

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería
de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024**

TESIS

Para optar el título de Licenciada en Enfermería

Autoras:

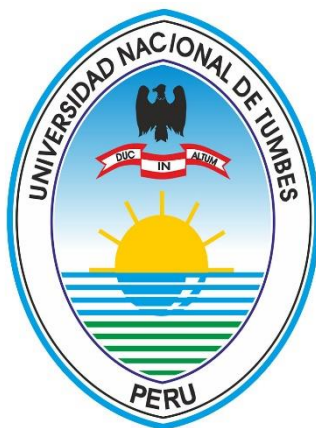
Br. Pérez Torres Andrea Margarita

Br. Piedra Jaramillo Deysi Viviana

Tumbes – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de
la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:


Mg. Leslie Lloclla Sorroza

(Presidente)



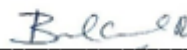
Mg. Edinson Alemán Madrid

(Secretario)



Mg. Balgelica A. Cervantes Rujel

(Vocal)



Tumbes – Perú

2025

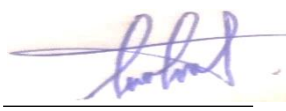
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA




**Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de
la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma:**

Br. Pérez Torres Andrea Margarita

(Autora) 

Br. Piedra Jaramillo Deysi Viviana

(Autora) 

Mg. Balgética Antazara Cervantes Rujel

(Asesora) 

Tumbes – Perú
2025



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, a los 30 días del mes mayo del dos mil veinticinco, siendo las 8 horas con 30 minutos , en la modalidad presencial: en los ambientes de la ciudad universitaria Pabellón J, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N° 0671– 2024/ UNTUMBES – FCS Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza (presidenta), Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid (secretario), Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel (Vocal). Reconociendo en la misma resolución, a la Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada “Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024”, para optar el Título Profesional de Enfermería, presentada por las bachilleres:

BR. PEREZ TORRES ANDREA MARGARITA


BR. PIEDRA JARAMILLO DEYSI VIVIANA

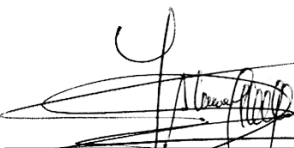
Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de las sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la **Bach. PEREZ TORRES ANDREA MARGARITA APROBADA** con calificativo **BUENO** Y a la **Bach. PIEDRA JARAMILLO DEYSI VIVIANA APROBADA** con calificativo **BUENO**.

En consecuencia, quedan **APTAS** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de Licenciada en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 09 Horas 30 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 30 de mayo del 2025.


Mg. _____ sorroza
DNI N° 42170065
ORCID N° 0000-0002-0288-5047
(Presidenta)


Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid
DNI N° 40704918
ORCID N° 0000-0002-9493-655x
(Secretario)


Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel
DNI N° 29645154
ORCID N° 0000-0002-3629-6013
(Asesora – Vocal)

cc.
Jurado (03)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

INFORME N° 01 - Sobrecarga laboral y calidad de vida.docx

por Andrea Margarita Pérez Torres



Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel|

DNI N° 29645154

Cod. ORCID N° 0000-0002-3629-6013

Fecha de entrega: 01-jun-2025 10:53a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2689704950

Nombre del archivo: INFORME_N°_01_-_Sobrecarga_laboral_y_calidad_de_vida.docx (444.85K)

Total de palabras: 12262

Total de caracteres: 67812

INFORME N° 01 - Sobrecarga laboral y calidad de vida.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

27 %	27 %	9 %	0 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	8 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Balcel

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel

DNI N° 29645154

Cod. ORCID N° 0000-0002-3629-6013

13	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
15	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.cochranlibrary.com Fuente de Internet	<1 %

Balcega

Excluir citas Activo Excluir coincidencias < 15 words
 Excluir bibliografía Activo

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel
 DNI N°29645154
Cod. ORCID N°0000-0002-3629-6013

CERTIFICACION DE ASESORIA

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Escuela de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud.

CERTIFICA:

Que el presente proyecto de tesis: Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024, presentado por las Bachilleres Piedra Jaramillo, Deysi Viviana y Perez Torres Andrea Margarita, ha sido asesorado y guiado por mi persona, por tanto, queda autorizado para su presentación e inscripción a la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, noviembre del 2024



Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel

Asesora del Proyecto de tesis

DECLARACION DE ORIGINALIDAD

Las suscrita Pérez Torres Andrea Margarita, con carné de extranjería N° 001516398 y Piedra Jaramillo Deysi Viviana con carné de extranjería N.º 001494990, bachilleres de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, al amparo de la ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

La tesis titulada Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024 es de nuestra autoría.

Se ha presentado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

EL proyecto de investigación no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos y contenidos a presentarse en los resultados de tesis no serán falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados constituirán en aportes a la realidad investigativa.

De identificarse la falla de fraude, plagio, autoplagio, piratería, asumo las consecuencias y sanciones de mi acción, se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, noviembre del 2024

Br. Pérez Torres Andrea Margarita
Carné de extranjería N° 001516398

Br. Piedra Jaramillo Deysi Viviana
Carné de extranjería N° 001494990

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Mario Pérez Olaya y Rosa Torres, por ser mi mayor inspiración, por su amor incondicional, sacrificio y guía constante a lo largo de mi vida académica y personal. Y a mis hermanos, por su compañía, apoyo y aliento en cada paso de este camino. Esta meta también es de ustedes.

Andrea

Dedico esta tesis con profundo cariño y gratitud a mis padres, cuyo esfuerzo, apoyo incondicional y valores han sido la base fundamental para alcanzar esta meta académica. Agradezco también a todas las personas cercanas que, con su aliento y acompañamiento constante, hicieron posible culminar este proceso. A cada uno de ustedes, mi más sincero reconocimiento.

Deysi

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a la Universidad Nacional de Tumbes, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional y por ser el espacio donde consolidé conocimientos, experiencias y valores fundamentales para mi desarrollo académico y personal.

A la Escuela Profesional de Enfermería, por su compromiso con la excelencia educativa y su permanente apoyo en el fortalecimiento de nuestras competencias.

Mi reconocimiento y gratitud a los miembros del jurado evaluador, por su valioso tiempo, dedicación y aportes críticos que enriquecen significativamente este trabajo de investigación. Su experiencia académica ha sido de gran orientación.

Expreso también mi especial agradecimiento a mi asesora de tesis, por su guía constante, paciencia y exigencia académica, que han sido fundamentales para la culminación rigurosa de este estudio.

A todos quienes, directa o indirectamente, contribuyeron en esta etapa importante de mi vida profesional, muchas gracias.

Andrea y Deysi

ÍNDICE

RESUMEN.....	14
ABSTRACT.....	15
1. INTRODUCCIÓN.....	16
2. ESTADO DEL ARTE	22
2.1. Revisión literaria	22
2.2. Antecedentes de estudio.....	31
3. MATERIAL Y METODOS.....	35
3.1. Localidad y período de ejecución	35
3.2. Tipo de estudio	35
3.3. Diseño de Investigación	35
3.4. Población, Muestra y Muestreo	35
3.5. Criterios de selección	36
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.7. Procedimientos de recolección de datos	38
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	38
3.9. Validación y confiabilidad del instrumento	38
3.10. Consideraciones éticas	39
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. Resultados	41
4.2. Discusión	48
5. CONCLUSIONES.....	53
6. RECOMENDACIONES.....	54
7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
8. ANEXOS	59

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N°01: Sobrecarga laboral del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.....	38
Tabla N°02: Calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.....	39
Tabla N°03: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.....	40
Tabla N°04: Relación entre la sobrecarga física y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.....	41
Tabla N°05: Establecer la relación entre la sobrecarga psicológica y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.....	42
Tabla N°06: Relación entre la sobrecarga comportamental y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.	43
Tabla N°07: Establecer la relación entre la sobrecarga de afrontamiento y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.....	44

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, durante el año 2024. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo relacional, diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 25 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado validado, mediante muestreo censal. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada entre la sobrecarga laboral total y la calidad de vida ($r = 0,328$; $p = 0,000$), indicando que el aumento en las exigencias laborales influye significativamente en la percepción del bienestar del personal. Entre las dimensiones analizadas, la sobrecarga comportamental mostró la asociación más fuerte ($r = 0,418$; $p = 0,000$), seguida de la sobrecarga física ($r = 0,275$; $p = 0,023$), afrontamiento ($r = 0,257$; $p = 0,001$) y psicológica ($r = 0,252$; $p = 0,018$). La mayoría de los profesionales reportó niveles regulares tanto de sobrecarga como de calidad de vida. Se concluye que la sobrecarga laboral, en sus distintas dimensiones, constituye un factor relevante que afecta la calidad de vida del personal de enfermería. Estos hallazgos respaldan la necesidad de implementar estrategias institucionales orientadas a mejorar las condiciones laborales, reducir el impacto de la sobrecarga y promover el bienestar integral del recurso humano en salud.

Palabras clave: sobrecarga laboral, calidad de vida, Microred de salud

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between work overload and quality of life among nursing staff at the Zarumilla Micro Network, Tumbes, in 2025. A quantitative, correlational, non-experimental, and cross-sectional research design was used. The study included 25 nurses, selected through a census sampling method, and data were collected using a validated structured questionnaire. Results showed a moderate positive correlation between overall work overload and quality of life ($r = 0.328$; $p = 0.000$), indicating that greater perceived workload significantly affects nurses' well-being. Among the specific dimensions, behavioral overload had the strongest association ($r = 0.418$; $p = 0.000$), followed by physical ($r = 0.275$; $p = 0.023$), coping ($r = 0.257$; $p = 0.001$), and psychological overload ($r = 0.252$; $p = 0.018$). Most participants reported regular levels of both work overload and quality of life. It is concluded that work overload, in its various forms, is a relevant factor influencing the quality of life of nursing professionals. These findings underscore the need for institutional strategies to improve working conditions, mitigate workload impact, and promote the comprehensive well-being of healthcare personnel.

Keywords: Work overload, Quality of life, Health micro-network

1. INTRODUCCIÓN

La problemática relacionada con la carga laboral excesiva y su impacto en la calidad de vida de los profesionales de enfermería es ampliamente reconocida como un factor generador de estrés. Esta situación se debe principalmente a las largas jornadas laborales a las que están sometidos, las cuales afectan tanto su bienestar físico como mental, ocasionando un desgaste significativo en su calidad de vida.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado que los enfermeros representan cerca del 60% del personal que compone la fuerza laboral del sector salud y que aproximadamente el 80% de las demandas de atención recaen sobre ellos. Además, la OMS ha indicado que a nivel mundial, millones de trabajadores enfrentan condiciones laborales poco favorables, lo que pone en riesgo no solo su integridad física, sino también su estabilidad emocional (1).

La sobrecarga laboral y su impacto en la calidad de vida de los profesionales de enfermería han despertado un creciente interés y se han convertido en un tema de análisis a nivel global. Esto se debe a que el bienestar proporcionado a estos trabajadores resulta fundamental para que puedan afrontar eficazmente las múltiples exigencias propias de su entorno laboral. Además, la calidad de vida adquiere una relevancia crucial, ya que el personal de enfermería, al estar continuamente expuesto a niveles elevados de estrés y diversas formas de sobrecarga, presenta una mayor vulnerabilidad a desarrollar problemas de salud (2).

En este contexto, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado la importancia del personal de enfermería para la sociedad, indicando la necesidad de contar con al menos veintitrés profesionales de la salud, incluidos médicos, enfermeros y parteras, por cada diez mil habitantes, con el objetivo de garantizar la provisión de servicios básicos de salud a la

comunidad. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que aproximadamente uno de cada diez trabajadores experimenta afecciones como ansiedad, estrés, depresión o agotamiento, asociadas a la sobrecarga laboral (2).

Las investigaciones sobre la calidad de vida del personal de enfermería coinciden en que esta área está predominantemente compuesta por mujeres. Un punto recurrente en estos estudios es que las remuneraciones suelen considerarse insuficientes en relación con las demandas del trabajo, y se evidencia que las instituciones implementan sistemas de control rígidos que exigen un desempeño elevado por parte del personal. A su vez, se ha señalado que la calidad de vida de los enfermeros y enfermeras no recibe la atención necesaria dentro de las organizaciones de salud (3).

En el contexto peruano, un informe del Colegio de Enfermeros del Perú destaca que el 88% de los profesionales de enfermería son mujeres, y el 75% considera que su salario no es adecuado para la responsabilidad que asumen (3). Asimismo, la alta carga laboral tanto física como mental que enfrentar repercute directamente en la calidad de atención de brindada y, sobre todo, en su calidad de vida. Esta situación se refleja en el aumento de descansos médicos asociados con el desgaste profesional, el agotamiento y el estrés. Según datos del Ministerio de Salud de Perú, cerca del 30% de los descansos médicos en personal de enfermería están vinculados a problemas de salud mental derivados de las condiciones laborales (4).

En el Perú, se ha identificado que la relación entre enfermeros y población es de aproximadamente quince profesionales por cada diez mil habitantes, lo que pone en evidencia un déficit significativo en la capacidad del sistema de salud para cubrir las necesidades de atención. Por otro lado, el Ministerio de Salud ha señalado que el estrés se ha convertido en una problemática seria que afecta a más del 30% de la población, siendo atribuido principalmente a dificultades laborales, académicas, económicas, de salud o incluso a conflictos dentro del entorno familiar (5).

Asimismo, se ha observado que, a nivel nacional, el estrés alcanza un porcentaje anual superior al 14%, con un impacto mayor en las mujeres, lo que refleja una vulnerabilidad más pronunciada en este grupo frente a factores estresantes (5).

A nivel regional, se ha observado una notable atención de investigaciones centradas en la evaluación de la calidad de vida y los niveles de sobrecarga laboral entre los profesionales de enfermería. Sin embargo, los estudios disponibles han evidenciado que el personal de salud percibe las condiciones laborales como inadecuadas para el óptimo desempeño de sus funciones. Además, se identifica que los niveles de estrés derivados de la carga laboral diaria suelen clasificarse entre moderados y altos.

Esta situación no difiere significativamente de la realidad que enfrenta la Microred Zarumilla, ubicada en Tumbes, la cual ofrece servicios de medicina, enfermería, psicología, laboratorio, odontología, obstetricia, nutrición, atención al recién nacido y hospitalización. Es importante destacar que estas dos últimas áreas están bajo la responsabilidad de una única enfermera. A pesar de que los objetivos institucionales se orientan principalmente a fomentar el cuidado y un trato humanizado hacia los pacientes o usuarios externos, no se considera de manera adecuada las necesidades reales de los colaboradores internos, lo que refleja una falta de enfoque integral en el bienestar del personal.

Esta situación pone de manifiesto que la institución parece estar priorizando la productividad del personal por encima de su calidad de vida. Por ello, resulta pertinente llevar a cabo la presente investigación, planteándose la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2025? cuestionamiento que nos permitió plantear como objetivo general determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2025 y como objetivos específicos establecer la relación entre la sobrecarga física y la calidad de vida, la relación entre la sobrecarga psicológica y la calidad de

vida, la relación entre la sobrecarga comportamental y la calidad de vida y la relación entre la sobrecarga de afrontamiento y la calidad de vida.

En tal sentido la presente investigación presenta una relevancia teórica puesto que aborda dos variables sobrecarga laboral y la calidad de vida, considerando su relación directa con el desempeño y la eficiencia del personal de enfermería. Estas teorías permitirán contextualizar y comprender de manera integral cómo la sobrecarga laboral influye negativamente en aspectos físicos, emocionales y sociales de los profesionales de la salud, y cómo, a su vez, esta afecta la calidad de vida de dichos trabajadores.

La investigación pretende generar conocimientos que contribuyan al desarrollo de estrategias y políticas destinadas a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los enfermeros. Esto no solo beneficiará al personal directamente afectado, sino que también repercutirá positivamente en la calidad del servicio de atención brindado a los pacientes. En última instancia, los hallazgos permitirán a las instituciones de salud tomar decisiones informadas y eficaces para optimizar el equilibrio entre las demandas laborales y el bienestar de su personal.

La justificación práctica tiene como finalidad aportar información relevante y útil para futuras investigaciones relacionadas con la sobrecarga laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería. Este estudio permitirá identificar y analizar los factores que contribuyen al desequilibrio entre las demandas laborales y el bienestar del personal, generando evidencia que servirá de base para diseñar intervenciones específicas y fundamentadas, asimismo ofrecerá herramientas concretas a los diferentes centros de salud, que a través de los resultados obtenidos, puedan plantear y ejecutar estrategias que mejoren las condiciones laborales del personal de enfermería, quien enfrenta mayor sobrecarga laboral que mitiguen el impacto negativo sobre su calidad de vida.

La justificación metodológica propuesta en esta investigación se sustenta en la aplicación de instrumentos diseñados específicamente para recopilar los datos necesarios para el análisis de las variables estudiadas. La validación de estos instrumentos se realizará mediante una ficha técnica, asegurando así su confiabilidad y rigor científico. Este proceso garantizará que los datos recopilados sean precisos y representativos de la realidad estudiada.

Asimismo, se empleará herramienta estadísticas claves para evaluar la consistencia interna de los instrumentos utilizados. Este método estadístico permitirá confirmar la confiabilidad de la base de datos obtenidos, proporcionando una mayor confianza en los resultados del estudio. La combinación de estas herramientas garantizará que los datos recolectados sean tanto válidos como confiables, lo que aportará solidez a las conclusiones obtenidas.

Esta investigación presenta una justificación social puesto que contribuirá a la mejora de las condiciones laborales a las que se enfrenta diariamente el personal de enfermería, con el propósito de promover un impacto positivo en su calidad de vida. Al abordar esta problemática, el estudio no solo beneficiará directamente a los profesionales de enfermería, sino también a los pacientes y la sociedad en general, ya que un personal de salud más satisfecho y saludable está en mejores condiciones para brindar una atención eficiente y de calidad.

Asimismo, la investigación busca identificar y evidenciar los principales factores que afectan de manera negativa el desempeño adecuado del personal de enfermería. Este análisis permitirá a las instituciones de salud reconocer las áreas de mejora y tomar acciones concretas que garanticen el bienestar integral de sus trabajadores, fortaleciendo así su compromiso con un entorno laboral más equitativo y justo.

En última instancia, este trabajo busca generar conciencia sobre la importancia de valorar al personal de enfermería como pieza clave en el sistema de salud, fomentando un cambio estructural que beneficia tanto a los profesionales como a la sociedad en su conjunto. Los resultados

obtenidos servirán como una guía para desarrollar políticas y estrategias que prioricen el bienestar y la calidad de vida de estos trabajadores esenciales.

2. ESTADO DEL ARTE

2.1. Revisión literaria

2.1.1 Bases teóricas y científicas

La sobrecarga laboral se conceptualiza como la alta demanda de acciones laborales que ejecutan los colaboradores de una organización, lo cual conlleva a ejercer grandes esfuerzos físicos, así como mentales. Asimismo, el término sobrecarga laboral es atribuido al momento donde el tiempo que ha sido asignado para la realización de determinadas actividades exceden el tiempo de trabajo máximo, conllevando a que las actividades sean realizadas fuera de un horario laboral (6).

Esta incide en diferentes aspectos de los trabajadores, tales como el psicológico por medio del estrés, tensión o incluso la ansiedad, mientras que en el aspecto físico se encuentran las lesiones o dolores musculares. En el aspecto emocional genera la desmotivación o insatisfacción con el trabajo por parte del colaborador. De igual manera, la sobrecarga laboral encamina a problemas como el absentismo, el mismo que puede deberse a casos de enfermedades (7).

Por otro lado, la sobrecarga laboral provoca que los trabajadores no alcancen a cumplir sus expectativas profesionales y/o personales, repercutiendo también en su desempeño. Asimismo, la sobrecarga laboral se refiere a las necesidades psicofísicas a las que están expuestas los profesionales durante su jornada laboral, que trae como consecuencia el cansancio, la disminución de la capacidad física, así como capacidad mental posterior a la realización de sus actividades durante un periodo de tiempo prolongado (8).

Esta sobrecarga física hace referencia a aquellas acciones que requieren de una exigencia física del colaborador durante su jornada laboral, lo cual provoca un desgaste energético, también llamado metabolismo del trabajo y

está asociada a los esfuerzos de sostener una sola postura por un prolongado tiempo, movimientos continuos o repetitivos, etc. (9).

En el caso del personal de salud, la sobrecarga física también es asociada a los movimientos repetitivos, así como a las posturas inadecuadas durante largos periodos producto de su mismo trabajo, dichos movimientos provocan exigencia muscular, por ende, se genera un gasto de energía. Dentro de este contexto, se considera que los factores mencionados pueden provocar trastornos musculo esqueléticos en los profesionales de la salud (10).

Otro de los problemas que enfrenta el personal de salud es la sobrecarga de tipo psicológica que engloba un grupo de tensiones que son producidas debido a las exigencias del entorno laboral, son atribuidas al aspecto mental e intelectual, y el requerimiento de responsabilidades o las funciones llegan a superar el recurso psicológico. Las funciones del colaborador requieren que desarrolle procesos intelectuales que son esenciales para el cumplimiento de lo que le ha sido encargado (8).

Asimismo, la sobrecarga psicológica está asociada a los rasgos propios de la personalidad de cada individuo, donde al presentarse situaciones de sobrecarga laboral tiende a generarle problemas tanto conductuales como emocionales, volviéndolos propensos a mostrarse irritables, agresivos e incluso impulsivos. Los síntomas más comunes producto de una sobrecarga psicológica son la ansiedad, poca concentración, depresión, agresividad o irritabilidad (11).

En el caso del personal de enfermería, este requiere de analizar toda la información sobre las funciones o responsabilidades con el fin de realizar su programación de actividades de manera eficiente y para brindar un servicio de calidad, conllevando a un desgaste mental e intelectual, reflejándose la cantidad de procesos que debe ejecutar en un determinado tiempo para brindar una respuesta oportuna (6).

En cuanto al tipo de sobrecarga comportamental se refiere al conjunto de respuestas que presentan las personas dentro de su entorno a causa de estímulos. Además, hace referencia a los actos de todo individuo durante la interacción con el medio que lo rodea, donde el comportamiento de la persona corresponde principalmente a aquellas situaciones que son experimentada en un espacio y tiempo determinado (12).

Esta sobrecarga comportamental se ve influenciado por aspectos como orgánicos, psicológicos, así como los elementos que resultan ser de tipo familiar, laboral, entre otros. Además, se refiere a las reacciones que tiene cualquier individuo en relación con el ambiente en el que se encuentra y se ve influenciado por aspectos propios del entorno (7).

Respecto a la sobrecarga de afrontamiento está considerada como aquella capacidad del individuo para tener fuerza y enfrentar situaciones adversas o situaciones estresantes, a las cuales tiende a reaccionar con determinadas emociones, no obstante, se debe tener en cuenta que todo ser humano tienen un grado de tolerancia que está en base a los estímulos o el nivel de tensión con el cual comúnmente funciona (12).

Los trabajadores realizan actividades o acciones con el fin de lidiar o hacer frente a determinadas situaciones, además, los recursos empleados para afrontar dichas situaciones corresponden a las reinterpretaciones, pensamientos o conductas que son desarrolladas para obtener un buen resultado ante cualquier eventualidad (13).

La manera de afrontamiento de las personas es considerada como una respuesta adaptativa que lo lleva a disminuir el estrés provocado por alguna situación en particular. Además, cabe hacer mención que los individuos tienen la capacidad de aprender diferentes formas de conducta en diversos entornos como el laboral, pero sobre todo en el familiar que resulta ser el más influyente y puede deberse a aspectos como lo social, político o económico (11).

Por lo tanto, la sobrecarga laboral se define como un conjunto de acciones o actividades realizadas por un trabajador en un período determinado que excede sus límites físicos y psicológicos, afectando negativamente su bienestar. Esta situación puede ocasionar un deterioro en la salud del individuo, manifestándose como un déficit en el cuidado personal y dificultando su desarrollo, crecimiento y funcionamiento adecuado (14).

Este fenómeno puede ser contextualizado a través de la Teoría del Autocuidado planteada por Dorothea Elizabeth Orem en 1969, la cual destaca la importancia del cuidado personal como un elemento esencial para preservar la salud, el bienestar y la calidad de vida. Según esta teoría, cuando las demandas laborales superan las capacidades del trabajador, se generan desequilibrios que comprometen su habilidad para mantener su autocuidado, lo que resalta la necesidad de gestionar estas condiciones para promover su bienestar integral (14).

En relación con la sobrecarga laboral y sus efectos sobre el bienestar del trabajador, la Teoría de Adaptación de Callista Roy ofrece una perspectiva complementaria al destacar el proceso de adaptación como un mecanismo clave en la interacción entre la persona y su entorno laboral. Según esta teoría, el individuo busca estímulos continuos que le permitan reaccionar y adaptarse de manera eficaz a las exigencias del medio. Sin embargo, cuando los estímulos no son positivos ni gratificantes, como el apoyo insuficiente por parte de los trabajadores o supervisores, la adaptación se ve comprometida, lo que resulta en un deterioro significativo de la salud física y psicológica del trabajador (6).

La adaptación, como lo plantea Roy, tiene como objetivo mantener la integridad y la dignidad del individuo, promoviendo, preservando y mejorando su calidad de vida. En este contexto, la salud no implica la ausencia total de enfermedad, estrés o dificultades, sino la capacidad de enfrentarlas de manera adecuada y competente. Por lo tanto, al vincular esta teoría con la sobrecarga laboral, se resalta la importancia de crear ambientes laborales que favorezcan estímulos positivos, necesarios para que los

trabajadores, especialmente los enfermeros, puedan enfrentar las demandas de su entorno sin comprometer su bienestar (6).

El concepto de calidad de vida se relaciona directamente con la percepción que tienen las personas acerca de su lugar en un entorno cultural y social, considerando valores, metas, preocupaciones y expectativas individuales. En el caso del personal de enfermería, esta percepción se ve afectada por las condiciones laborales que enfrentan, donde la sobrecarga laboral juega un papel determinante en la manera en que experimentan su bienestar físico, mental y emocional (15).

De acuerdo con la Teoría de Adaptación de Callista Roy, la capacidad de los individuos para responder y adaptarse a las demandas del entorno depende en gran medida de los estímulos que reciben. Cuando estos estímulos son desfavorables, como sucede en escenarios de alta carga laboral y apoyo limitado, se compromete no solo la adaptación, sino también la calidad de vida del profesional. En este contexto, garantizar condiciones laborales adecuadas resulta esencial para que los profesionales de enfermería logren enfrentar los desafíos diarios de forma efectiva y mantengan una percepción positiva sobre su calidad de vida, vinculada no solo a su entorno personal, sino también al ámbito laboral y social. en el que se desarrolla (15).

La calidad vida es la percepción de la persona de su posición en un contexto cultural, además abarca su salud física, nivel de independencia, estado psicológico, así como las relaciones sociales, creencias personales y características propias de su entorno. El termino calidad de vida tiene un concepto subjetivo, que se relaciona a la sociedad a la que pertenece la persona (16).

El bienestar general es conceptualizado como la manera en la que los individuos perciben su vida de forma positiva, a través de juicios cognitivos y conductas afectivas. Además, es considerado como aquel proceso por el cual se alcanza la construcción personal, lo cual dependerá del desarrollo

psíquico de la persona y la forma en la que interactúa con su entorno en el que se desarrolla y donde enfrenta diversos obstáculos (17).

De igual modo, el bienestar general es conocido como aquella evaluación que el individuo realiza en su vida familiar, así como en su entorno laboral, de manera que presenta buena satisfacción, un bienestar general que engloba aspectos físico, social y psicológico, por lo mismo que no se ve perjudicado su desempeño. Además, el bienestar se refiere a la satisfacción tanto en lo personal, comodidad y confort (18).

Por otro lado, el bienestar general se enfoca en aquellos factores que son involucrados para la obtención de una calidad de vida en los individuos, de modo que la existencia de estos contenga elementos que le den satisfacción humana. Por ello, el bienestar es conocido como el conjunto de cosas que son necesarias para vivir bien y está vinculado a las necesidades, así como a los gustos de la persona (19).

La interrelación trabajo- hogar hace referencia al nivel de control que tienen los colaboradores respecto a sus actividades o funciones laborales, de modo que alcanzan una adecuada planificación tanto dentro como fuera de su centro de trabajo. Se debe tener en consideración que a pesar de que el trabajo sea un elemento esencial dentro del desarrollo tanto personal como para el desarrollo de la sociedad, el hogar tiene la misma importancia debido a que es el espacio en el que se prepara a la persona para su adecuada convivencia dentro de la sociedad (20).

En ocasiones las organizaciones tienden a exigir un alto compromiso a sus colaboradores, ocasionando que este tenga prolongada permanencia en el trabajo y no logre prestar atención a su hogar, por lo cual el colaborador no cuenta con más opción por el mismo temor a quedar desempleado, es por ello que algunos autores coinciden en que las empresas deben contar con políticas organizacionales que estén dirigidas a lograr un equilibrio entre el trabajo y la familia (21).

Por lo mismo que resulta esencial que se alcance una relación positiva tanto en el trabajo como en el hogar, de modo este equilibrio favorezca al colaborador en cuanto le genere bienestar y esto lo conduzca a obtener mejores resultados en su rendimiento y producción en la organización. Es por ello que entre las estrategias o medidas que son aplicadas en las organizaciones se encuentran la flexibilidad de horario, permisos laborales u otros beneficios organizacionales, de modo que se busca el tener colaboradores satisfechos, además que estén motivados (19).

La satisfacción laboral hace referencia al resultado de diversas actitudes del colaborador hacia su centro de trabajo, es considerada como una variable actitudinal que sirve como indicador para una adecuada evaluación del nivel en que a los individuos les agrada su trabajo. Asimismo, se refiere a la respuesta afectiva que es producto de la asociación de experiencias, valores, expectativas y necesidades del trabajador con las condiciones de trabajo que perciben (22).

De igual manera la satisfacción laboral es conceptualizado como el bienestar experimentado dentro del trabajo al momento en el que un deseo ha sido logrado y también es asociado a la motivación que sienten los colaboradores. Por otro lado, es el estado emocional positivo al haber alcanzado los requerimientos individuales por medio del trabajo y haber obtenido una experiencia positiva en el trabajo (23).

Cuando una persona siente satisfacción en su trabajo, tiene a presentar mayor productividad, la cual a su vez estará en función de las condiciones laborales que les son ofrecida. Por lo mismo que el grado de satisfacción de un colaborador afectará su esfuerzo y desempeño. Por lo tanto, la satisfacción laboral exterioriza el nivel de conformidad de un individuo con su trabajo o entorno laboral al que pertenece (16).

Referente al control del trabajo, este puede medirse desde la perspectiva del trabajador, así como del empleador. Referente al trabajador, este término hace alusión al grado de control idóneo que el mismo colaborador percibe

que es beneficioso para su trabajo, de modo que esto encamina a una buena toma de decisiones dentro del entorno laboral (23).

Mientras que desde el punto de vista del empleador hace referencia al conjunto de mecanismos que son empleados para la adecuada supervisión dentro de la jornada laboral, de tal manera que las diversas actividades o actuaciones por parte de los encargados de la supervisión están dirigidas a corroborar si los colaboradores están llevando a cabo una gestión de forma eficiente respecto a su tiempo de trabajo (24).

Asimismo, los controles de trabajo son llevados a cabo con el fin de medir los resultados, así como lo que se ha obtenido o producido el colaborador durante el desempeño de sus labores, por otro lado, son dirigidos a realizar una medición del desempeño de los colaboradores, por lo mismo que el empleador adopta las medidas que cree convenientes para la supervisión del cumplimiento por parte del trabajador (25).

Las condiciones laborales son conceptualizadas como factores o elementos que establecen la situación en la que el colaborador ejecuta sus actividades o tareas, dichas condiciones de trabajo incluirán las horas de jornada laboral, servicio de bienestar social, organización en el trabajo, entre otras. Además, hace alusión a el conjunto de bienes y servicios que son ofrecidos por parte del empleador hacia su colaborador con el fin de que este pueda desempeñarse en sus labores (26).

De igual manera, la condición de trabajador se asocia al entorno laboral, lo cual requiere de calidad, limpieza de la infraestructura, seguridad, así como factores que son imprescindibles para el bienestar y salud de la persona. Asimismo, las condiciones laborales se componen de condiciones tanto físicas (maquinaria, iluminación, uniforme), como condiciones medioambientales y las organizativas (descansos, horarios de jornada laboral) (25).

Asimismo, por medio de la evaluación de las condiciones laborales es posible identificar el nivel de satisfacción del colaborador respecto a su ambiente de trabajo, de tal manera que la organización tiene la obligación de darle el apoyo necesario como seguridad, cubrir sus necesidades con el fin de que la persona se sienta en conformidad y cuente con los recursos elementales para su adecuado desempeño (27).

Referente al estrés en el trabajo este se refiere a aquellas respuestas tanto físicas como emocionales, que son el resultado de la presencia de un desbalance de las necesidades propias de los individuos, las mismas que no llegan a ser satisfechas. Además, el estrés es conceptualizado como la inseguridad que se percibe dentro del entorno que produce la capacidad de respuesta de la persona (23).

Entre las causas más frecuentes que conducen al estrés en el trabajo se encuentran la alta carga de responsabilidades, las condiciones laborales inadecuadas que hacen que el colaborador se sienta insatisfechos, así como las relaciones humanas que son problemáticas. El estrés laboral también es el resultado de una excesiva presión en el trabajo, donde principalmente la consecuencia de este es el desequilibrio de la exigencia laboral con la capacidad o el recurso disponible para que esta sea cumplida de forma eficiente (22).

Por otro lado, el estrés trae como consecuencias la fatiga tanto física como mental, así como irritabilidad, nerviosismo, en algunos casos ansiedad, además produce tensión nerviosa, insatisfacción laboral, reduce la productividad y conlleva a un bajo rendimiento de la persona. Asimismo, el estrés encamina a la persona hacia pensamientos negativos, presentar la sensación de ineficacia lo cual acarrea una falta de crecimiento o desarrollo tanto personal como profesional (27).

2.2. Antecedentes de estudio

A nivel internacional

Escobar C. (1) en 2021, Ecuador, planteó como objetivo establecer el nexo entre la calidad de vida con el desempeño laboral de los enfermeros. La metodología fue transversal, correlacional, además fue descriptiva y cuantitativa, mientras que la muestra fue de 118 enfermeros y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados han demostrado que del total de encuestados el 93.2% fueron del sexo femenino, de los cuales el 63.6% sostuvo que la calidad de vida era buena, no obstante, el 44.1% manifestó presentar dolor físico y dependían de fármacos. Se concluyó que existió una relación entre las variables, asimismo, respecto a la calidad de vida los enfermeros manifestaron haber sentido dolor, pero se sentían satisfechos, referente a las relaciones sociales, evidenciando que había apoyo entre las áreas, además en la condición ambiental predominaron la libertad, así como la seguridad. Referente al desempeño laboral fue calificada como buena y esto debido al adecuado manejo de protocolos, así como las normal organizacionales.

Corredor J. (5) en el año 2020, Colombia, propuso como objetivo analizar la repercusión de la sobrecarga laboral sobre el bienestar, así como la calidad de vida del personal enfermería. La metodología fue cuantitativa, explicativa y descriptiva, la muestra fue de 10 enfermeros, mientras la técnica que se empleó correspondió a la encuesta. Los resultados demostraron que el 40% experimentó alguna vez frustración, mientras el 60% experimento sobrecarga laboral. Además, el 40% sostuvo haber presentado cansancio. Se concluyó que entre las consecuencias referente a la sobrecarga laboral se hallaron problemas emocionales tales como aburrimiento, poca empatía, desmotivación, agotamiento físico, estrés, frustración, lo cual repercute tanto en el bienestar como en la calidad de vida del personal. Además, se concluyó que el bienestar, así como la calidad de vida se ven principalmente afectados por un exceso de trabajo o por las prolongadas jornadas laborales.

Villegas D. (28) en Ecuador el 2021, planteó como objetivo analizar la calidad de vida y los riesgos psicosociales en los enfermeros. La metodología fue cuantitativa, transversal, descriptiva, la muestra fue conformada por 62 enfermeros, mientras la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados demostraron que la calidad de vida se estimó en nivel medio, donde el 73% manifestó que la seguridad en el centro de trabajo se halló en nivel alto, el 68% indicó que la administración respecto al tiempo libre se encontró en nivel bajo. Referente a las dimensiones participación, supervisión y demanda psicológica, estas obtuvieron una alta puntuación de riesgo global. Se concluyó que tanto la calidad de vida como los riesgos psicosociales no eran adecuados, por lo mismo que se expuso acciones preventivas para la mejora de bienestar, así como la salud de los colaboradores, mediante la mitigación de riesgos psicosociales que se hallaron con la indagación.

A nivel nacional

Venturo M. (14) en Ica el 2020, propuso como objetivo analizar el nexo de la sobrecarga laboral con calidad de vida de profesionales de enfermería. La metodología fue transversal, relacional y descriptiva, la muestra estuvo conformada por 50 enfermeros y la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados evidenciaron que el 58.0% manifestaron haber tenido sobrecarga laboral, además, el 52% sostuvo que tenía carga física, mientras el 50% tuvo carga mental, logrando observar que el 46% presentaba carga laboral. Asimismo, el 50% sostuvo que tenía calidad de vida en nivel regular, de igual manera el aspecto físico y aspecto psicológico se hallaron en nivel regular con el 52% y 44% correspondientemente. Se concluyó que, si existió una relación directa entre ambas variables, en cuanto se obtuvo un valor Spearman de 0.693.

Encontramos a Ramírez J. (29) en el 2020, Lima, planteó como objetivo analizar la asociación de la sobrecarga laboral con la calidad de vida laboral de los enfermeros. La metodología correspondió a una indagación básica y descriptiva, la muestra fue de 80 enfermeros y la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados han demostrado que el 90% de enfermeros

manifestaron que la sobrecarga laboral se halló en un nivel medio mientras la calidad de vida laboral fue estimada como nivel medio por el 85% de enfermeros. Se concluyó que, existió una correlación inversa y a la vez moderada, donde $r = -0.615$.

Pilco A. (30) 2021 en Lima, planteó como objetivo establecer la asociación de la sobrecarga laboral con la calidad de cuidados brindado por los enfermeros. La metodología fue cuantitativa, no experimental, transversal, la muestra fue de 50 enfermeros, mientras la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados demostraron que el 41% de enfermeros estimaron en nivel alto la exigencia, mientras el 47% sostuvo que la demanda de atención se encontraba en nivel medio, respecto a la calidad de cuidados se evidenció que el 59% de encuestados la estimó como buena por lo mismo que se encontraron satisfechos. Se concluyó que existió una relación entre la sobrecarga laboral con la calidad de cuidados, debido a que se obtuvo un valor p inferior al 0.005, además se concluyó que la sobrecarga presentada en el personal de enfermería se halló en nivel alto.

Machaca M. y Quispe C. (31) 2021, Lima, plantearon como objetivo establecer el nexo de la sobrecarga laboral con el nivel de estrés en los enfermeros. La metodología fue descriptiva, correlacional, no experimental, donde la muestra fue de 80 enfermeros y la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados demostraron que el 43.8% de los participantes del instrumento manifestaron que presentaban un estrés en nivel medio, seguido del 27.5% que presentó estrés en nivel alto. Referente a la sobrecarga laboral, el 36.3% indicó que se hallaba en nivel regular, mientras el 32.5% manifestó que se halló en nivel bajo. Se concluyó que existió una relación significativa entre las variables, debido a que se halló un valor p inferior a 0.005, por lo mismo que a mayor carga laboral se tiende a presentar mayor estrés laboral.

A nivel local

Carhuachin C. (32) 2018 en Tumbes, propuso como objetivo establecer la asociación de las condiciones de trabajo con el nivel de estrés de los enfermeros. La metodología fue descriptiva, cuantitativa, la muestra estuvo conformada por 40 enfermeros y la técnica empleada correspondió a la encuesta. Los resultados evidenciaron que el 67.5% de los encuestados manifestaron que las condiciones de trabajo eran parcialmente adecuadas, donde el ambiente físico se calificó como parcialmente adecuado por el 57.5%, la sobrecarga laboral fue valorada como parcialmente adecuado por el 57.5% y el clima laboral se valoró como inadecuado por el 77.5%. Asimismo, el nivel de estrés fue estimado en nivel medio por el 67.5%. Se concluyó que mientras las condiciones laborales eran valoradas como inadecuadas, el personal de enfermería presentaba estrés en nivel moderado. Además, se concluyó que no existió relación significativa entre las variables estudiadas.

Ramírez E. (33) 2020, Tumbes, planteó como objetivo analizar la asociación del estrés laboral con el desempeño laboral de los enfermeros. La metodología fue cuantitativa, correlacional, transversal, no experimental, donde la muestra se conformó por 33 enfermeros y la técnica empleada correspondió a la encuesta. Los resultados han evidenciado que el 78.8% de los encuestados estimaron el estrés laboral en nivel medio mientras el desempeño se valoró como regular, sin embargo, el 9.1% indicó que el estrés se halló en nivel bajo y el desempeño se estimó como regular. Asimismo, se concluyó que existió una correlación significativa inversa entre las variables que se estudiaron.

3. MATERIAL Y METODOS

3.1. Localidad y período de ejecución

La investigación se ejecutó en las instalaciones de la Microred Zarumilla.

3.2. Tipo de estudio

El estudio que se utilizó es de tipo observacional descriptiva – correlacional.

3.3. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue correlacional.

El esquema de diseño es el siguiente:



Donde:

M = Personal de enfermería

V1= sobrecarga laboral

V2 = calidad de vida

3.4. Población, Muestra y Muestreo

3.4.1. Población:

La población estuvo constituida por el personal de enfermería que forma parte de la Microred Zarumilla, en donde la representación numérica de estos correspondió a 25 profesionales en enfermería.

3.4.2. Muestra:

Al ser una población pequeña de 25 se tomó el total de la población.

3.4.3. Muestreo:

Para la selección de las unidades muestrales se aplicó el muestreo probabilístico es decir todo el personal de enfermería tuvieron la misma probabilidad de participar.

3.5. Criterios de selección

3.5.1. Criterios de inclusión:

- Enfermeras que forman parte de la Microred Zarumilla.
- Profesional de enfermería CAS y con una año de antigüedad
- Profesionales de enfermería con permanencia en el Centro de Salud.

3.5.2. Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no forman parte de la Microred Zarumilla.
- Profesionales con cargos administrativos.
- Profesional de enfermería con vacaciones en la fecha de la aplicación del instrumento.

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Métodos:

Para la recolección de datos se empleó la entrevista escrita.

3.6.2. Técnicas:

Se utilizó la encuesta estructurada.

3.6.3. Instrumento:

Se utilizó como instrumento el cuestionario para la variable Sobrecarga Laboral se utilizó el instrumento elaborado por la Enfermera Oneys Del Carmen De A. C. de las Indias en Cartagena Colombia y está adaptada por Lic. Campos Taquire Bridith Margarita y colaboradores, quienes obtuvieron la prueba de confiabilidad de 0.86. El instrumento no ha sido modificado por

lo que permitió procesar la información sin sesgos. EL cuestionario presenta 4 dimensiones: con 12 ítems la Dimensión Física, con 8 ítems la Dimensión psicológica y con 8 ítems la Dimensión Comportamental y con 9 ítems la Dimensión con repuestas de tipo Likert del a 1 a 5 donde 1 es desfavorable y 5 favorable.

En la presente investigación se utilizó como instrumento un cuestionario, el cual se encontró conformado por un total de 20 preguntas para el caso de la variable “Sobrecarga laboral” y un total de 30 preguntas para el caso de la variable de “Calidad de vida”; en donde estas contaron con el planteamiento de una escala ordinal tipo Likert para poder ofrecer una escala de valoración de 5 niveles (34).

El segundo instrumento Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral (Work-Related Quality of Life Scale, WRQoL) es un instrumento psicométrico diseñado para evaluar la percepción que tienen los empleados sobre su calidad de vida en el ámbito laboral. Este cuestionario se basa en un enfoque integral que incluye diversas dimensiones claves relacionadas con el bienestar y la satisfacción en el trabajo.

Cuenta con 6 dimensiones: bienestar general, interrelación trabajo-hogar, satisfacción 18 laboral, control del trabajo, condición laboral, y estrés en el trabajo, es de escala ordinal con un nivel básico, de formato Likert con 5 opciones de respuestas. 1 para muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 neutral, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo, considerando esto, si las puntuaciones directas fueran menor o igual a 73 quiere decir que, presenta un nivel bajo de calidad de vida, en caso tenga de 74 a 84 sería nivel medio y cuando presenta puntajes de 85 a 115 presenta un nivel alto.

Este estudio proporcionó evidencia de la validez y confiabilidad de la WRQoL como una medida efectiva de la calidad de vida laboral en el sector sanitario. Además, la Universidad de Portsmouth ha publicado un manual de usuario para el WRQoL, que ofrece una guía detallada sobre la aplicación e interpretación de la escala (35).

3.7. Procedimientos de recolección de datos

La aplicación se realizó posterior al permiso obtenido por el Gerente de la Microred de Zarumilla, obteniendo el permiso para la recolección de datos y de esta manera se llevó a cabo la investigación. Gestionado el permiso mediante documento, se coordinó con el responsable de recursos humanos para que nos brinde el rol de turnos y/o guardias, su directorio para acceder a los e-mail o números telefónicos, para realizar las coordinaciones respectivas con el profesional de enfermería, referente a las fechas y horarios adecuados.

Posteriormente se ubicó al personal de enfermería, para dar a conocer sobre la importancia de la investigación y firma del consentimiento informado, luego procedió a aplicar la encuesta.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Posterior a la recolección de datos se realizó la revisión de los cuestionarios que estén debidamente llenados para evitar sesgos de información, permitiendo obtener el número total la muestra 25 los cuales se procesaron y codificaron siguiendo un patrón de tabulación a través del Microsoft Excel 2018 y el paquete estadístico SPSS 22.0 para Windows versión 2018, procesando los resultados a través de tablas y figuras de acuerdo a los objetivos planteados, siendo interpretados y analizados a través de la estadística descriptiva.

3.9. Validación y confiabilidad del instrumento

3.9.1. Validez

No se estableció validez de contenido al ser instrumentos validados internacionalmente el cuestionario de Calidad de Vida del trabajador y el segundo cuestionario Carga Laboral los cuales ya fueron sometidos a validez de constructos (37).

3.9.2. Confiabilidad

Al ser un instrumento validado internacionalmente que mide la Calidad de vida no se establece confiabilidad, asimismo para el segundo instrumento sobrecarga laboral el cual fue obtenido de la investigación de Easton S. y Van D. (35), que guardan similitud con la población en estudio y estableciendo su confiabilidad a través de una prueba piloto que midió la consistencia y la coherencia de las preguntas obteniendo un alfa de Cronbach de 0.76, indicando que la encuesta es confiable, a través del SPSS 24 no se hace necesario aplicar otra prueba piloto.

3.10. Consideraciones éticas

La investigación cuantitativa se basa en principios éticos y rigurosos que buscan asegurar la atención, la imparcialidad y la validez del esfuerzo de investigación, teniendo en cuenta los siguientes criterios en este estudio:

En cuanto a la ética de las entrevistas, se tienen en cuenta el permiso informado, la confidencialidad, la privacidad y el anonimato. En cuanto al rigor, los criterios que indican la fiabilidad de los datos cuantitativos son la transferibilidad, la audibilidad y la neutralidad del análisis de la información. Las consideraciones éticas más importantes relacionadas con la ética de la investigación con seres humanos son las siguientes:

Principio de autonomía: Se basa en el concepto de que las personas son capaces de decidir y actuar adecuadamente.

Principio de beneficencia: Consiste en aspectos como la garantía de que no sufrirán daños. Es inaceptable que los sujetos de la investigación se vean expuestos a situaciones que provoquen lesiones importantes o permanentes; hay que tener en cuenta tanto el sufrimiento corporal como el psicológico. Garantía de no utilización de la información Se trata de garantizar a los participantes en el estudio que sus datos personales no serán utilizados en su contra.

Principio de respeto a la dignidad humana: Incluirá el derecho de las personas a la autodeterminación, lo que significa que tendrán la libertad de emprender sus propios actos, así como el derecho al acceso sin restricciones a la información, una vez concluida la actual investigación.

Principio de justicia: El derecho a un trato justo, tanto durante la selección de los participantes como, sobre todo, a lo largo de la ejecución del estudio, y el derecho a la privacidad, preservando el anonimato, es decir, la no divulgación de la identidad de los encuestados, para lo cual se utilizarán seudónimos para identificar a cada participante. Para garantizar la validez científica del estudio, se tienen en cuenta las normas de científicidad enunciadas por Gozzer en 1998:

Confidencialidad: En ningún caso se divulgará la información recogida, se promete.

Credibilidad: En cuanto al valor de la verdad, se considera a partir de la descripción del tema o fenómeno investigado.

Confiabilidad: Implica determinar hasta qué punto los resultados serán dictados por los instrumentos y no por los sesgos de la investigación.

Auditabilidad: Se refiere al estudio en el que otro investigador puede seguir la citada vía metodológica en función de los resultados de la presente investigación.

Autonomía: Se debe respetar la identidad del interno de enfermería que participa voluntariamente y de forma anónima en el estudio o investigación.

Justicia: Debe permitirse que los internos de enfermería expresen sus propias opiniones en la encuesta que se les administrará.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 01: Sobrecarga laboral del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.

Sobrecarga laboral	N°	%
Bajo	1	4
Regular	19	74
Alto	5	22
Total	25	100

Fuente: Cuestionario realizado al personal de enfermería

La distribución del nivel de sobrecarga laboral se evidencia que la mayoría de los encuestados (74%) reportó un nivel de sobrecarga regular, por otro lado, el 22% manifestó experimentar una alta sobrecarga y solo un 4% indicó sentir una baja sobrecarga, lo que representa un grupo minoritario dentro del equipo evaluado.

Tabla 02: Calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.

Calidad de vida	N°	%
Bajo	2	6
Regular	20	83
Alto	3	11
Total	25	100

Fuente: Cuestionario realizado al personal de enfermería

En cuanto a la calidad de vida los datos muestran que el 83% percibe su calidad de vida como regular, el 11% reportó una calidad de vida alta, en contraste, el 6% manifestó una baja calidad de vida, lo cual, aunque minoritario, no deja de ser preocupante dado el impacto que puede tener en la salud mental y desempeño profesional.

Tabla 03: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.

Sobrecarga laboral	Calidad de vida			
	Bajo	Regular	Alto	Total
Bajo	1	0	0	1
Regular	2	16	1	19
Alto	0	4	1	5
Total	2	20	3	25

Fuente: Cuestionario realizado al personal de enfermería

La tabla muestra la distribución conjunta de los niveles de sobrecarga laboral y calidad de vida. Se observa que 16 enfermeros presentan sobrecarga laboral y calidad de vida regular. Asimismo, dentro del grupo con sobrecarga laboral 4 presenta nivel alto, y una calidad de vida regular, y solo uno una presenta calidad de vida.

		Calidad de vida	
R de Pearson	Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación	,328
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Se estableció un coeficiente de correlación positiva moderada, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,328. Con un valor de significancia de 0,000, por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del estudio, esto quiere decir que si existe relación entre la sobrecarga laboral y calidad de vida.

Tabla 04: Relación entre la sobrecarga física y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.

		Calidad de vida	
R de Pearson	Sobrecarga física	Coeficiente de correlación	,275
		Sig. (bilateral)	,0023
		N	25

Se halló un coeficiente de correlación positiva baja, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,275. Con un valor de significancia ($p = 0,023 \leq \alpha = 0,05$); por lo que si existe relación entre la dimensión sobrecarga física y calidad de vida.

Tabla 05: Establecer la relación entre la sobrecarga psicológica y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.

		Calidad de vida	
R de Pearson	Sobrecarga psicológica	Coefficiente de correlación	,252
		Sig. (bilateral)	,0018
		N	25

Se determinó un coeficiente de correlación positiva baja, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,252. Con un valor de significancia ($p = 0,018 \leq \alpha = 0,05$); por lo que se establece que si existe relación entre la dimensión sobrecarga psicológica y la Calidad de vida.

Tabla 06: Relación entre la sobrecarga comportamental y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.

		Calidad de vida	
R de Pearson	Sobrecarga comportamental	Coefficiente de correlación	,418
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Se determinó un coeficiente de correlación positiva moderada, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,418. Con un valor de significancia ($p = 0,000 \leq \alpha = 0,05$); lo que indica que existe relación entre la dimensión sobrecarga comportamental y la calidad de vida profesional.

Tabla 07: Establecer la relación entre la sobrecarga de afrontamiento y la calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024.

		Calidad de vida	
R de Pearson	Sobrecarga afrontamiento	Coefficiente de correlación	,257
		Sig. (bilateral)	,001
		N	25

Se determinó a través del coeficiente de correlación positiva baja, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,257. Con un valor de significancia ($p = 0,001 \leq \alpha = 0,05$); por lo que significa que si existe relación entre la dimensión sobrecarga afrontamiento y calidad de vida del profesional.

4.2. Discusión

Tabla N° 01: nivel de sobrecarga laboral percibida por el personal de enfermería, se evidencia que la mayoría de los encuestados (74%) reportó un nivel de sobrecarga regular, lo cual sugiere una percepción intermedia respecto a las exigencias laborales y el 22% manifestó experimentar una alta sobrecarga, lo que podría estar vinculado a factores como la demanda asistencial, el número limitado de personal y las responsabilidades acumuladas en el turno. Estos resultados indican la presencia de una carga laboral considerable entre los profesionales de enfermería, lo cual podría repercutir en su desempeño y bienestar, y requiere ser considerado en la planificación y distribución del recurso humano en salud.

Tabla N°02: La calidad de vida del personal de enfermería el 83% percibe su calidad de vida regular, lo cual refleja un equilibrio precario entre los factores personales y el hogar, así como los laborales y bienestar que podrían estar incidiendo en su bienestar integral. Un 11% reportó una calidad de vida alta, representando a un grupo reducido con condiciones probablemente más favorables en cuanto a entorno laboral, salud física o apoyo psicosocial. En contraste, el 6% manifestó una baja calidad de vida, lo cual, aunque minoritario, no deja de ser preocupante dado el impacto. En conjunto, estos hallazgos sugieren que la mayoría del personal se encuentra en una situación de estabilidad relativa, aunque no óptima, lo que plantea la necesidad de estrategias institucionales orientadas a mejorar las condiciones de vida y trabajo del recurso humano en salud.

Tabla N°03: La tabla muestra la distribución conjunta de los niveles de sobrecarga laboral y calidad de vida percibida por el personal de enfermería. Se observa que 19 profesionales con una sobrecarga regular y una calidad de vida regular, lo que sugiere una correspondencia entre ambas variables. Asimismo, dentro del grupo con sobrecarga alta, 4 profesionales perciben

una calidad de vida regular, y solo uno una calidad alta, lo que podría reflejar mecanismos de adaptación o resiliencia en contextos de alta demanda.

En contraste, el único encuestado con baja sobrecarga laboral también manifestó una calidad de vida baja, situación que se presenta como atípica y que puede responder a factores externos al ámbito laboral.

En cuanto al análisis de correlación de Pearson evidenció una asociación positiva moderada entre la sobrecarga laboral total y la calidad de vida del personal de enfermería ($r = 0,328$), con un nivel de significancia altamente confiable ($p = 0,000$). La significancia estadística obtenida permite confirmar que existe una relación real y consistente entre ambas variables. En consecuencia, la carga de trabajo acumulada impacta de forma significativa en la valoración que los profesionales hacen sobre su calidad de vida. Resultados que concuerda con los de Ramírez (29), quien encontró que tanto la sobrecarga como la calidad de vida fueron calificadas como medias en la mayoría de los casos. Esto refuerza la idea de que los profesionales de enfermería logran mantener un equilibrio funcional pese a las exigencias, aunque no en condiciones óptimas.

En conjunto, los datos sugieren una tendencia a que niveles más elevados de sobrecarga se asocien con una calidad de vida regular o, en menor medida, alta, lo cual podría indicar una relación inversa moderada entre ambas variables. Resultados invitan a explorar con mayor profundidad los factores que modulan la calidad de vida más allá de la carga laboral, considerando elementos como el entorno institucional, el apoyo social o la salud mental del profesional.

Tabla N°04: El análisis de correlación de Pearson permitió establecer la relación entre la dimensión sobrecarga física y la calidad de vida del personal de enfermería. Se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,275$, lo cual indica una relación positiva baja entre ambas variables; es decir, a medida que aumenta la percepción de sobrecarga física, también tiende a incrementarse levemente la percepción de calidad de vida, aunque esta asociación no es fuerte.

El nivel de significancia estadística fue de $p = 0,023$, valor inferior establecido de $p = 0,05$, lo que confirma que la relación observada es estadísticamente significativa. Estos datos concuerdan con los resultados de Venturo (14), quien reportó que el 52% de los profesionales percibían carga física, y de Escobar (1) en Ecuador, quien encontró que una proporción considerable de enfermeros manifestaba dolor físico persistente pese a calificar su calidad de vida como buena, lo que refleja una posible tolerancia adaptativa frente al esfuerzo físico. Resultados que pueden interpretarse como una señal de que el impacto físico del trabajo influye, aunque de forma limitada, en la valoración integral del estado de vida de los profesionales de enfermería.

Tabla N°05: Al examinar la relación entre la sobrecarga psicológica y la calidad de vida del personal de enfermería se evidenció un coeficiente de $r = 0,252$, lo que indica una correlación positiva débil entre ambas variables. Este valor sugiere que, aunque la relación no es fuerte, existe una tendencia leve a que el incremento en la percepción de sobrecarga psicológica se asocie con una variación en la percepción de calidad de vida.

El valor de significancia obtenido fue de $p = 0,018$, el cual se encuentra por debajo del p valor = $0,05$, lo que permite afirmar que existe una relación estadísticamente significativa. En línea con los resultados de Machaca y Quispe (31), quienes identificaron que el aumento de la carga laboral se relaciona directamente con mayores niveles de estrés. De manera similar, Carhuachín (32) en Tumbes, indicó que condiciones laborales parcialmente adecuadas, incluyendo la sobrecarga, se vinculan con estrés moderado, reafirmando el impacto emocional del entorno de trabajo en la calidad de vida.

Esto implica que el profesional de enfermería, la carga psicológica asociada al trabajo tiene un efecto identificable sobre la calidad de vida de los profesionales, siendo un componente importante que considerar en las estrategias vinculadas a salud ocupacional y la calidad de vida laboral en contextos laborales.

Tabla N°06: Al evaluar la relación existente entre la sobrecarga comportamental y la calidad de vida del personal de enfermería de la. Se

obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,418$, lo cual representa una correlación positiva moderada. Este resultado sugiere que, a mayor nivel de exigencias conductuales o comportamentales en el entorno laboral en cuanto a sostener una actitud profesional, regular emociones o sostener una imagen institucional, tiende a presentarse también una mayor variación en la percepción de calidad de vida.

El valor de significancia alcanzado fue de $p = 0,000$, inferior al nivel $p = 0,05$, lo que permite afirmar que dicha relación es estadísticamente significativa. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Corredor (15) en Colombia, quien documentó consecuencias emocionales importantes derivadas de la sobrecarga laboral, como la frustración y el agotamiento emocional, elementos vinculados directamente al componente comportamental.

Estos Hallazgos resalta la importancia de considerar las demandas comportamentales como un factor relevante en la percepción de la calidad de vida del profesional de enfermería, siendo potencialmente uno de los elementos con mayor peso dentro del constructo de sobrecarga laboral asociado a la calidad de vida.

Tabla N°07: Al analizar la relación entre la sobrecarga de afrontamiento y la calidad de vida del personal de enfermería arrojó un valor de $r = 0,257$, indicando una correlación positiva de baja. Este resultado sugiere que, a mayor percepción de exigencias asociadas a las demandas del entorno laboral, tiende a variar ligeramente la percepción de calidad de vida de los profesionales.

El nivel de significancia fue de $p = 0,001$, valor que se sitúa por debajo del $p = 0,05$, lo cual confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Este hallazgo coincide con las de Ramírez (29) en Lima, donde el 90% de los profesionales reportaron sobrecarga laboral media y una calidad de vida laboral también media, lo que sugiere la presencia de mecanismos de afrontamiento que permiten sostener un nivel aceptable de bienestar a pesar de las demandas del entorno.

Esto implica que las estrategias individuales de afrontamiento que el personal implementa para hacer frente a la presión laboral tienen una influencia, aunque limitada, en su calidad de vida lo que resalta la importancia de fortalecer las capacidades de afrontamiento saludable mediante intervenciones orientadas a mejorar el clima laboral y el autocuidado profesional.

5. CONCLUSIONES

1. La relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida, se encontró una correlación positiva moderada estadísticamente significativa con un valor de ($r = 0,328$; $p = 0,000$). Evidenciando una correspondencia entre niveles de sobrecarga laboral y calidad de vida, predominando la combinación regular a regular. La tendencia sugiere que una mayor carga laboral se asocia con percepciones regulares de calidad de vida.
2. Se identificó una relación positiva baja entre la sobrecarga física y la calidad de vida ($r = 0,275$; $p = 0,023$). Aunque la asociación es débil, resulta significativa, indicando que las exigencias físicas influyen ligeramente en la percepción del bienestar profesional.
3. La sobrecarga psicológica mostró una correlación positiva débil pero significativa con la calidad de vida ($r = 0,252$; $p = 0,018$). Este hallazgo precisa la necesidad de abordar el impacto psicológico del entorno laboral en el bienestar del personal de enfermería.
4. Se halló una correlación positiva moderada entre sobrecarga comportamental y calidad de vida ($r = 0,418$; $p = 0,000$), siendo esta la relación más fuerte del estudio. Las demandas conductuales influyen de forma significativa en la percepción del bienestar integral del profesional.
5. La sobrecarga de afrontamiento presentó una relación positiva baja con la calidad de vida ($r = 0,257$; $p = 0,001$). Aunque su influencia es limitada, se reconoce como un factor relevante en la autogestión del estrés y en la percepción del bienestar laboral.

6. RECOMENDACIONES

1. Al jefe del establecimiento de Centro de Salud de Zarumilla, implementar programas institucionales de gestión de la carga laboral que incluyan el fortalecimiento del recurso humano, optimización de turnos y mejora de las condiciones laborales, con el fin de preservar y promover su calidad de vida.
2. Al jefe de área, desarrollar pausas activas, ergonomía en el puesto de trabajo y programas de prevención de lesiones musculoesqueléticas, con el fin de reducir el impacto físico del entorno laboral sobre el personal de enfermería.
3. A la oficina de recursos humanos – salud ocupacional, establecer espacios institucionales de apoyo emocional y consejería psicológica continua, junto con talleres de manejo del estrés y regulación emocional, para mejorar la salud mental y prevenir el desgaste profesional.
4. Al jefe de recursos humanos, fomentar una cultura organizacional que permita al profesional desenvolverse con autenticidad, minimizando las exigencias conductuales excesivas, a través de lineamientos claros sobre el rol profesional y estrategias de autocuidado ético-emocional.
5. Al jefe del establecimiento de salud, incluir capacitaciones en habilidades de afrontamiento adaptativo, resolución de conflictos que fortalezcan la resiliencia del personal frente a las exigencias laborales, promoviendo una respuesta saludable al estrés asistencial.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Escobar C. Calidad de vida y desempeño laboral personal de enfermería Hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021 [Internet] [masterThesis]. 2021 [citado el 2 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>
2. Alarcón Y, Astuñague J. Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería Hospital Goyeneche. Arequipa. 2018 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>
3. Colegio de Enfermeros del Perú. Memoria Anual del Colegio de Enfermeros del Perú (Gestión 2021 – 2024) [Internet]. [citado el 2 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/memoria-anual-del-colegio-de-enfermeros-del-peru-gestion-2021-2024-desde-nov-2021-nov-2022/>
4. Ministerio de Salud. Informe sobre Salud Mental y Condiciones Laborales del Personal de Salud en el Perú. 2021.
5. 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 [Internet]. 2020 [citado el 2 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2614>
6. Prasanna H, Alagesan M, Karthikeyan J. A Persuasive Study on Burnout and Psychological Disorders among Medical Practitioners and Health Care Staff During Pandemic and Overload Work Environment. *Turk J Comput Math Educ TURCOMAT*. el 11 de abril de 2021;12(5):667–73.
7. Tang W, Vandenberghe C. Role Overload and Work Performance: The Role of Psychological Strain and Leader–Member Exchange. *Front Psychol*. el 21 de mayo de 2021;12:691207.
8. Dwomoh G, Gyamfi LA, Luguterah A. Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Performance of Employees of Kumasi Technical University: Moderating Role of Work Overload. *J Manag Econ Stud*. 2019;1(2):18–34.
9. Juhaida R, Ridzoan N, Zarefar A. The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance. *Int J Financ Res*. 2019;10(3):88–106.

10. Tentama F, Rahmawati P, Muhopilah P. The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. 2019;8(11).
11. Oliveira J, Santos A, Primo L, Silva M, Domingues E. Job satisfaction and work overload among mental health nurses in the south of Brazil. *Cienc Saude Coletiva*. el 22 de julio de 2019;24(7):2593–9.
12. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic - Mo - 2020 - *Journal of Nursing Management* - Wiley Online Library [Internet]. 2020 [citado el 2 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13014>
13. Kivimäki M, Pentti J, Ferrie J, Batty G, Nyberg S, Jokela M. Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: a multicohort study. *Lancet Diabetes Endocrinol*. el 1 de septiembre de 2018;6(9):705–13.
14. Venturo M. Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería, servicio de cirugía del hospital Sergio E. Bernales, 2020. Univ Autónoma Ica [Internet]. 2021 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/20.500.14441/1141>
15. Fathi A, Simamora R. Investigating nurses' coping strategies in their workplace as an indicator of quality of nurses' life in Indonesia: a preliminary study. *IOP Conf Ser Earth Environ Sci*. marzo de 2019;248(1):012031.
16. Itzhaki M, Bluvstein I, Peles A, Kostistky H, Bar D, Filshtinsky V, et al. Mental Health Nurse's Exposure to Workplace Violence Leads to Job Stress, Which Leads to Reduced Professional Quality of Life. *Front Psychiatry* [Internet]. el 27 de febrero de 2018 [citado el 2 de febrero de 2025];9. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsy.2018.00059/full>
17. Sue P. Mindfulness to promote nurses' well-being. *Nurs Manag (Harrow)*. mayo de 2019;50(5):38–44.
18. Yılmaz G, Üstün B. Professional Quality of Life in Nurses: Compassion Satisfaction and Compassion Fatigue. *J Psychiatr Nurs* [Internet]. 2018 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://www.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-86648-REVIEW-YILMAZ.pdf>

19. Chow K, Tang W, Chan W, Sit W, Choi K, Chan S. Resilience and well-being of university nursing students in Hong Kong: a cross-sectional study. *BMC Med Educ.* el 12 de enero de 2018;18(1):13.
20. Van B, Brown C, Xu Y. Impact of Job Demands and Resources on Nurses' Burnout and Occupational Turnover Intention Towards an Age-Moderated Mediation Model for the Nursing Profession. *Int J Environ Res Public Health.* enero de 2019;16(11):2011.
21. Galanti T, Guidetti G, Mazzei E, Zappalà S, Toscano F. Work From Home During the COVID-19 Outbreak. *J Occup Environ Med.* julio de 2021;63(7):e426–32.
22. Shobe K. Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Bus Econ J [Internet].* 2018 [citado el 2 de febrero de 2025];09(02). Disponible en: <https://www.omicsonline.org/open-access/productivity-driven-by-job-satisfaction-physical-work-environment-management-support-and-job-autonomy-2151-6219-1000351-102231.html>
23. Brayer A, Marcinowicz L. Job satisfaction of nurses with master of nursing degrees in Poland: quantitative and qualitative analysis. *BMC Health Serv Res.* el 3 de abril de 2018;18(1):239.
24. Scanlan J, Still M. Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Serv Res.* el 23 de enero de 2019;19(1):62.
25. Díaz R, Navajas V, Casas J. Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *Int J Hosp Manag.* el 1 de septiembre de 2020;90:102631.
26. Kurniawaty K, Ramly M, Ramlawati R. The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Manag Sci Lett.* 2019;877–86.
27. Al S, Labrague L, Miner A, Karkada S, Albashayreh A, Al F. Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction [Internet]. 2020 [citado el 2 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://sigmapubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jnu.12528>
28. Villegas C. Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en personal de salud. Hospital Básico N°.11 Galápagos. Riobamba, 2021. [Internet] [bachelorThesis].

- Universidad Nacional de Chimborazo; 2021 [citado el 2 de febrero de 2025].
Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7901>
29. Ramírez J. Sobrecarga de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de un hospital público [Internet]. 2020 [citado el 2 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41608>
 30. Pilco A. Sobrecarga laboral del personal de enfermería y satisfacción del usuario con COVID-19 de una Clínica Privada en Quito, 2021. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72500>
 31. Machaca M, Quispe C. Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021. Repos Inst - UCV [Internet]. 2021 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70534>
 32. Carhuachin C. Condiciones de trabajo y estrés laboral en enfermeras (os) del Hospital I ESSALUD - Tumbes. el 28 de febrero de 2019 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14414/11793>
 33. Ramírez E. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes. Repos Inst - UCV [Internet]. 2020 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48785>
 34. Campos B. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2019 [citado el 2 de febrero de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.uigv.edu.pe/item/ef45c1d4-2db7-4802-88b0-f860af5a3b6a>
 35. Easton S, Van D. Work-Related Quality of Life Scale. 2012; Disponible en: https://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL%20User%20manual%20v38%20ebook%2003%20Nov14.pdf?utm_source=chatgpt.com

8. ANEXOS

ANEXO: 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

yo.....con D.N.I.....,acepto, participar en la investigación: : Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería de la Microred Zarumilla, Tumbes, 2024, asumiendo que la información brindada será solamente de conocimiento del investigador y de su asesor, quienes garantizan el secreto y respeto a mi privacidad. Soy consciente que el informe de la investigación será publicado no siendo mencionados los nombres de los participantes, teniendo libertad de retirar mi consentimiento en cualquier momento y dejar de participar del estudio sin que esto genere algún perjuicio y/o gasto. Sé que de tener dudas de mi participación podré aclararlas con los investigadores. Por último, declaro que después de las aclaraciones convenientemente realizadas, consiento participar de la presente investigación.

Tumbes.....del 2025

FIRMA DEL COLABORADOR

ANEXO: 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA DE ENFERMERÍA

SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED ZARUMILLA, TUMBES, 2024

Instrucciones: Marque con una “X” dentro del paréntesis los datos generales que tiene relación con Ud.

1. Datos generales

Edad:

Menor a 26 años () 26 – 35 años () 36 – 45 años ()
46 – más años ()

Sexo:

Sexo Masculino () Femenino ()

Estado civil

Soltero/a () Casado/a () Conviviente () Divorciado/a ()
Viudo/a ()

Horas diarias trabajadas

Menos de 8 horas diarias () Más de 8 horas diarias ()

2. Marque con una “X” el número según lo que indica el presente cuadro en la pregunta que cree usted que más se asemeja a su apreciación.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

SOBRECARGA LABORAL

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Sobrecarga física						
1	El trabajo que realiza le permite combinar la posición de estar de pie o sentado					
2	Usted mantiene su columna en una posición recta durante su jornada laboral					
3	Usted mantiene sus brazos por debajo de los niveles de su hombro					
4	Usted realiza desplazamientos constantes					
5	Usted realiza demasiado esfuerzo muscular					
Sobrecarga psicológica						
6	Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera es elevado					
7	Ud. Siente mucha presión como enfermera de parte de la jefa enfermeras					
8	Ud. Puede relajarse estar tranquila con facilidad en cualquier momento					
9	Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera					
10	Para Ud. Su labor como enfermera le genera desgaste mental					
Sobrecarga comportamental						
11	Cuando comete algún error recibe demasiada crítica					
12	El trabajo que le es encomendado tiene la presión de realizarlo siempre sin cometer errores					
13	Usted como enfermera percibe una falta de práctica en las acciones que realiza					
14	Durante su jornada laboral, experimentales sentimientos de agresividad					
15	Durante su jornada laboral tiene conflictos con sus compañeros					
Sobrecarga de afrontamiento						
16	Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo					
17	Ud. recibió capacitación de la correcta manipulación de cargas					
18	Para Ud. El ritmo de trabajo es Demandante					
19	Ud. Entiende las indicaciones con Facilidad					
20	Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Work-Related Quality of Life Scale

Escala de calidad de vida en el trabajo

STRICTLY CONFIDENTIAL

Su respuesta es muy importante para nosotros! Nadie de su organizacion vera su cuestionario. Se dara a su empleador un resumen

Por favor, indique su respuesta rellorando los circulos de esta forma: . Si comete un error haga asi: 

	Hasta que punto esta de acuerdo con lo siguiente? <i>Please fill in the appropriate circle.</i>	Muy en desacuerdo		Neutral	Muy de acuerdo	
		En desacuerdo		En acuerd		
1.	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.	Me siento bien en este momento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.	Mi organizacion/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.	Me siento presionado en el trabajo a menudo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.	Cuando he hecho un buen trabajo mi jefe me lo reconoce	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.	Recientemente, he estado descontento y deprimido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.	Estoy satisfecho con mi vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.	Me animan a desarrollar habilidades nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.	Estoy involucrado en decisiones que me afectan en mi area de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14.	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15.	En muchos aspectos mi vida es casi ideal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16.	Trabajo en un ambiente seguro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17.	En general, me salen bien las cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18.	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19.	A menudo me siento excesivamente estresado/a en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20.	Estoy satisfecho con la formacion que recibo para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21.	Ultimamente, me he sentido razonablemente feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22.	Las condiciones laborales son satisfactorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.	En mi area de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al publico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24.	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Copyright (c) 2012 QoWL Ltd. All rights reserved, including translation. No part of this publication may be photocopied, reproduced or transmitted in any form or by any means electronic or mechanical, recording or duplication in any information storage or retrieval systems, without permission in writing from the publishers even within the terms granted by the Copyright Licensing Agency Ltd. WRCOLx22. Translation: Beatriz Lopez, Pedro Sunen.

