieron nivel medio de sobrecarga y 70.7% mostraron una calidad de vida de trabajo media. Concluyendo que el aumento en la exigencia de trabajo modifica la calidad de vida del enfermero de forma negativa.

Panta (12), 2023 en Lima que tuvo como objetivo general “identificar la correlación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los profesionales de enfermería que ejercen sus labores en el servicio de cuidados intensivos de un

centro hospitalario local”. Estudio con enfoque descriptivo, de tipo correlacional, no experimental y transversal; el grupo de estudio fue 150 enfermeros, como instrumentos de recolección de datos se utilizaron dos encuestas. Los resultados evidenciaron que el 52% presentó niveles intermedios de carga laboral y el 20% niveles altos. Asimismo, el 48% de los enfermeros manifestó limitaciones en el tiempo destinado a la vida personal, así como dificultades en las relaciones interpersonales y presencia de molestias físicas, asociados al exceso de trabajo en el entorno hospitalario. Se evidenció una asociación negativa con la alta carga laboral y el bienestar del enfermero.

Rubio (13), 2023 en Lima, tuvo como alcance “determinar la relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería”. La investigación fue de diseño no experimental, correlacional, y se desarrolló con 86 enfermeros. Entre los resultados, respecto a la sobrecarga laboral el 24,4% de profesionales tuvo un nivel medio; el 72,1% un nivel alto. Sin embargo, en la calidad de vida, de los 86 profesionales el 41,9% calificaron una mala calidad de vida, el 45,3% un nivel intermedio y el 12,8% una calidad de vida favorable. Así mismo se estableció una relación inversa de intensidad moderada entre la elevada carga laboral y el bienestar del profesional de enfermería, con un coeficiente de correlación de $-0,434$, lo que indica que el incremento de la carga de trabajo se asocia con un deterioro en el bienestar del enfermero.

2.2 Bases teóricas

Sobrecarga laboral

Es la situación en la que estos trabajadores se ven abrumados por una cantidad de trabajo que supera sus recursos, habilidades y el tiempo que tienen a su disposición. Esto puede conducir a un estrés crónico, agotamiento y de forma final puede impactar de manera negativa su bienestar no sólo físico sino también emocional (19).

La sobrecarga laboral en enfermería trata sobre el desajuste entre lo que se exige en el trabajo y los recursos que tienen enfermeros y enfermeras. Esto puede llevar a un estrés crónico y a un agotamiento tanto emocional como físico. Este problema no sólo afecta la salud de los trabajadores, también impacta negativamente en la eficacia del sistema de salud en general (20).

✓ Teorías:

- **Dorothea Orem Teoría del Autocuidado (Dorothea Orem).**

Argumenta que, para poder cuidar a los demás, primero hay que cuidar de uno mismo. El verdadero cuidado se da cuando compartimos nuestros sentimientos y capacidades con otra persona. Sin embargo, colocar en el centro de su atención el bienestar de los demás, a menudo descuidan su propio autocuidado, pudiendo ocurrir un aumento del estrés y el agotamiento (21).

- **Jean Watson (Teoría del Cuidado Humano).**

Trata del cuidado respecto a la relación existente entre enfermero- paciente, impulsando una práctica de enfermería que sea tanto humanista como transpersonal. Este abordaje impacta directamente en la carga laboral que enfrenta

los enfermeros y enfermeras, enfatizando la necesidad de cuidar también a los cuidadores y no sólo a los pacientes.

Sostiene que el cuidado va más allá de realizar una serie de intervenciones técnicas; se trata de crear una conexión emocional y espiritual entre el enfermero y el paciente. Su teoría se basa en cuatro conceptos clave: Persona, un ser humano valioso, digno y capaz de trascender. Salud, un estado de armonía que abarca cuerpo, mente y alma. Entorno, el contexto que influye en el bienestar tanto del paciente como del cuidador. Cuidado, un acto transpersonal que fomenta el crecimiento y el bienestar de ambos, paciente y enfermero. Watson también introdujo los 10 “factores caritativos”, que son principios fundamentales para una práctica de cuidado más humanizada.

La sobrecarga laboral en enfermería se evidencia en niveles elevados de estrés, agotamiento físico y emocional, lo cual afecta la calidad del cuidado que se brinda. La teoría de Watson ofrece estrategias para mitigar estos efectos a través de sus dimensiones: a) Dimensión Humanista y Transpersonal, destaca la importancia de que el enfermero sea consciente de su propio bienestar; promueve el autocuidado como una forma de prevenir el agotamiento profesional.

b) Dimensión de Relación Enfermero-Paciente, la conexión con los pacientes puede ser una fuente de satisfacción laboral, pero también puede convertirse en una carga emocional si no se cuentan con estrategias adecuadas para afrontarla. La sobrecarga puede afectar la calidad del cuidado transpersonal, haciendo que el trabajo se sienta más mecánico y menos significativo. c) Dimensión del Entorno Saludable, un ambiente laboral con altas demandas y pocos recursos tiene un impacto negativo en el bienestar del personal. Watson aboga por un entorno que fomente la reflexión y el autocuidado, algo que muchas instituciones no consideran

prioritario. d) Dimensión del Crecimiento Personal y Profesional, la teoría de Watson destaca la importancia del crecimiento y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, la carga laboral excesiva puede desmotivar a las personas y contribuir al síndrome de burnout, lo que a su vez puede obstaculizar el desarrollo profesional (22).

Dimensiones de sobrecarga laboral:

Dimensión 1: Carga física. Refiere tanto al esfuerzo y la dificultad que implicaría realizar ciertas actividades, como manejar objetos pesados o mantener una postura específica en el trabajo. El movilizar a un paciente y trasladarlo es un claro caso de carga física. Estos movimientos requieren actividad muscular, y pueden ser tanto dinámicos como estáticos (23).

De igual manera, está relacionada con el esfuerzo que implica llevar a cabo una profesión o trabajo. Por eso, se entiende como el cansancio físico que experimenta un empleado al tener que adoptar posturas difíciles, hacer traslados largos o realizar tareas pesadas (24).

Las actividades laborales que se caracterizan principalmente por el uso de la fuerza muscular corresponden a la denominada carga física. Esta se refiere al conjunto de demandas corporales que el enfermero debe afrontar a lo largo durante su turno de trabajo, estas demandas identificadas se manifiestan a través de los esfuerzos físicos realizados durante la ejecución de actividades que implican esfuerzo muscular, ya sea de tipo estático o dinámico (25).

Dimensión 2: Carga mental. Trata sobre las exigencias psicológicas que se enfrenta en el trabajo y que puede afectar la propia salud del trabajador. Es importante ser conscientes de estos peligros y comprometerse a abordar los

problemas que surgen, como el estrés, la ansiedad, el desgaste emocional y la frustración laboral (26).

Dimensión 3: Trabajo a turnos. Este concepto se refiere a las características y condiciones particulares del trabajo que se realiza en un sistema de turnos, donde los trabajadores cambian sus horarios para cubrir actividades en diferentes momentos del día, ya sea por la mañana, la tarde, la noche o durante los fines de semana. Pueden variaciones en las actividades laborales tener efectos negativos en el sueño de las personas y su rendimiento. Es importante considerar que, al acostumbrarse a estas rutinas diarias, se puede ver afectada la homeostasis psicofisiológica de los trabajadores (27).

Dimensión 4: Organización del servicio. Trata de cómo se organiza el equipo de trabajo en la designación de funciones y actividades, haciendo uso de una pauta previamente establecida o simplemente en base a la cultura organizacional que ha sido diseñada previamente como un modelo institucional. El objetivo es crear buenas organizaciones en los distintos servicios, permitiendo ofrecer un trabajo de calidad. Lo que permite eleva la satisfacción del personal y los usuarios, asegurando una atención de calidad que tiene un impacto positivo en los resultados esperados (28)

Variable 2: Calidad de vida

✓ Según la OMS, “es la percepción del individuo de su posición en la vida, en contexto con su cultura y el sistema de valores que viven en relación con sus metas, expectativas y preocupaciones” (29).

La calidad de vida laboral se entiende como el estado de bienestar derivada del balance entre las demandas del entorno laboral y recursos psicológicos y de organización que posee el trabajador para hacerle frente. (30).

La calidad de vida en el ámbito profesional está influenciada por varios factores, como lo personal (género, edad, personalidad), lo familiar (el apoyo de un cónyuge o la familia) y lo laboral (el salario y las experiencias que se han acumulado a lo largo del tiempo) (31).

La profesión de enfermería, que en su mayoría está compuesta por mujeres, se encuentra inmersa en un entorno que está en constante cambio. Estos cambios se presentan desde diversas perspectivas: política, financiera, social y ambiental. Todo esto influye en cómo se relacionan con la sociedad y en su propia manera de vivir (32).

El trabajo está estrechamente vinculado al bienestar, ya que constituye el entorno de permanencia de los trabajadores, impactando directamente en su bienestar (33).

✓ Teorías:

Katherine Kolcaba (Teoría del confort)

Plantea que cuando las necesidades de confort del profesional son satisfechas en su entorno laboral, aumenta su bienestar, motivación y desempeño, lo que repercute positivamente en la calidad del cuidado.

Conceptualización:

- **Confort:** Se entiende como el estado de bienestar físico, emocional, social y ambiental que permite al enfermero desempeñar su trabajo de manera saludable y satisfactoria.

Cuando el enfermero experimenta confort: disminuye el estrés laboral, se reduce el agotamiento o burnout, mejora la satisfacción laboral y aumenta la calidad del cuidado brindado.

- **Alivio:** Es el estado de bienestar que ocurre cuando se resuelve o disminuye una necesidad o problema específico relacionado con su trabajo.

Se produce cuando una situación que genera estrés, cansancio o dificultad laboral es solucionada.

- **Tranquilidad:** Es el estado de calma, satisfacción y equilibrio emocional que experimenta el enfermero cuando se siente seguro y cómodo en su entorno laboral. No se refiere solo a resolver un problema puntual, sino a mantener un estado estable de bienestar en el trabajo.

- **Trascendencia:** Es el estado en el que el enfermero logra superar las dificultades, el estrés o las exigencias del trabajo y encuentra fortaleza, sentido y crecimiento en su profesión.

En este nivel, el profesional no solo maneja las dificultades del trabajo, sino que desarrolla resiliencia y motivación para seguir brindando cuidados de calidad.

✓ **Dimensiones:**

- **Dimensión física:** Se refiere al estado corporal y la salud del profesional. Ejemplos: fatiga por turnos prolongados, descanso insuficiente, carga física del trabajo
- **Dimensión psicoespiritual:** Relacionada con emociones, valores y sentido del trabajo. Ejemplo: estrés laboral, motivación profesional, autoestima, satisfacción con la profesión.

- Dimensión sociocultural: Se refiere a relaciones interpersonales en el trabajo. Ejemplo: relación con compañeros, apoyo del equipo de salud, reconocimiento profesional, ambiente laboral positivo.
- Dimensión ambiental: Relacionada con el entorno físico del lugar de trabajo. Ejemplo: infraestructura hospitalaria, iluminación y ventilación, recursos disponibles, seguridad laboral (34).

Cuando estas dimensiones se fortalecen, el enfermero experimenta alivio, tranquilidad y trascendencia, mejorando su calidad de vida y desempeño profesional (35).

✓ **Teoría de la Calidad de Vida de Carol Estwing Ferrans y Marjorie Powers**

La teoría se enfoca en cuatro áreas clave, cuatro tipos de bienestar como: físico, psicológico, social y espiritual. Cuando se aplica a los profesionales de enfermería, ofrece un marco útil para evaluar y mejorar su calidad de vida en conexión con su labor profesional (36).

✓ **Dimensiones de Calidad de Vida Laboral**

- **Apoyo Directivo**

Es el soporte que brindan los directivos en las instituciones de salud está estrechamente relacionado con varios aspectos, como el salario que reciben, los incentivos y el reconocimiento. Es fundamental que se preste atención a la distribución del trabajo y a la ejecución de tareas, destacando la importancia de un liderazgo que sea alentador. Esto implica preocuparse por enseñar, escuchar y facilitar el trabajo de los diferentes trabajadores de la salud involucrados en el cuidado del usuario. Estas demostraciones deben ser reconocidas y apoyadas por

las jefaturas, quienes deben confiar en que sus colaboradores actúen con autonomía (37).

- **Carga de Trabajo**

Esta dimensión analiza la forma en que los profesionales interpretan la cantidad y el grado de complejidad de las actividades que le son asignadas, así como la presión temporal y la disponibilidad de los recursos que tienen a su disposición para cumplir con sus responsabilidades. Pueden ser perjudiciales en su bienestar, ya que puede llevar a la sumisión, falta de creatividad y autonomía. Todo esto contribuye al estrés laboral, además de generar desmotivación y afectar el ambiente en el que laboran. En el ámbito de la enfermería, hay elementos tanto favorables como desfavorables que impactan de manera significativa en la vida de estos profesionales, influyendo en sus condiciones laborales y provocando problemas de salud (38).

- **Motivación Intrínseca**

El grado de responsabilidad que tienen los individuos hacia su trabajo es fundamental. Se espera que el trabajo que realicen sea de forma dinámica, diligente y activa, teniendo una actitud abierta y dispuesta a adaptarse a los cambios. Es importante que pongan en práctica sus conocimientos técnicos y científicos actualizados para fortalecer su desempeño profesional. Todo esto debe estar alineado con los principios filosóficos y éticos que establece la institución. Además, es esencial que cada persona esté dispuesta a compartir sus aprendizajes con sus colegas, así como a reflexionar sobre cómo ha evolucionado su labor a lo largo del tiempo. Esto no sólo beneficia el trabajo en equipo, sino que también facilita el

proceso de aprendizaje. La motivación intrínseca, por otro lado, es algo que no se puede controlar, ya que varía de un profesional a otro (39).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un Hospital Nacional-Arequipa, 2026.

2.3.2 Hipótesis nula

No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en un Hospital Nacional- Arequipa, 2026.

2.3.3 Hipótesis específicas

H:1 Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral según dimensión carga física con la calidad de vida del enfermero.

H:2 Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral según dimensión carga mental y calidad de vida del enfermero.

H:3 Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral según dimensión trabajo a turnos y calidad de vida del enfermero.

H:4 Existe relación estadísticamente significativa entre sobrecarga laboral según dimensión Organización del servicio y calidad de vida del enfermero.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación.

Se utilizará el método hipotético-deductivo, mediante la proposición de una hipótesis, se realiza predicciones y que será contrastada con la realidad poniéndola a prueba para su confirmación o refutarla, esto a través de la observación (40).

3.2 Enfoque de Investigación.

Será cuantitativo, ya que se realizará la recolección de datos poniendo a prueba la hipótesis a través de las mediciones numéricas y análisis estadísticos. Esto nos ayudará a identificar patrones de comportamiento y validar teorías (41).

3.3 Tipo de investigación.

Será aplicado, ya que se trata resolver un problema concreto o mejorar una situación práctica, a partir de conocer la posible relación de variables y diseñar estrategias de mejora (42).

3.4 Diseño de investigación

Según su manipulación de variables es no experimental, según el tiempo de estudio es transversal y con un diseño correlacional.

- ✓ Es descriptivo porque se utiliza cuando queremos detallar alguna variable relacionada con el estudio, como las características de la población (43).
- ✓ Es un enfoque correlacional, ya que se emplea cuando queremos investigar cómo unas variables afectan a otras o cómo se relacionan entre si (44).
- ✓ Es transversal porque implica recoger datos en un momento específico y determinado (45).

3.5 Población, muestra y muestreo.

✓ **Población.**

Conformada por 1200 enfermeros que desempeñan sus funciones en el Hospital Nacional de Arequipa.

Muestra: Se empleará la fórmula para poblaciones finitas, obteniéndose un total de 291 enfermeros.

Donde:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

- **n** = Muestra
 - **N** = Población
 - **Z** = Valor de la distribución normal.
 - 95% → 1.96
 - 99% → 2.58
 - **p** = probabilidad de éxito (si no se conoce, usar 0.5)
 - **q** = 1 - p
 - **e** = margen de error (ej. 0.05 = 5%)
- ✓ **Muestreo:** Probabilístico de tipo aleatorio simple, lo que permitirá que los participantes tengan la misma oportunidad de ser seleccionados.

Criterios de inclusión.

- Profesionales de enfermería que se encuentren bajo los regímenes laborales 728, 276, CAS o contratación por terceros.
- Enfermeros que cuenten con un año de experiencia laboral en el servicio.
- Profesionales que autoricen voluntariamente su participación y firmen su consentimiento.

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que no deseen formar parte del estudio.
- Profesionales con menos de un año de experiencia en el servicio.
- Enfermeros que estén de vacaciones, descanso médico o licencia durante el estudio.

3.6. Matriz de Operacionalización de Variable:

Variable 1: Sobrecarga laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Se entiende como una situación laboral en la que el profesional enfrenta una cantidad excesiva de tareas y responsabilidades que superan su capacidad para cumplirlas de manera adecuada dentro del tiempo disponible. (46).	Se refiere a una situación en el entorno laboral donde las exigencias y responsabilidades superan la capacidad del profesional de enfermería para manejarlas de manera eficiente. En este estudio, esta variable será evaluada en profesionales de un hospital de Arequipa mediante un instrumento que considera las dimensiones de carga física, carga mental, trabajo por turnos y organización del servicio (48).	Carga física	Posición Fuerza muscular-Esquelético.	Ordinal	Sobrecarga laboral: Alta = 78 – 116 Sobrecarga laboral: Media = 39 – 77. Sobrecarga laboral Baja = 0 – 38.
		Carga mental	Presión Dinamica laboral, Desgaste mental.		
		Trabajo a turnos	Rol de trabajo Turnos nocturnos		
		Organización del servicio	Orden en el procedimiento Trabajo colaborativo.		

Variable 2. Calidad de vida

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es la medida en que los integrantes de una organización específica pueden cumplir con necesidades personales significativas a través de sus vivencias dentro de la misma (47).	Se refiere al nivel en que los profesionales de enfermería logran satisfacer sus necesidades personales a partir de sus experiencias laborales en el Hospital Nacional de Arequipa. Esta variable será evaluada mediante un instrumento que considera las dimensiones de apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca (50).	Apoyo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción - Esfuerzo - Reconocimiento 	Ordinal	<p>Calidad de vida mala = 35 –70 puntos.</p> <p>Calidad de vida baja = 71 – 175 puntos.</p> <p>Calidad de vida buena = 176 – 280 puntos.</p> <p>Calidad de vida óptima = 281 – 350 puntos.</p>
		Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Presión - Responsabilidad - Estrés. 		
		Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Apoyo familiar - Capacitación - Competencia. 		

3.7 Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnica.

Variable1: Sobrecarga Laboral y Variable 2: Calidad de vida,

Sera la encuesta es un método de investigación cuantitativa donde el investigador recoge información a través de cuestionarios que ya han sido diseñados, sin modificar el entorno ni el fenómeno que se está estudiando (49).

3.7.2 Descripción de instrumentos.

Instrumento 1: Sobrecarga laboral.

Cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España ,elaborado por Bestratén en el año 2005 y modificado por Peña Percilia (48) en el 2022.

Está estructurado en 58 ítems, distribuidos de la siguiente manera en 4 dimensiones: Carga física con 15 ítems. (1 al 15), Carga mental: con 14 ítems. (16 al 29), Trabajo a turnos: con 12 ítems (30 al 41) y organización del servicio: con 17 ítems (42 al 58).

Se puntúan las respuestas en categorías de si o no, calificando a cada categoría, donde NO = 1 y SI = 2.

Los niveles y rangos considerados son:

- Sobrecarga Laboral alta = 102 – 116 puntos.
- Sobrecarga Laboral media = 80 – 101 puntos.
- Sobrecarga Laboral baja = 58 – 79 puntos.

Instrumento 2: Calidad de vida del enfermero.

Es el instrumento de Calidad de vida (50) de Moran Rómulo en el 2022, constituido por 35 ítems divididos en tres dimensiones: apoyo directivo con 13 ítems (1-13), carga de trabajo con 11 ítems (14- 24) y motivación intrínseca con 11 ítems (25-35).

Los ítems del instrumento se responden mediante una escala de Likert con valores del 1 al 10, donde 1 indica “nada” y 10 “mucho”. Cabe destacar que el ítem 34 evalúa la perspectiva global de la calidad de vida profesional. Para su interpretación, las puntuaciones se clasifican de la siguiente manera: de 1 a 2 se considera deficiente, de 3 a 5 regular, de 6 a 8 buena y de 9 a 10 excelente.

Asimismo, los niveles establecidos para la variable calidad de vida se organizan en los siguientes rangos:

- Calidad de vida mala: 35 a 70 puntos.
- Calidad de vida baja: 71 a 175 puntos.
- Calidad de vida buena: 176 a 280 puntos.
- Calidad de vida óptima: 281 a 350 puntos.

3.7.3. Validación

Variable Sobrecarga laboral

Validada por cuatro expertos, con un coeficiente de V de Aiken de 0.884 lo que indica alta validez del instrumento (48).

Variable Calidad de vida

La validez del instrumento fue realizada Juicio de 5 expertos, quienes evidenciaron alta relevancia, adecuada coherencia interna y nivel satisfactorio de imparcialidad (50).

3.7.4. Confiabilidad.

Variable Sobrecarga laboral

La confiabilidad se determinó mediante prueba piloto aplicadas a 30 enfermeras. El Alfa de Cronbach obtenido fue de $\alpha=0.789$, lo cual evidencia un nivel aceptable de consistencia interna, indicando que el instrumento mide adecuadamente la carga laboral del enfermero (48).

Variable Calidad de vida

La confiabilidad se obtuvo a través de prueba piloto realizada a 10 participantes que no formaban parte de la muestra definitiva. El resultado de alfa de Cronbach fue de 0,933, lo que permite considerar el instrumento como altamente confiable y adecuado para su aplicación (50).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez concluida la recolección de la información, los datos serán registrados en una base de datos de Excel, y luego será exportada al software estadístico SPSS versión 27 .

Para determinar la distribución de los datos, se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (KS), de acuerdo con los resultados obtenidos, se seleccionarán las pruebas estadísticas. Con el propósito de analizar la relación se emplearán el coeficiente de correlación de Spearman y la prueba de Chi cuadrado, con el objetivo de comprobar o rechazar las hipótesis planteadas en el estudio. Finalmente, los resultados se presentarán en tablas cruzadas, lo que permitirá una mejor comprensión e interpretación de la información obtenida.

3.9 Aspectos éticos

Se desarrollará la investigación considerando principios éticos fundamentales, así como el consentimiento informado, la confidencialidad de la información, la participación voluntaria, la no maleficencia, la beneficencia, el respeto a la dignidad humana, el uso responsable de los datos y la honestidad del estudio.

CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2025			2026	
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
Identificación del problema					
Revisión bibliográfica					
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.					
Elaboración de los objetivos (General y específicos)					
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)					
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)					
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)					
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)					
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)					
Elaboración de la población, muestra y muestreo.					
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.					
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)					
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.					
Elaboración de los aspectos éticos.					

Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)					
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.					
Elaboración de los anexos.					
Revisión Final de proyecto.					
Aprobación del proyecto.					
Aplicación del trabajo de campo.					
Redacción del informe.					

LEYENDA:

- Actividades Cumplidas



- Actividades por cumplir



4.2 Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Impresiones	Hoja	500	0.4	200
	Lap.top	Unidad	1	1	1500
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Movilidad	Unidad	30	30	900
	Otros	Horas	00	00	800
Recursos Humanos	Estadístico	Hora	4	100	400
	Digitador	Hora	5	60	300
	Sub-total				4280
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria USB	1	01	25.00	45
	Otros				100
	Subtotal				4537

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios Recursos Humanos	4280
2	Material	257

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. World Health Organization. State of the world's nursing 2025: investing in education, jobs and leadership [Internet]. Geneva: WHO; 2025 [citado 2026 Abr 10]. Disponible en: <https://www.who.int>
2. Organización Mundial de la Salud. El impacto de la sobrecarga laboral en la salud mental y física de los trabajadores de la salud [Internet]. 2025 [citado 5 Ene 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud>
3. Daniel A. Sobrecarga laboral y desgaste emocional en profesionales de enfermería. *Rev Enferm.* 2026;15(2):45-52.
4. Galanis P, Vraka I, Fragkou D, Bilali A, Kaitelidou D. Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: a systematic review and meta-analysis. *J Adv Nurs.* 2021;77(8):3286–302.
5. Tipan R, Vaca A. Síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Cienc Lat Rev Cient Multidiscip.* 2026;10(1):491-504.
6. Griffiths P, Maruotti A, Recio Saucedo A, Redfern OC, Ball JE, Briggs J, et al. Nurse staffing, nursing assistants and hospital mortality: retrospective longitudinal cohort study. *BMJ Qual Saf.* 2021;30(5):385–94.
7. Organización Mundial de la Salud. Seguridad del paciente: marco estratégico mundial 2021–2030 [Internet]. Ginebra: OMS; 2021 [citado 2026 Abr 10]. Disponible en: <https://www.who.int/es>
8. Organización Mundial de la Salud. Estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030 [Internet]. Ginebra: OMS; 2022 [citado 2026 Abr 10]. Disponible en: <https://www.who.int/es>

9. Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. Global prevalence of burnout symptoms among nurses: a systematic review and meta-analysis. *J Psychiatr Res.* 2021;123:9–20.
10. Organización Panamericana de la Salud. La salud mental de los trabajadores de la salud en las Américas [Internet]. Washington, DC: OPS; 2022 [citado 2026 Abr 10]. Disponible en: <https://www.paho.org>
11. Quispe Y. Sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería del Hospital Regional de Puno, 2022 [tesis de licenciatura]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2023.
12. Parco E, Joaquim A, Cárdenas M. Ocupational stress in health professionals during pandemic: systematic review. *J Glob Health Med.* 2022;6(1):1-14.
13. Pérez J, Gómez L. Sobrecarga laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital de Arequipa [Internet]. Lima: Universidad Wiener; 2023 [citado 2026 Abr 8]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/>
14. Castro F, Chantong K. Carga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en Ecuador 2020 [tesis de licenciatura]. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo; 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>
15. Solórzano K. Sobrecarga laboral y calidad de vida en enfermería. *Rev San Gregorio.* 2021; 47:35-47.
16. Ribeiro E, Vieira E, Jatobá L, Nogueira W. Calidad de vida laboral en enfermeros. *Enferm Glob.* 2021;20(63):1-10.
17. Caballero J, Bazantes E, Aillapan C. Sobrecarga laboral y calidad de vida laboral en enfermeros en Perú 2022 [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad

- Peruana Unión; 2022. Disponible en:
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6549>
18. Panda M. Carga laboral y calidad en enfermería en UCI Lima 2022 [tesis de especialidad]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2023. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12970/1558>
19. Rubio V. Sobrecarga laboral y calidad de vida en enfermería hospitalaria Lima 2023 [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120998>
20. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020 [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
21. Del Valle K. Sobrecarga laboral en enfermería y atención al paciente. Rev San Gregorio [Internet]. 2021;47 [citado 24 Ene 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>
22. Raimondo M, Fegadolí D, Méier J, et al. Produção científica brasileira em enfermagem: revisão integrativa. Rev Bras Enferm [Internet]. 2019;65(3):529-534 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <http://www.scielo.br>
23. Watson J. Nursing: the philosophy and science of caring. 2nd ed. Boulder: University Press of Colorado; 2018.
24. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Carga de trabajo: definición de carga física y mental [Internet]. 2017 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <https://www.portal.croem.es>
25. Chacolla Y. Carga laboral y calidad de notas de enfermería en Tacna 2020 [tesis de licenciatura]. Tacna: Universidad Jorge Basadre Grohmann; 2020.

26. Pinto S. Carga laboral en enfermeras del servicio de oncología Arequipa 2017 [tesis de licenciatura]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2022.
27. Giraud E, Rizzo R. Carga mental y riesgos psicosociales. Ergonomía Invest Desarro [Internet]. 2022;4(3):35-53 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <https://revistas.udec.cl>
28. Hartog C. Burnout: una revisión clínica. Med Klin Intensivmed Notfmed [Internet]. 2019;114(8):693-698 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00063-017-0362>
29. Pérez C. Carga laboral en enfermería según gravedad del paciente. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2018;34(2) [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu>
30. Moreta R, López C, Gordón P, et al. Bienestar psicológico y salud mental en ecuatorianos. Actual Psicol [Internet]. 2018;32(124):111-125 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>
31. Organización Mundial de la Salud. Calidad de vida [Internet]. 2023 [citado 28 Ene 2025]. Disponible en: <https://www.who.int>
32. Flores M, Escalante C, Ortiz G, Chico G. Calidad de vida en enfermería en áreas críticas. Rev Enferm Neurol [Internet]. 2021 [citado 28 Ene 2025]. Disponible en: <https://revenferneurolenlinea.org.mx>
33. Aguilar P, Acosta J, Raudales E, et al. Factores de calidad de vida laboral. Rev Telos [Internet]. 2023;25(3):638-656 [citado 28 Ene 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.36390/telos253.06>

34. Costa E, Andrade F, Schwingel P. Calidad de vida y actividad física en UCI. Rev Bras Enferm [Internet]. 2017; 8:21-26 [citado 28 Ene 2025]. Disponible en: <https://revenferneurolenlinea.org.mx>
35. Remigio Y. Calidad de vida en enfermeros UCI Lima 2020 [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2020.
36. Martín L. Calidad de vida del profesional de enfermería [tesis de licenciatura]. España: Universitat Rovira i Virgili; 2022.
37. Angulo J. Calidad de vida y satisfacción laboral en enfermería Lima 2018 [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
38. Henríquez S, Cerda B, Vargas P. Calidad de vida en enfermería. Rev Cubana Med Gen Integr [Internet]. 2022;38(3):1-17 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>
39. Parra G, Felli V, Pinto D, et al. Calidad de vida laboral en enfermería docente. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2021;37(1) [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>
40. Gonzales R, Santiago Y. Método hipotético deductivo de Popper. Rev Fac Educ. Perú [Internet]. 2023;29(2):30-45 [citado 25 Feb 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.33539>
41. Vásquez J. Enfoque cuantitativo y diseños descriptivos. Rev Metod Cienc Soc [Internet]. 2024;12(1):34-45 [citado 25 Feb 2025].
Padilla J. Estudio transversal [Internet]. 2021 [citado 25 Feb 2025].
Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com>
42. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Investigación aplicada [Internet]. 2025 [citado 25 Feb 2025]. Disponible en: <https://minciencias.gov.co>

43. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 7a ed. México: McGraw-Hill; 2022
44. Cabrera O. Liderazgo y motivación en enfermería. Salud Cienc Tecnol [Internet]. 2022; 2:1-10 [citado 23 Ene 2025]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com>
45. Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodología de la investigación educativa. Rev Recimundo [Internet]. 2020 [citado 25 Feb 2025]. Disponible en: <http://recimundo.com>
46. Pérez Huamán VC, Bendezú Montero Y. Carga laboral y burnout en enfermeras Lima 2024-2025. Cienc Lat Rev Cient Multidiscip. 2025;9(3).
47. López P, Bañuelos Y, Ortiz M, et al. Sobrecarga laboral y riesgo de infecciones en salud. Rev Latinoam Cienc Soc Hum [Internet]. 2024;5(4):3793-3807 [citado 7 Mar 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2529>
48. Peña P. Sobrecarga laboral y calidad de vida en UCI Lima 2022 [tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022.
49. López M. Calidad de vida laboral en enfermería. Rev Colomb Salud Ocupacional [Internet]. 2021;11(1):52-60 [citado 13 Mar 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.18041/2322634X>
50. Moran R. Sobrecarga laboral y calidad de vida en enfermería Lima 2022 [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022.

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero en un Hospital Nacional- Arequipa, 2026?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según la dimensión carga física y la calidad de vida del enfermero?</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral según la dimensión carga física y la calidad de vida del enfermero.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero en un Hospital Nacional- Arequipa, 2026.</p> <p>HIPÓTESIS NULA</p> <p>No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del enfermero en un Hospital Nacional- Arequipa, 2026.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral según la dimensión carga mental con la calidad de vida del enfermero.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente</p>	<p>VI: SOBRECARGA LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Carga física</p> <p>D2: Carga mental</p> <p>D3: Trabajo a turnos</p> <p>D4: Organización del servicio</p> <p>VD: CALIDAD DE VIDA</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Apoyo Directivo</p> <p>D2: Carga De Trabajo</p> <p>D3: Motivación Intrínseca</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: Observacional, descriptivo.</p> <p>Correlacional, transversal, Prospectivo.</p> <p>Población: 54 Enfermeros.</p> <p>No se contará con muestra.</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios de Sobre Carga laboral. • Cuestionario Calidad De Vida Profesional.

<p>2. ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según la dimensión carga mental y la calidad de vida del enfermero?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida del enfermero?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según la dimensión Organización del servicio y la calidad de vida del enfermero?</p>	<p>2. Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral según la dimensión carga mental y la calidad de vida del enfermero.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida del enfermero.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral según la dimensión Organización del servicio y la calidad de vida del enfermero.</p>	<p>significativa entre la sobrecarga laboral según la dimensión carga mental y la calidad de vida del enfermero.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida del enfermero.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral según la dimensión Organización del servicio y la calidad de vida del enfermero.</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO N°2

CUESTIONARIOS “Sobre Carga laboral en las enfermeras del servicio de UCI del hospital Nacional - Arequipa

Lea cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y califique la percepción que Usted tiene:

Marque con una (X) solo una de las opciones

N.º Dimensión Carga Física:	Si	No
1. Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie – sentado.		
2. Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos/actividades.		
3. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4. Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamiento.		
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.		
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.		

CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL (INSTRUMENTO CVP-35)

Lea cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y califique la percepción que Usted tiene sobre las demandas y cargas de la profesión, considerando que 1 es la menor frecuencia o intensidad y 10 la mayor frecuencia o intensidad con que se presentan los eventos que a continuación se exponen.

Marque con una (X) solo una de las opciones de las columnas.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
APOYO DIRECTIVO										
1. Estoy satisfecho con el trabajo que realizo.										
2. Estoy satisfecho con el sueldo										
3. Hay posibilidad de desarrollo en mi trabajo.										
4. Mi esfuerzo es reconocido por mis compañeros de trabajo.										
5. Percibo el apoyo de mis jefes con respecto a mi trabajo.										
6. Socorro a mis compañeros cuando realizan sus actividades										
7. Se me permite innovar en mi trabajo.										
8. Obtengo el reporte de mis jefes en los resultados de mi trabajo										
9. Se permite expresar lo que pienso y necesito en mi trabajo.										
10. El establecimiento mejora la calidad de vida en el cargo donde realizo mis actividades laborales.										
11. Gozo de autonomía o libertad para decidir.										
12. Encuentro diversidad en mi trabajo.										
13. Es probable que mis sugerencias sean escuchadas y usadas.										
CARGA DE TRABAJO										
14. Aglomeración de trabajo a la semana.										
15. La presión ejercida para sostener las actividades laborales.										
16. Coacción recibida para cumplir la calidad de mi labor.										

17. Apuro por falta de tiempo para realizar mis actividades.																				
18. Hay peleas con colegas en el entorno laboral.																				
19. Hay carencias de tiempo para el desarrollo de mis actividades personales.																				
20. Existe fastidio físico por el área laboral.																				
21. Mi obligación de responsabilidad es.																				
22. Tengo impedimentos molestos en mi trabajo.																				
23. Mis actividades laborales me generan estrés.																				
24. Mi ocupación tiene consecuencias dañinas para mi salud.																				
MOTIVACION INTRINSECA																				
25. Me siento impulsada (o), con ganas de trabajar.																				
26. El amparo familiar es.																				
27. Mi aspiración de ser creativa (o)																				
28. Clasifico las tareas profesionales de mi vida para terminar con la jornada laboral.																				
29. Resguardo la capacitación necesaria para realizar mi trabajo																				
30. Soy un experto para realizar mi trabajo.																				
31. Los ejercicios de mis actividades son importantes para mi trabajo y la vida de las personas.																				
32. Mis actividades son claras.																				
33. Me siento orgullosa (o) de mi trabajo.																				
34. Mi calidad de vida en el trabajo.																				

ANEXO N °: 3

Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

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 enfermero en un Hospital Nacional- Arequipa, 2026”** además usted debe de comprender cuál 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: Lic. Enf. Yodalia Kelsy Rosas Pascuali

Título del proyecto: SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL NACIONAL- AREQUIPA, 2026.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en un Hospital Nacional- Arequipa, 2026.

Participantes: Profesionales de enfermería

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 959204442.

Email: yodi1069@hotmail.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:

.....




17% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 16% 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	5%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-09-16	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-10-01	2%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-27	2%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-01-20	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2024-09-01	<1%
7	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-08-15	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	<1%
10	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-03	<1%