



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE CIRUGÍA DEL
HOSPITAL SERGIO E. BERNALES,
2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los
servicios de salud**

Presentado por:

Miguel Ángel Venturo Ruiz

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en
Enfermería

Docente asesor:

Dr. Bladimir Domingo Becerra Canales
Código Orcid N°0000-0002-2234-2189

Chincha, Ica, 2020

Asesor

DR. BLADIMIR DOMINGO BECERRA CANALES

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo Gonzáles Zabala
- Dr. William Chi Estrada
- Dr. Martín Campos Martínez

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo había logrado tu bendición a logrado tu bendición a diario de mi vida me protege y me lleve por el camino de bien. Por eso doy gracias a Dios por darme una madre con un corazón noble.

AGRADECIMIENTOS Gracias a mi universidad, por haberme permitido formarme en ella, también a mis docentes por tenerme paciencia, a mis compañeros de la universidad por todo su apoyo , a mis hijos por el empujo que me dieron para terminar esta carrera , y principalmente a Dios que lo termine con orgullo porque me dedique al cien por ciento para ser un buen profesional.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

Material y método: Estudio de tipo descriptivo, trasversal y de nivel relacional, la muestra fueron 50 profesionales de enfermería, quienes respondieron a un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala de 15 ítems para la variable sobrecarga laboral y de 15 ítems para la variable calidad de vida del personal de enfermería. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman, para la comprobación de las hipótesis.

Resultados: Se observó que el 58.0% de enfermeros presentan sobrecarga laboral y el 42.0% no presentan. Asimismo se presentó carga física en el 52.0%, carga mental en el 50%, así mismo, en los factores de organización se observó una carga laboral en un 46%. De igual forma, el 50.0% presentan una calidad de vida regular, 26.0% buena y el 24.0% mala. En su dimensión aspecto físico la calidad de vida fue regular en 52.0% al igual que la dimensión aspecto psicológico con un 44% y aspecto social con un 50%. Según la correlación de Spearman se halló un valor de 0.693, además de ser significativo ($p=0.001$).

Conclusiones: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, calidad de vida, enfermería, servicio de cirugía.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the labour overload and the quality of life of the nursing staff of the Surgery Service of the Sergio E. Bernales Hospital, 2020.

Material and method: Study of descriptive type, transverse and relational level, the sample was 50 nursing professionals, who responded to a questionnaire with characterization variables and a scale-type instrument of 15 items for the work overload variable and 15 items for the variable quality of life of nursing personnel. The results were presented descriptively and Spearman's Rho test was used for the testing of hypotheses.

Results: It was observed that 58.0% have labour overload and 42.0% do not present. There was also a physical load of 52.0%, a mental burden of 50% and a 46% workload was observed in the organizational factors. Similarly, 50.0% have a regular quality of life, 26.0% good and 24.0% poor. In its physical aspect dimension the quality of life was regulated by 52.0% as was the psychological aspect dimension with 44% and social aspect with 50%. According to Spearman's correlation, a value of 0.693 was found, in addition to being significant ($p=0.001$).

Conclusions: There is a direct link between the labour overload and quality of life of the nursing staff of the Sergio E. Bernales Hospital Surgery Service, 2020.

Key words: Work overload, quality of life, nursing, surgery service.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.	iii
Agradecimiento	iv
Resumen.	v
Abstract.	vi
Índice general.	vii
Índice de figuras y de cuadros.	ix
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1. Descripción del Problema	12
2.2. Pregunta de Investigación General	13
2.3. Pregunta de Investigación Específicas	13
2.4. Objetivo General	14
2.5. Objetivos Específicos	14
2.6. Justificación e importancia	14
2.7. Alcance y Limitaciones	15
III. MARCO TEÓRICO	
3.1. Antecedentes	16
3.2. Bases teóricas	19
3.3. Identificación de las variables	37
IV. METODOLOGÍA	
4.1. Tipo y Nivel de la Investigación	38
4.2. Diseño de la Investigación	38
4.3. Operacionalización de Variables	39
4.4. Hipótesis general y específicas	40
4.5. Población – Muestra	40
4.6. Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	41
4.7. Recolección de datos	42
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	43
V. RESULTADOS	
5.1. Presentación e interpretación de resultados	44
5.2. Contrastación de hipótesis	58
5.3. Discusión de resultados	62

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	75
Anexo 1: Matriz de consistencia	76
Anexo 2: Instrumento de medición	78
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	82
Anexo 4: Escala de valoración del instrumento	88
Anexo 5: Base de datos SPSS	90
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	100

ÍNDICE DE FIGURAS Y CUADROS

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1. Características generales de los participantes.	44
Gráfico 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.	46
Gráfico 3: Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga física	47
Gráfico 4: Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga mental.	48
Gráfico 5: Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión factores de organización.	49
Gráfico 6: Niveles de la variable calidad de vida del personal de enfermería	50
Gráfico 7: Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto Físico	51
Gráfico 8: Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto psicológico	52
Gráfico 9: Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto social.	53
Gráfico 10: Sobrecarga laboral según calidad de vida del personal de enfermería.	54
Gráfico 11: Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según calidad de vida del personal de enfermería.	55
Gráfico 12: Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según calidad de vida del personal de enfermería.	56
Gráfico 13: Sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización según calidad de vida del personal de enfermería.	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características generales de los participantes.	44
Tabla 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.	46
Tabla 3. Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga Física	47
Tabla 4. Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga mental.	48
Tabla 5. Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión factores organización.	49
Tabla 6. Niveles de la variable calidad de vida del personal de enfermería	50
Tabla 7. Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto Físico	51
Tabla 8. Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto psicológico.	52
Tabla 9: Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto social.	53
Tabla 10: Sobrecarga laboral según calidad de vida del personal de enfermería.	54
Tabla 11: Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según ca de vida del personal de enfermería.	55
Tabla 12: Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según calidad de vida del personal de enfermería.	56
Tabla 13: Sobrecarga laboral en su dimensión factores de organiza según calidad de vida del personal de enfermería.	57

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga de las labores en el ámbito laboral se origina cuando el trabajador se ve forzado en la realización de una serie de responsabilidades y actividades a resolver que están más allá de los que fue capacitado o contratado. De igual forma se trata de la ejecución de acciones en un tiempo dilatado mayor a lo correspondiente. Estos problemas que arriesgan en el bienestar psicosocial no se originan en el individuo sino en el entorno donde las exigencias se producen, debido a un inadecuado diseño y estructura en el trabajo, lo que puede repercutir en el trabajador tanto a un nivel psicológico como físico. ¹ Siendo los conocimientos sobre esta problemática esenciales para poder establecer estrategias que mejoren las condiciones con las cuales labora el personal de enfermería.

Por otro lado de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud ² la población de los profesionales de familia en la actualidad es de 28 millones a nivel mundial. Asimismo se evidenció un incremento en los años 2013 a 2018 de 4.7 millones, sin embargo sigue habiendo un déficit de 5.9 millones. ² lo que se refleja en una investigación de Perú donde se evaluó el nivel de sobrecarga laboral en el personal de enfermería encontrándose, que el 44.7% la presentaba en un nivel alto, y en un 40% esta problemática se encontraba en un nivel regular. ³

La justificación del estudio tiene una asociación teórica y práctica a un tema actual que se desarrolla en los ámbitos de la salud, dado que la sobrecarga laboral es un problema recurrente principalmente en situaciones donde la cantidad de profesionales no es suficiente para la demanda creciente y continua en el sistema de salud, afectando no solo la calidad de vida del profesional de enfermería sino el servicio brindado al paciente, de ahí que es necesario tener conocimientos sobre esta problemática para poder realizar acciones de prevención. Considerando este planteamiento, el objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

A nivel mundial se manifiestan que la problemática de la calidad de los profesionales de salud, es preocupante, por la magnitud que se presenta como vínculo en la calidad de los sistemas de salud. Un estudio de Estados Unidos a través de la Universidad de Pensilvania, en una muestra de 168 hospitales, reveló que, cuando en los hospitales se incrementa en un 10% la cantidad de enfermeras universitarias, existe disminución de un 6% del número de muertes de pacientes; en tanto que en aquellas instituciones de salud donde la demanda de pacientes sobrepasa en la cantidad de profesionales de enfermería, los pacientes en especial aquellos de peligrosidad como los quirúrgicos incrementan sus posibilidades de muerte en un rango de 30 días. ⁴

Asimismo a nivel internacional el trabajo de las enfermera es representada como una de aquellas que no adopta una adecuada calidad de vida, puesto que el 50% de ellos no cuentan con espacios de descanso, exceso de trabajo, falta de actividad física, recreación, llevándolos al sedentarismo, además es la cuarta profesión más estresante debido a las múltiples responsabilidades que desempeña el profesional y que más del 20% de este grupo de profesional tienen un trastorno mental u orgánico menor debido a su vínculo directo con el sufrimiento de los usuarios. ⁵

En el Perú se leen cifras que indican que hay una proporción de 15 profesionales de enfermería por 10 mil habitantes siendo que el 63% de los profesionales se encuentran registrados. Por lo que se muestra un déficit en la capacidad del sistema de salud que atiende a más de 32 millones de peruanos. Asimismo, la sobrecarga laboral es común en las instituciones públicas que brindan servicios de salud como los hospitales. Para todos los trabajadores de la salud,

principalmente enfermeras, que están con el paciente las 24 horas del día, este exceso de trabajo se debe a que en su mayoría el número de pacientes excede la capacidad de cuidado de la cantidad de enfermeras, además de que cumplen otras funciones que no son parte de su carrera, como las funciones administrativas, educativas y de gestión. ⁶

A nivel local, el presente estudio se llevó a cabo en el Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020 en el departamento de Lima, donde se ha observado que el personal de enfermería realiza dobles turnos, en ocasiones tienen que manejar más pacientes que en proporción les corresponde, también se observa que algunos presenta ciertos rasgos de estrés (Apatía, mal humor, poca interrelación entre compañeros y pacientes etc.) además de ello algunos manifiestan que no tienen vida social, que no logran alimentarse correctamente por la carga de trabajo y las exigencias profesionales que tienen que cumplir, por lo que se está afectando su calidad de vida en general, es por lo cual el presente estudio pretende definir como la sobrecarga laboral repercute de alguna manera en la calidad de vida de las enfermeras y enfermeros, a través de las siguientes interrogantes:

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?

2.3. Pregunta de Investigación Específicas

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

2.5. Objetivos Específicos

Indicar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

Evaluar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

2.6. Justificación e importancia

La importancia de la investigación se fundamenta en la necesidad de promover la Salud Ocupacional, pendiente de prevenir enfermedades que afecten al trabajador en este caso al personal de enfermería quienes tiene una de las mayores cargas en la atención y cuidado de los pacientes, lo que muchas veces puede afectar el desempeño de sus labores.

Por lo cual es necesario investigar como aportar en la disminución de la problemática observada con lo cual favorecer el rol de la enfermera con lo que pueda brindar una atención y cuidado más adecuado en los pacientes.

Esto mediante un informe que recogió los datos esenciales del personal de enfermería referido al tema con lo cual presentar en qué nivel se está llevando las variables en cuestión, con lo que se pudo detectar los problemas más latentes y que grado de relación existe, y de esta forma brindar recomendaciones respecto al resultado obtenido.

2.7. Alcances y limitaciones

Espacial. En el estudio presentado se tomó como lugar de investigación el Hospital Sergio E. Bernales, el cual se encuentra ubicado en el departamento de Lima.

Temporal. La investigación se efectuó en el año 2020.

Conceptual. Esta investigación se efectuó en razón del nivel de la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería, donde el estudio tuvo teorías y definiciones de varios autores para tener un mayor conocimiento sobre las variables en estudio.

Limitaciones

Una de las limitaciones en el presente estudio fue el tema económico, puesto que fue autofinanciada por el investigador, otra limitación fue la búsqueda de la información siendo necesario para la investigación, es por ello que dicha información se obtuvo del análisis de las diferentes fuentes confiables de manera virtual, como es el caso del repositorio de las diferentes universidades, tanto internacionales como nacionales tomando en cuenta y considerando la autoría del caso.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Internacionales:

Pérez C. (2018). En Ecuador presento su estudio con el propósito de analizar el nivel de la carga de trabajo que se presenta en el personal de enfermería de acuerdo al nivel de gravedad del paciente. El estudio presento un nivel básico de tipo descriptivo con un corte transversal, como instrumento de recolección de datos se usó el cuestionario. En los resultados se observó que existe un exceso de trabajo en el servicio que brinda el profesional de enfermería lo que podría repercutir en la calidad de atención que el paciente recibe. Finalmente, el autor concluyó que según los datos existe carga laboral en un nivel regular en función de las responsabilidades del paciente y la gravedad que presentaba el diagnóstico del paciente. Asimismo esto afecta directamente la calidad de atención ofrecida a los pacientes dentro del servicio. ⁷

Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard J. (2017). En Chile presentaron su investigación con el objetivo de la determinación del nivel de la carga laboral de acuerdo a los perfiles de dependencia y riesgo del paciente que está recibiendo la hemodiálisis crónica. El estudio fue descriptivo con un enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 150 pacientes pertenecientes a 5 unidades de hemodiálisis, de igual forma se midió el trabajo de la enfermera. En los resultados se halló que las enfermeras atendieron a los pacientes con un promedio de 11 minutos a 37 minutos en la atención directa y 23.6 minutos en la indirecta. En cuanto a la atención en pacientes con alto riesgo el promedio de atención fue de 41 minutos. Se concluyó que en las sesiones de diálisis de los pacientes el personal de enfermería utiliza el 60% de su tiempo en una atención directa. ⁸

Irazabal E, Leano C. (2015). En Ecuador presento su estudio con el propósito de la determinación de los elementos estresantes dentro de las labores del profesional de enfermería, y la relación con la percepción del paciente de la calidad de atención. El estudio fue de tipo descriptivo con un corte transversal, la muestra de estudio fue de 53 personales de enfermería y 100 pacientes del servicio de hospitalización clínica. El instrumento para el profesional de enfermería fue "The Nursing Stress Scale" adaptada al contexto de la misma y un cuestionario para los pacientes con preguntas politómicas utilizando la técnica de investigación se obtuvieron los siguientes resultados: del profesional de enfermería (92,5%) son eran del sexo femenino con edades en promedio de 28 años de los cuales (64,2%) están solteros. Con respecto a los pacientes (52%) fueron hombres con promedio de (48,1 años). Los factores laborales estresantes con mayor frecuencia fueron: (54,7 %) sentir impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría, (41,5%) estar frecuentemente en una unidad con escasos de personal y (20,8%) dificultades al trabajar con un a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad. El 66% de los pacientes percibieron la calidad de atención como buena por lo que estuvieron satisfechos. Se concluye que pese a los estresores laborales encontrados no hay una repercusión significativa en la calidad de atención ofrecida a los pacientes, ya que los mismos refieren sentirse satisfechos con la atención.⁹

Moreta R, López C, Gordón P, Ortiz W, Gaibor I. (2018). En Ecuador, presentaron una investigación con el propósito de examinar la predictibilidad en la satisfacción de vida, el bienestar psicosocial de los estudiantes Universitarios de Ecuador. Por lo que el estudio a través de un corte transversal analizo la información de 982 estudiantes. Se halló que el bienestar psicosocial que se explican a través de una explicación del 55,1% para la variación en la salud mental. Además se presentan diferencias de género en la satisfacción de vida ($t = -1,98$; $p < 0,05$) y el bienestar social ($t = -$

2,34; $p < 0,05$), lo que fue mayor en las mujeres. Por lo que concluyeron que los diversos componentes de bienestar individual predicen significativamente la salud mental. ¹⁰

Nacionales:

Guerrero L, Huamán C, Manrique C. (2017). Lima – Perú, en su estudio que tiene como objetivo determinar la relación entre la carga de trabajo y las actitudes del enfermero hacia el familiar del paciente de la UCI. El estudio presenta un diseño no experimental con un corte transversal, ya que las variables no son manipuladas intencionalmente. Asimismo, por su temporalidad, es transversal utilizando un cuestionario Likert y NAS como instrumentos. De acuerdo a los resultados de estudio se pudo concluir que existe una relación significativa de la carga de trabajo con las actitudes del enfermero. ¹¹

Gonzales E. (2018). En Lima-Perú, presento su investigación que tuvo el objetivo de la comparación del nivel de la sobrecarga laboral entre personal de enfermería de los servicios de medicina y cirugía. El estudio presento un nivel básico de tipo descriptivo comparativo, con un diseño no experimental. Se trabajó con una muestra de 60 profesionales de enfermería. Como instrumentos se utilizó cuestionarios. En los resultados se determinó que hubo una diferencia significativa entre los grupos investigados, por lo que se concluyó que el personal de enfermería del servicio de cirugía presento una mayor carga de trabajo con un 37.98% a diferencia del personal del área de medicina que obtuvo un 23.02% habiendo diferencias significativas. ¹²

Díaz W. (2017). En Trujillo-Perú, presento su trabajo con el objetivo de determinar la conexión entre el exceso de trabajo con la incidencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de emergencia en un hospital en la ciudad de Trujillo. El estudio trabajo bajo el enfoque cuantitativo y analítico con un corte transversal, la

muestra fue conformada por 35 profesionales de la salud de enfermería que viene laboran mínimo un año en su institución. Se usó como instrumentos al test de NASA TLX y Maslach Burnout Inventory. Por otro lado de acuerdo a sus resultados el autor concluyó que el síndrome de burnout está relacionado significativamente con el exceso de carga laboral, siendo más presente en los jóvenes y con menos tiempo en el servicio superior al de las personas que tienen más tiempo que presentaron una incidencia menor del síndrome de burnout. ¹³

Mejía P, Murga S. (2019). En Trujillo – Perú, presentaron su investigación con el objetivo de determinar como la sobrecarga laboral se relaciona con la calidad de atención que el personal de enfermería brinda desde una perspectiva del usuario. Esto a través de un enfoque cuantitativo, descriptivo y un diseño no experimental. Como instrumentos de recolección de datos se usó a la escala de TISS 28 y la Escala de Calidad de Enfermería. Como resultados el estudio halló que la sobrecarga laboral era de clase 3 en el 65,7 por ciento y de clase 4 en el 34,3% de acuerdo a la perspectiva del paciente; asimismo el 76.6 por ciento perciben una calidad de atención regular el 14.4 por ciento menciona que es buena y el 8.6 por ciento mencionan que la asistencia es mala, por lo que se concluye que hay una relación directa entre las variables de estudio.

¹⁴

3.2 Bases teóricas

3.2.1. Sobrecarga laboral

Respecto a la sobrecarga de trabajo es el momento en que el tiempo asignado para la ejecución de las actividades asignadas, excede el tiempo máximo de trabajo y se realiza fuera del horario laboral, ya sea en el lugar de trabajo o fuera de él. ¹⁵

De igual forma esta variable se define como la demanda de acciones laborales que realiza un trabajador como el personal de enfermería lo cual se relaciona con la calidad de atención, donde se ejerce un esfuerzo tanto físico como mental, además donde se involucran las emociones, casi la mayoría de veces el personal de enfermería no logra cubrir con las necesidades del servicio por lo que se ve en la necesidad de prolongar sus jornadas por la falta de tiempo. ¹⁶

Cabe mencionar que la sobrecarga laboral tiene una repercusión en los trabajadores en diversos aspectos, como el psicológico con el estrés, la tensión la ansiedad, o física como los dolores musculoesqueléticos, lesiones, etc. Pero también afecta el lado emocional del trabajador como poca motivación e insatisfacción en el trabajo, trastornos psicosomáticos, entre otros. Dentro de estos problemas se incrementa la ausencia laboral, la cual es mayor que en casos de enfermedades. Es por ello que la sobrecarga laboral produce que el trabajador no logre cumplir con sus expectativas tanto profesionales como personales. Otra definición es la sobrecarga laboral cuantitativa que guarda relación con la tensión, problemas de autoestima, y la sobrecarga laboral cualitativa que se relaciona con la insatisfacción del trabajo y trastornos tanto psicológicos como somáticos. ¹⁷

Es así que la sobrecarga en el trabajo en el caso del personal de enfermería produce problemas graves como el estrés, lo cual repercute en su desempeño y por ende en la seguridad del paciente. Lo que se refleja en una falta de tiempo de atención al paciente, efectos que producen complicaciones y malos resultados en las recuperaciones o diagnósticos en el paciente lo que disminuye la seguridad en la atención del paciente. ¹⁸

Dimensión 1: Carga Física.

La carga física es entendida como un conjunto de acciones que exigen físicamente al trabajador, en una jornada larga de trabajo,

donde se produce un consumo energético denominado como el metabolismo del trabajo. Asimismo la carga en este caso física está relacionado con aquellos esfuerzos como mantener una sola postura por largo tiempo, movimientos repetitivos, o una carga superior a las capacidades físicas del trabajador, entre otras. ¹⁹

Asimismo esta carga física en el personal de salud abarca movimientos repetitivos posturas inadecuadas sostenidas por largo tiempo, movilidad de pacientes a otras camillas o unidades. Estos movimientos generan una exigencia muscular en el individuo considerada, tanto en un esfuerzo con o sin movimiento, como sostener la contracción muscular en un determinado tiempo, el estar de pie en una sola postura, entre otros. Considerando que estas acciones generan un gasto de energía y aceleración o exigencias en las funciones cardiovasculares en especial con la respiración. ²⁰

Dentro del mismo contexto se menciona que cuando se produce una forma inadecuada de asistencia física en enfermería tiende a incrementar las posibilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos como lo son las luxaciones, dolores de espalda que son los más común dentro de la profesión, por las posturas peligrosas que mantienen y afectan directamente a la zona lumbar. Un ejemplo de ellas es cuando se inclina incorrectamente para recoger un objeto que supera los 25 kg, por lo que se recomienda no superar esta carga por trabajador. ²¹

Movimientos repetitivos: son un grupo de movimientos que se realizan de forma continuada que se mantienen durante un trabajo donde hay una implicancia del trabajo muscular conjunto, incluido la masa ósea y nervios, donde se produce una fatiga muscular, dolores y termina en una lesión. Es común que muchas personas ignoren la relación entre la incomodidad que experimentan y el esfuerzo repetitivo que hacen repetidamente durante el parto. ²²

Asimismo, los movimientos repetitivos son un conjunto de movimientos continuos y sostenidos durante una actividad que implica mover las mismas zonas del cuerpo y utilizar el mismo grupo musculoesquelético, provocando fatiga muscular, sobreuso, dolor y finalmente lesiones en esa zona del cuerpo. Se caracterizan por la ejecución continua de ciclos de trabajo similares, de modo que cada ciclo de trabajo (secuencia o secuencia de acciones repetidas una y otra vez de la misma forma) se parece al siguiente. También afecta principalmente a las extremidades superiores, que incluyen manos, dedos, muñecas, antebrazos, codos y brazos. ²⁰

Sin embargo, se puede encontrar una definida asociación de ciertos problemas musculo esqueléticos y aquellas actividades que se realizan a través de posturas forzadas, movimientos repetitivos uso de carga y herramientas pesadas. Este tipo de acciones son realizados en diferentes áreas de trabajo: calzado, automóviles, alimentación, madera o servicios, así como en determinadas tareas como mecanografiar, pulir, limpiar, pulir, atornillar, montajes mecánicos e industriales, etc. se refieren a problemas del sistema musculoesquelético, que a menudo dan lugar a movimientos repetitivos a las extremidades superiores. ²³

Por otro dentro de los problemas y patologías más recurrentes, por los movimientos repetitivos y la carga física es el síndrome del túnel carpiano, tendinitis y tnosinovitis. Dentro de los factores de los movimientos repetitivos considerados como riesgo, se encuentra las posturas forzadas en muñecas y hombros, ejercer fuerza excesiva con las manos, movimientos pequeños y rápidos con descanso insuficiente. ²⁴

Posturas forzadas: Se producen cuando grandes grupos musculares mantiene una sola posición antinatural de forma prolongada, en donde se presenta hiperextensiones, flexiones extremas, rotaciones que exigen a las articulaciones, produciéndose

lesiones, tensión en los músculos, tendones, entre otros. De este tipo de trabajo existen varios trabajadores que tienen actividades que estresan con posiciones poco adecuadas desde un aspecto biomecánico, donde se produce un daño en las articulaciones y tejidos blandos.²⁵

Mecanismo de acción: la postura inadecuada en el trabajo es uno de los factores de riesgo más presentes que son causantes de diversas molestias y lesiones lo que puede significar algo leve como podría complicarse un efecto de discapacidad, de esto hay muchos trabajadores que tienen esta problemática, por lo que existe evidencia de que este tipo de movimientos o posturas afectan directamente al sistema musculo esquelético del trabajador, pero el mecanismo de acción no se conoce con exactitud.²⁵

Aplicación de fuerzas: La necesidad de aplicar fuerzas importantes durante la actividad es un factor a considerar cuando se realiza de forma sostenida en el tiempo o si se repite.²⁶

Las fuerzas se utilizan cuando hay tareas durante la jornada laboral que requieren el uso de controles que implican empujar, tirar, manipular hacia arriba, hacia abajo, hacia adentro o hacia afuera. Utilizar pedales o mandos que deban accionarse con la extremidad inferior o en posición sentada, y empujar o tirar de un objeto sin ruedas ni guías o rodillos (en posición de pie).²⁷

Manipulación de carga: La manipulación es una tarea en la que pueden surgir condiciones desfavorables, como el peso excesivo de la carga, que son verdaderos factores de riesgo ergonómico. La manipulación manual de cargas que pesen más de 3 kg puede conllevar un riesgo lumbar posterior potencialmente inaceptable, ya que si se manipula lejos del cuerpo, por ejemplo, en posiciones inadecuadas, muy a menudo, en condiciones ambientales adversas, con suelos inestables, etc., puede crear un riesgo.²⁸

Es muy probable que las cargas superiores a 25 kg constituyan un riesgo en sí mismas, incluso si no existen otras condiciones ergonómicas desfavorables. La manipulación manual de objetos que pesen menos de 3 kg también podría generar riesgos de trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores por esfuerzos repetitivos, pero no se considerará como una carga. La movilización de personas y animales también se considera manipulación.²⁸

Dimensión 2: Carga mental.

Es un grupo de tensiones que se producen por las exigencias propias del trabajo, desde un aspecto mental e intelectual, donde las exigencias de las responsabilidades y funciones superan sus recursos psicológicos.²⁹ De igual manera estos procesos exigen al trabajador desarrollar procesos intelectuales que sean necesarios para poder cumplir con lo demandado. Asimismo el profesional de enfermería como primer paso analiza la información que tiene sobre sus responsabilidades para poder programarse en sus actividades de forma más eficiente con el propósito de ofrecer un servicio de calidad. Sin embargo, para que esto se produzca, la exigencia de actividades y tareas laborales debe ser acorde con las capacidades del personal y de la proporción pacientes enfermera.³⁰ La carga mental se refleja en el número de procesos realizados en un tiempo determinado, y sobre todo en la respuesta oportuna del profesional.

31

Jornada de trabajo: Dentro de los estatus del estado peruano la jornada laboral establecida por la ley es de 8 horas al día y como máximo de 48 horas semanales. Este está dentro de un margen de los 7 días, por otro lado esta puede ser inferior según el acuerdo del trabajador con el empleador. Asimismo la jornada del trabajo se define como el rango del tiempo que el trabajador está bajo la disposición del empleador, en base a los servicios ofrecidos y el contrato celebrado entre ambos. Cabe mencionar que la precisión

de la jornada de trabajo es por día donde se especifica la hora de salida tanto como la hora de entrada.³²

De la misma manera la jornada laboral es el trabajo que se realiza semanalmente, asimismo empieza desde que su presencia está en el local, o desde lo que indica la boleta o recibo de pago. De igual forma es el tiempo en que se calcula su trabajo durante la semana, lo que no incluye las horas de refrigerio o imprevistos.³³

Horas extras: estas se denominan a las horas trabajadas fuera de las 8 horas reglamentarias de la jornada laboral, las cuales tienen que ser acordadas tanto por el trabajador como el empleador.³⁴ un ejemplo sería si la jornada del trabajador ha sido establecido en 8 horas y se trabaja 10 por lo que se considera que hay 2 horas extras, las cuales se han superado y tienen que ser reconocidas monetariamente o materialmente, lo que queda en acuerdo entre ambas partes.

Si la jornada laboral acordada es a tiempo parcial, es decir, 4 horas diarias y 6 horas de trabajo, hay dos horas adicionales.

El tiempo de trabajo antes de la hora normal de entrada o el tiempo posterior a la hora de salida constituyen horas extras y tienen un valor superior al tiempo normal de trabajo, explica el trabajador César Puntriano, socio del estudio Muñiz.³⁵

Estas horas extras o sobretiempo, explica, se remuneran con un suplemento del 25% por las dos primeras horas extraordinarias y del 35% después de la tercera hora extra; y una alternativa legal es otorgar descanso remunerado en compensación por horas extras, previo acuerdo escrito con el trabajador.³⁵

Ritmo de trabajo: Cuando hablamos de ritmo de trabajo, hablamos de demandas temporales ligadas a la carga de trabajo. El ritmo de

trabajo es el tiempo necesario para completar una determinada tarea. Para evaluarlo no solo se debe tener en cuenta el factor tiempo, sino también el nivel de concentración y atención que se requiere para realizar las tareas, la rapidez con la que se deben realizar estas tareas, en caso de que sean necesarias. Tienen plazos de entrega cortos o estrictos, o algunos por máquinas, clientes, procesos de producción, etc. ³⁶

Interacción: la interacciones una actividad propia de los seres vivos que se manifiesta en pares o grupos los cuales se desarrollan dentro de organizaciones o sociedad, así como en instituciones, en el caso de las personas estas interacciones implican más un aspecto más cognitivo psicosocial, y se da a una escala mayor por lo que es la naturaleza de la mayoría de los hombres ser sociales. La interacción es fundamental en el desarrollo de la humanidad y de sus actividades siendo la comunicación su elemento principal. Es por lo que en el cuidado del personal de enfermería la comunicación e interacción es esencial en su servicio que brinda tanto a los pacientes como a sus familiares, para ejercer actividades terapéuticas y atender las necesidades de salud de los pacientes. ³⁷

Dimensión 3: Factores de organización.

Son los elementos propios de la organización donde se desarrollan los procesos y tareas donde se tiene consideraciones que se relacionan con los eventos de estrés y de salud en los profesionales. Dentro de estos elementos se encuentran las horas laborales las horas extras, lo que en varias investigaciones demuestran un efecto negativo en el trabajador, tanto a nivel físico como mental. Asimismo como aquellas organizaciones donde no están bien definidas las labores de los trabajadores, por lo que existe ambigüedad en ello que causa emociones poco productivas en los trabajadores. ³⁸

Tareas: Las tareas son actividades, programas que se responsabilizan a un trabajador o grupo de trabajadores, para que

sea ejecutada en un tiempo determinado. La asignación de tareas implica determinar quién está ejecutando cada proceso y en qué período de tiempo debería poder completarlo. A la hora de elegir el grupo o responsable de una tarea, preste atención a los siguientes aspectos: ³⁹

Materiales disponibles: Cada trabajador posee habilidades y destrezas, así como actividades referentes a su trabajo, por lo que la organización o empresa tiene que disponer de materiales y condiciones adecuadas y debe tener el conocimiento de los recursos que se necesitan para que el trabajador pueda desarrollar sus habilidades en función de los objetivos y metas planteadas y colocarlo en el lugar indicado.

Recursos disponibles: Para completar con éxito cualquier tarea, la empresa debe contar con los materiales y la tecnología necesarios. De lo contrario, el trabajo no se realizará con la limpieza necesaria. Si la empresa se ve obligada a adquirir alguna tecnología nueva, el personal para utilizarla debe estar capacitado.

Espacio disponible: cada empresa dispone de local para desarrollar determinadas actividades, existen una serie de requisitos en cuanto a espacios a tener en cuenta. Además, cuanto más espacio sea adecuado, más cómoda será la actuación y se podrán obtener los mejores resultados.

Orden de espacios: Esto se refiere a los espacios donde se desarrollan las labores donde de acuerdo a la actividad es necesario ciertos requisitos, como limpieza, ergonomía, temperatura, etc. Cuyas condiciones harán que las tareas y responsabilidades sean más fluidas, porque se mantendrá un orden donde los trabajadores tengan conocimiento de donde están cada uno de los materiales y recursos a utilizar en sus labores, lo que implica un ahorro de tiempo y mayor productividad.

Urgencia de las tareas: Dentro de las tareas hay un orden de prioridades por lo que algunas deben ser cumplidas con anterioridad antes que otras, por lo que se requiere de una planificación adecuada y personal capacitado para una toma de decisiones efectivas.

La importancia de los datos: no todos los datos son igualmente importantes. Como en el caso anterior, las que son más importantes porque aportan mayor valor añadido deben completarse en el menor tiempo posible.

La complejidad de las tareas: se refiere a la dificultad de tiempo y recursos que cumplir ciertas tareas u objetivos, donde se tiene que estimar el tiempo de producción, así como el de ejecución, así como encontrar personas capacitadas para ello. Mientras más compleja sea la tarea más difícil determinar el tiempo que se requiere para ello.

Tiempo estimado para completar las tareas: para cada tarea, debe estimar cuánto tiempo llevará completarla. Este punto es muy importante, especialmente en aquellos procesos donde determinadas tareas no se pueden iniciar hasta que se hayan completado previamente.

Proactividad: Se refiere a la actitud del trabajador donde toma el control de la acción y se comporta de forma activa donde tiene que tomar la iniciativa basándose en sus conocimientos y experiencia. Donde desarrolle acciones creativas que generen mejora en los procesos. Esto no solo implica que se tome la iniciativa, sino que implica responsabilizarse por que se cumplan y por las consecuencias que esto implique, por lo que tiene la decisión de la acción y de la forma en cómo se hará, los procesos para cumplir los objetivos. ⁴⁰

Capacidad de respuesta: Puede definirse por la aptitud, la capacidad o la capacidad de la persona para realizar una buena acción en caso de encontrarse con un hecho susceptible de afectar su integridad física o sus bienes materiales. La capacidad de respuesta ante la ocurrencia de una emergencia es importante, ya que deben existir planes para una respuesta rápida y adecuada, dependiendo del tipo y características del evento. ⁴¹

En este componente, enfermeras y médicos deben mostrar rapidez y amabilidad en la atención, ya que el paciente no puede esperar, por lo que demandan una atención inmediata. ⁴² De igual forma la capacidad de respuesta se define como la actitud que el trabajador tenga para atender y brindar un servicio con la mayor rapidez posible. Estas acciones también dependen del respeto y el compromiso que se asume en cumplir con sus funciones. ⁴³

3.2.2 Calidad de vida del personal de enfermería

Según la OMS, nos dice que la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia en el marco del sistema cultural y de valores en el que vive y en relación a sus metas, expectativas, normas y sus preocupaciones. ⁴⁴

Asimismo cuando nos referimos a la calidad de vida hablamos de los diferentes aspectos con los que se desarrolla la sociedad desde su bienestar hasta aspectos específicos como la salud y cumplimiento de sus necesidades básicas. ⁴⁵

La calidad de vida describe las condiciones de vida de una persona que hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida o la llenen de angustia. Es un concepto extremadamente subjetivo y muy relacionado con la sociedad en la que el individuo existe y se desarrolla. Por otro lado, la calidad de vida también se ve como un constructo que expresa una valoración subjetiva del grado de

satisfacción con la vida o el grado de bienestar personal percibido.

46

El concepto de calidad de vida es un concepto vago que no ha logrado tener una definición generalmente aceptada. En el diccionario de la Real Academia Española, la calidad de vida se define como un conjunto de condiciones que contribuyen a que la vida sea agradable y valiosa.⁴⁷

Asimismo, la calidad de vida está directamente relacionada con el concepto de bienestar y ha sido objeto de una atención constante en las áreas de desarrollo social, economía y cultura. Se busca un equilibrio entre el número de personas, los recursos disponibles y la protección del medio ambiente. En este contexto, el derecho del hombre y la sociedad a exigir una vida digna con libertad, justicia y felicidad es de gran importancia.⁴⁸

La calidad de vida se refiere a las condiciones en las que vive una persona que hace que su existencia sea placentera y digna de ser vivida, o la llena de angustia. Es un concepto extremadamente subjetivo y estrechamente vinculado a la sociedad en la que el individuo existe y se desarrolla.⁴⁹

La calidad de vida se define como la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Es un concepto amplio y complejo que engloba la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con las características sobresalientes del entorno.⁵⁰

Dimensión 1: Aspecto físico

Es la percepción que tiene el individuo de su estado físico de salud lo que el adulto mayor identifica como síntoma de malestar, es decir,

el dolor que le están provocando y cómo estos cambios en su cuerpo le impiden realizar determinadas actividades físicas (caminar, Correr, ganar peso, etc.) Es también básicamente cómo nos percibimos a nosotros mismos como individuos y seres que formamos parte de una sociedad. Esta percepción que creamos sobre nosotros mismos se basa en varios matices, pero creo que es una de las percepciones que más afectan a las personas en la actualidad y sobre la que se forma la gran mayoría de los elementos que componen nuestra autoimagen. Es la opinión de los demás. ⁵¹

Le damos demasiada importancia a esta opinión, mucho más de la que realmente merece, con lo que no solo sobrestimamos lo que otros dicen de nosotros, sino que también perdemos poder y autoridad con nosotros mismos, disminuyendo la calidad de nuestra propia imagen y degradando nuestra autoestima de manera considerable. ⁵¹

Dolor: El dolor es una señal del sistema nervioso de que algo anda mal. Es una sensación incómoda, como picadura, hormigueo, escozor, sensación de ardor o malestar. El dolor puede ser agudo o sordo. Puede ser intermitente o constante. Puede sentir dolor en alguna parte de su cuerpo, p. Ej. B. en su espalda, estómago, pecho o pelvis. O puede experimentar un dolor generalizado. ⁵²

Movilidad: Poder moverse con libertad es importante para realizar una gran cantidad de actividades diarias que cada persona realiza con normalidad y que son fundamentales para poder adaptarse al entorno y relacionarse con su entorno y con otras personas. ⁵³

Sueño: El sueño es una parte esencial de la vida diaria, una necesidad biológica que permite el restablecimiento de las funciones físicas y psicológicas que son esenciales para el desempeño pleno. El sueño fue y es uno de los enigmas de la investigación científica, y hoy tenemos grandes dudas al respecto. De ser visto como un

fenómeno pasivo donde no parecía ocurrir nada, debido a la aparición de técnicas para medir la actividad eléctrica del cerebro, se ha considerado un estado dinámico de conciencia, en el que podemos tener activa actividad cerebral como en el estado de vigilia y en el sueño. Se producen cambios en el funcionamiento del organismo; incluyendo cambios en la presión arterial, frecuencia cardíaca y respiratoria, temperatura corporal y secreción hormonal.

54

Descanso: Tendemos a subestimar la importancia de descansar lo suficiente, sin embargo, el descanso es un factor importante para la salud y el bienestar. Cuando descansamos, nuestro cuerpo se recupera y se recupera a través de varias fases que ocurren durante el ciclo de descanso. Durante las diversas fases del descanso, los tejidos del cuerpo se desarrollan y se reparan, se secreta la hormona del crecimiento, responsable del crecimiento y desarrollo del cuerpo, y se restaura la energía del cuerpo. Por tanto, dormir lo suficiente es fundamental para la salud y el bienestar.⁵⁵

Actividades diarias: Las actividades de la vida diaria incluyen todas las actividades que tienen un valor y un significado concreto para una persona y también un propósito. Las profesiones están en el corazón de la identidad y las habilidades de una persona e influyen en la forma en que dedicamos el tiempo y tomamos decisiones.⁵⁶

Dimensión 2: Aspecto psicológico

Es la percepción que tiene el individuo sobre su estado afectivo y cognitivo, entendiendo esta como la capacidad de conocer los estados psicológicos que padecen los adultos, como depresión, ansiedad e insuficiencia de sueño (preocupación por la soledad-abandono). Se esfuerza por tener un bienestar emocional que implique la actitud de reconocer y expresar emociones y sus propias limitaciones. Porque experimentan los cambios emocionales que adquiere la persona en una determinada situación,

independientemente de si se trata de emociones positivas, espiritualidad / religión, creencias personales, pensamientos, aprendizaje con concentraciones, imagen corporal y emociones negativas. ⁵⁷

Sentimientos: Una emoción es un estado de ánimo causado por causas que te impresionan, y estas pueden ser felices y alegres, o dolorosas y tristes. El sentimiento surge como resultado de un sentimiento que permite al sujeto ser consciente de su estado de ánimo. Las emociones están vinculadas a la dinámica del cerebro y determinan cómo reacciona una persona ante diferentes eventos. Son impulsos de sensibilidad a lo que se percibe como positivo o negativo. ⁵⁸

Emociones: Una emoción es un proceso que se activa cuando el cuerpo reconoce un peligro, amenaza o desequilibrio con el fin de proporcionar los recursos que tiene a su disposición para controlar la situación. Las emociones son, por tanto, mecanismos que nos ayudan a reaccionar rápidamente ante eventos inesperados que ocurren de forma automática. Son un impulso para actuar. Cada emoción prepara al organismo para un tipo diferente de reacción; Por ejemplo, la ansiedad hace que el corazón lata más rápido, permitiendo que llegue más sangre a los músculos, lo que favorece la respuesta de huida. ⁵⁸

Autoestima: La autoestima es la serie de percepciones, imágenes, pensamientos, juicios e inclinaciones sobre nosotros. Es lo que pienso y siento sobre mí. La satisfacción que tiene cada persona sobre uno mismo. ⁵⁹

Dimensión 3: Aspecto social

Es la percepción que el individuo tiene sobre sus relaciones y contactos sociales que crea en su entorno, incluido el apoyo social y el rol social. El apoyo social se entiende como las relaciones que el

individuo tiene con su entorno (amigos, familia, compañeros, etc.); y el rol social de la función que el individuo desempeña en la sociedad (desempeño laboral). Examina hasta qué punto las personas sienten compañía, amor y apoyo de las personas con las que interactúan. Estos pueden ser la capacidad de la persona para relacionarse con otras personas en su entorno, actividad sexual, apoyo social.⁶⁰

Interrelación: Son relaciones humanas, acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos, cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, lo que incide en el comportamiento y actitudes de las personas con las que mantiene contacto y, al mismo tiempo, recibe mucha influencia de sus pares. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de interpenetrarse con otros individuos y grupos definidos, a fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Su comportamiento está influenciado por el entorno y por las diversas actitudes y normas informales que existen en los diferentes grupos.⁶¹

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo implica la coordinación de dos o más personas que se enfocan en lograr objetivos comunes. Cada miembro debe contribuir para realizar parte del trabajo. El nombre de trabajo en equipo se originó después de la Primera Guerra Mundial. Hoy en día, es una forma de trabajo eficaz que aporta diferentes puntos de vista y que resuelve con mayor eficacia los conflictos que surgen en el ámbito económico, político y social.⁶¹

Relación enfermera-paciente: Según Suárez M, Huahasoncco G, en referencia a Peplau, la relación entre enfermera y paciente es un desarrollo que pasa por fases de interacción que se entrelazan y se superponen. La enfermera especializada debe saber reconocer las diferentes fases, así como los cuidados necesarios que todos necesitan. Para lograr este conocimiento, la enfermera debe tener

una comprensión clara de lo que le está comunicando al paciente y cómo lo está haciendo. ⁶¹

Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem.

Dorothea Elizabeth Orem nació y se crio en Baltimore, Maryland en 1914. Comenzó su carrera de enfermería en la Escuela de Enfermería del Hospital Providence en Washington, DC, donde recibió un título en enfermería a principios de la década de 1930. En 1934 ingresó a la universidad. Catholic of América, donde obtuvo una licenciatura en enfermería en 1939 y una maestría en enfermería en 1946.

El autocuidado es un concepto introducido por Dorothea E Orem en 1969, el autocuidado es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es un comportamiento que existe en situaciones específicas de la vida, dirigido por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, de su salud o bienestar.

En esta teoría, Dorothea Orem explica el concepto de autocuidado como un aporte constante del individuo a su propia existencia: El autocuidado es un hecho realizado por individuos a partir de su experiencia y su aprendizaje, quienes están orientados hacia un objetivo específico que se le da en algún momento de la vida. Asimismo, esta acción puede estar dirigida hacia uno mismo o hacia los demás, con el fin de mejorar el entorno en el que se desarrolla, controlar los riesgos que afectan este funcionamiento, así como la calidad de vida y el bienestar de la persona. También define tres requisitos de autogestión, incluyendo como tales los objetivos o resultados a alcanzar con la autogestión:

Requisitos de cuidado personal universal: son comunes a todas las personas e incluyen la conservación del aire, el agua, la eliminación,

la actividad y el descanso, además de la soledad y la integración social, prevención de riesgos e interacción de la actividad humana.

Desarrollo de requerimientos de cuidado personal: promover las condiciones necesarias para la vida y maduración, prevenir la ocurrencia de condiciones desfavorables o mitigar los efectos de tales situaciones.

Persona: el autor concibe al ser humano como un organismo biológico, racional y pensante. Como un todo dinámico e integral con capacidad de conocerse a sí mismo, de utilizar ideas, palabras y símbolos para pensar, comunicar y orientar los esfuerzos, capacidad de reflexionar sobre la propia experiencia y hechos colaterales para liderar acciones de cuidado autónomo.

Salud: El autor menciona que es un estado que para la persona significa diferentes cosas en sus diferentes componentes. Significa integridad física, estructural y funcional; ausencia de defecto que implique deterioro de la persona; desarrollo progresivo e integrado del ser humano como unidad individual, acercándose a niveles cada vez más altos de integración. De ahí que se considere la percepción del bienestar de una persona.

Enfermería: Dorotea dijo que la enfermería es un servicio humano, que se brinda cuando la persona no puede cuidarse para mantener su salud, vida y bienestar, por lo que se trata de Brindar a las personas y / o grupos asistencia directa para el cuidado de sí mismos, de acuerdo con sus necesidades, por las discapacidades derivadas de su situación personal.

3.3 Identificación de las variables

Variable 1: Sobrecarga laboral

Dimensiones

Carga física

Carga mental

Factores de organización

Variable 2: Calidad de vida del personal de enfermería

Dimensiones

Aspecto físico

Aspecto psicológico

Aspecto social.

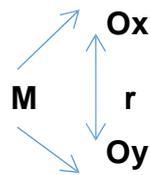
III. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de Investigación

El nivel de la presente investigación es descriptivo porque pretende descifrar a las variables de estudio entre sus principales características, por otro lado el nivel de estudio es el relacional porque además de describir las variables se pretende encontrar la relación existente entre ellas. ⁶²

4.2 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es el no experimental de corte transversal, el cual se realiza sin la manipulación de las variables, además de corte transversal porque se ejecutó en un momento y lugar determinado. Por lo que se respondió al siguiente diagrama:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Sobrecarga laboral

O_y = Calidad de vida del personal de enfermería

r = relación entre las variables

4.3 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALOR FINAL	ESCALA	
Sobrecarga laboral	Carga física	Movimientos repetitivos Posturas forzadas Aplicación de fuerzas Manipulación de carga	(Ítem 1) (Ítem 2) (Ítem 3,4) (Ítem 5)	Presenta No presenta	Ordinal
	Carga mental	Jornada de trabajo Horas extras Ritmo de trabajo Interacción	(Ítem 6) (Ítem 7) (Ítem 8,9) (Ítem 10)	Presenta No presenta	Ordinal
	Factores de organización	Tareas Proactividad Capacidad de respuesta	(Ítem 11,12) (Ítem 13) (Ítem 14,15)	Presenta No presenta	Ordinal
Calidad de vida del personal de enfermería	Aspecto físico	Dolor Movilidad Sueño Descanso Actividades diarias	(Ítem 1) (Ítem 2) (Ítem 3) (Ítem 4) (Ítem 5)	Bueno Regular Malo	Ordinal
	Aspecto psicológico	Sentimientos Emociones Autoestima	(Ítem 6,7) (Ítem 8) (Ítem 9, 10)	Bueno Regular Malo	Ordinal
	Aspecto social	Interrelación Trabajo en equipo Relación enfermera-paciente	(Ítem 11, 12) (Ítem 13, 14) (Ítem 15)	Bueno Regular Malo	Ordinal

4.4 Hipótesis general y específica

Hipótesis General

Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

4.5 Población – Muestra

Población: En el presente estudio se tomó a las profesionales de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

N = 50

Muestra: En este caso por ser una cantidad mínima se tomó a toda la población de estudio como muestra siendo una muestra censal.

n = 50

Muestreo: El muestreo es la manera o la forma en la que se obtiene la muestra, es decir una serie de componentes que permiten la obtención de una fracción de la población, son criterios que permite escoger un subconjunto determinado que cuyos resultados son similares a la aplicación de la investigación a la totalidad de la población escogida. ⁵⁹ El tipo de muestreo de la presente investigación es el no probabilístico censal; no probabilístico ya que no se hizo uso de ecuaciones o se basó en probabilidades, además de ello censal porque se tomó a toda la población sin excepción alguna.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica: Se utilizó como técnica la encuesta, estrategia para obtener información en la presente investigación donde a través de una estructura de preguntas cerradas la muestra respondió a una serie de interrogantes después de una explicación claramente de los objetivos e instrucciones, para la resolución de cuestionarios en un tiempo determinado de 25 minutos por participante.

Instrumento: Para la recogida de datos se utilizó un instrumento de 30 ítems con una distribución de 15 preguntas para cada variable, ambos con una escala Likert de elaboración propia. Estos instrumentos fueron posteriormente evaluados por juicio de expertos, posteriormente a ello se aplicó una prueba piloto de 15 participantes para medir la confiabilidad mediante la prueba Cronbach Alpha.

Validación y confiabilidad:

Para el presente estudio el instrumento fue elaborado por los investigadores y sometido a los siguientes procedimientos de validación:

Validación por jueces o de delfos. El instrumento fue sometido a un grupo interdisciplinario de jueces integrado por:

1. Una profesional Licenciado en enfermería, del Servicio de cirugía del Hospital Sergio E. Bernales.
2. Una profesional Licenciado en enfermería, del Servicio de Medicina Hospital Dos de Mayo.
3. Una profesional Licenciado en enfermería, del Servicio de Medicina Hospital Dos de Mayo.
4. Una profesional Licenciado en enfermería, del Servicio de cirugía del Hospital Sergio E. Bernales.
5. Una profesional Licenciado en enfermería, jefa de enfermería Hospital Maria auxiliadora.

Para obtener una opinión parametrada de las necesidades en esta fase de validación, se le entrego una fotocopia de los instrumentos, a los jueces para que evalúen los ítems en términos de: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad. Finalmente se elaboró una constancia de validación para que los jueces den fe del trabajo realizado.

Confiabilidad. Para medir la confiabilidad del instrumento (Sobrecarga laboral), se utilizó el Índice de consistencia interna de Alfa de Cronbach, el valor alfa obtenido fue ($\alpha=0.833$). En el caso del instrumento (Calidad de vida), el valor del Alfa obtenido fue ($\alpha=0.891$) ambos resultados están por encima del 0,7 en consecuencia se trata de instrumentos fiables que hará mediciones estables y consistentes.

4.7 Recolección de datos.

La recolección de información se realizó durante el mes de Setiembre del año 2020, mediante la coordinación con el medico en jefe del Hospital Sergio E. Bernales, donde se realizó la aplicación del instrumento entre 1 a 3 profesionales de enfermería por día obteniendo su totalidad a finales del mes de Octubre, previamente a cada profesional se les explico de los objetivos de la investigación, así

como los beneficios en sus labores, asegurando además su total confidencialidad.

4.8 Técnica de análisis e interpretación de datos.

Como primer paso se solicitó el permiso a través de un documento dirigido al Director del Hospital Sergio E. Bernales, con el fin de aplicar el instrumento de recolección de datos a la muestra elegida en un rango de 30 minutos por encuestado, luego de ello se realizó un análisis de los datos obtenidos para elaborar una base datos de las dimensiones y variables que luego serán procesados por el programa estadístico de SPSS.25.0, para luego ser presentados en tablas y gráficos de barras diseñados en el programa Excel donde se apreció los porcentajes y frecuencias obtenidos para describir el nivel de las variables estudiadas, por otro lado en el estadístico inferencial se utilizó la prueba estadística de la Rho de Spearman para definir la correlación entre las variables.

Aspectos éticos.

Se tomó en cuenta los siguientes aspectos éticos:

- Permiso del establecimiento de salud: Se realizó el trámite administrativo correspondiente, mediante una solicitud dirigido al director del Hospital Sergio E. Bernales, 2020, para obtener el permiso y la recolección de datos, Luego se llevó a cabo las coordinaciones pertinentes, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos, considerando una duración promedio de 25 minutos por profesional de enfermería.
- Formulario de encuesta: Los instrumentos son absolutamente confidenciales y anónimos, pues no llevó el nombre de los participantes, la información es solo para el manejo exclusivo de la investigación y los resultados presentados son de forma general y no específicas respetando la privacidad de la muestra.

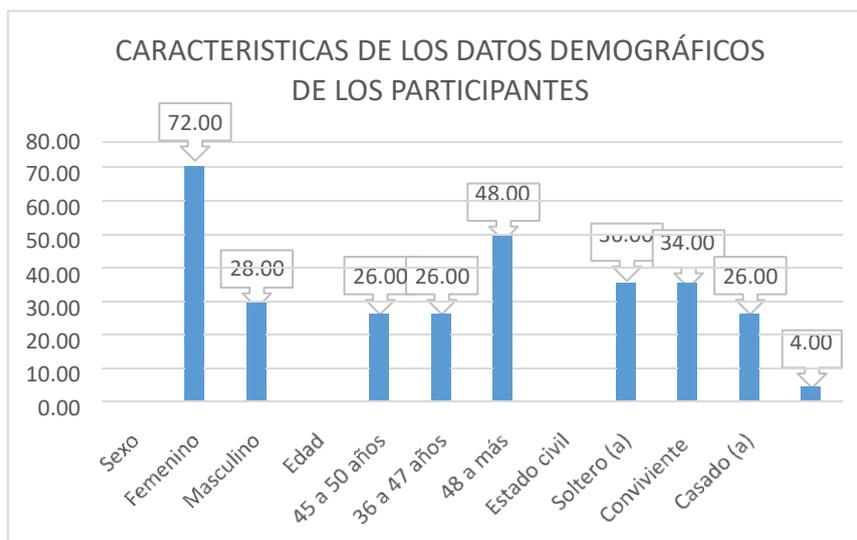
IV. RESULTADOS.

5.1 Presentación de la interpretación de Resultados.

Tabla 1. Características generales de los participantes.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	36	72.00
Masculino	14	28.00
Edad		
45 a 50 años	13	26.00
36 a 47 años	13	26.00
48 a más	24	48.00
Estado civil		
Soltero (a)	18	36.00
Conviviente	17	34.00
Casado (a)	13	26.00
Viudo (a)	2	4.00

Gráfico 1. Características generales de los participantes.



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la tabla y gráfico 1, respecto al sexo de los participantes, el 72.0% (36/50) son femenino y 28.0% (14/50) masculino. Lo que nos indica que en mayor proporción respecto al sexo son de género femenino.

Respecto a la edad 26.0% (13/50) tienen de 45 a 50 años, 26.0% (13/50) 36 a 47 años y 48.0% (24/50) 48 a más años. Existiendo con mayor proporción las edades de 36 a 47 y 45 a 50 años.

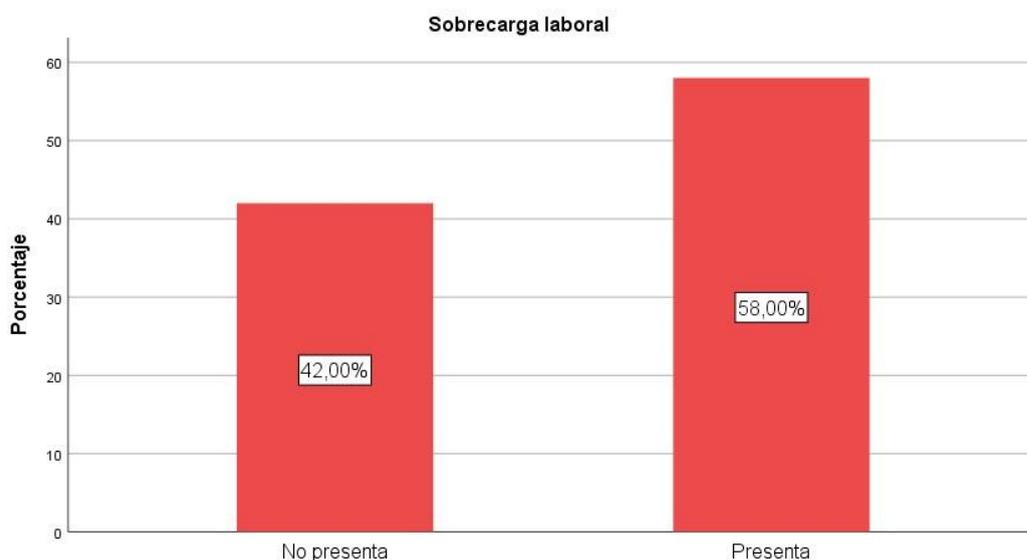
En el estado civil 36.0% (18/50) soltero (a), 34.0% (17/50) conviviente, 26.0% (13/50) casado(a) y 4.0% (2/50) viudo(a). Lo que nos indica que la mayoría de la muestra son soltero (a).

Tabla 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.

Nivel	F	%
No presenta	21	42,0
Presenta	29	58,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.



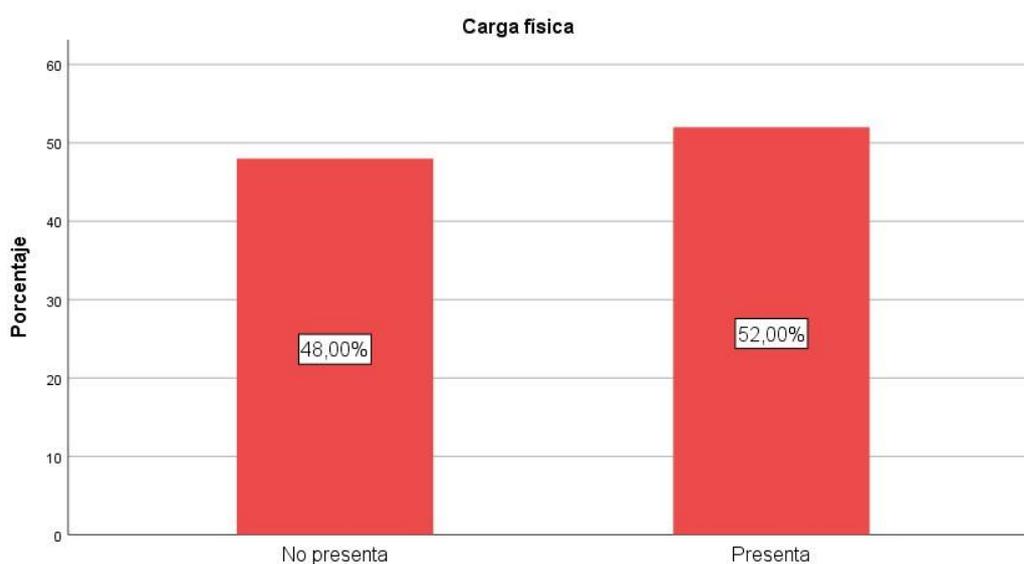
En la tabla y gráfico 2, podemos observar que el 58.0% (29/50) presentan sobrecarga laboral y el 42.0% (21/50) no presentan. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan sobrecarga laboral.

Tabla 3. Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga física.

Nivel	F	%
No presenta	24	48,0
Presenta	26	52,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 3: Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga física.



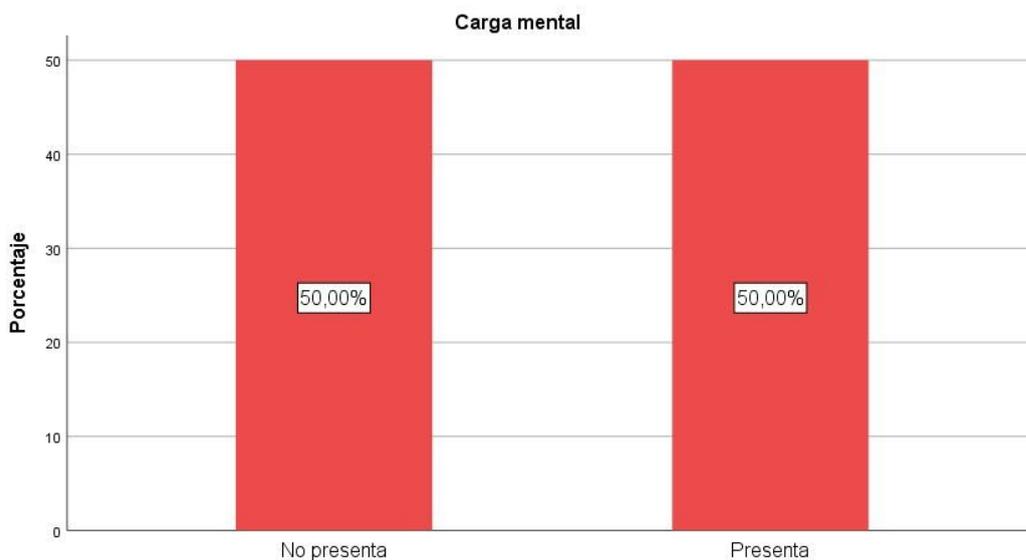
En la tabla y gráfico 3, podemos observar que el 52.0% (26/50) presentan carga física y el 48.0% (24/50) no presentan. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan carga física.

Tabla 4. Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga mental.

Nivel	F	%
No presenta	25	50,0
Presenta	25	50,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 4: Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión carga mental.



En la tabla y gráfico 4, podemos observar que el 50.0% (25/50) presentan y no presentan carga mental. Se puede evidenciar que de manera equitativa los profesionales de enfermería presentan y no presentan carga mental.

Tabla 5. Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión factores de organización.

Nivel	F	%
No presenta	27	54,0
Presenta	23	46,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 5: Niveles de la sobrecarga laboral según dimensión factores de organización.



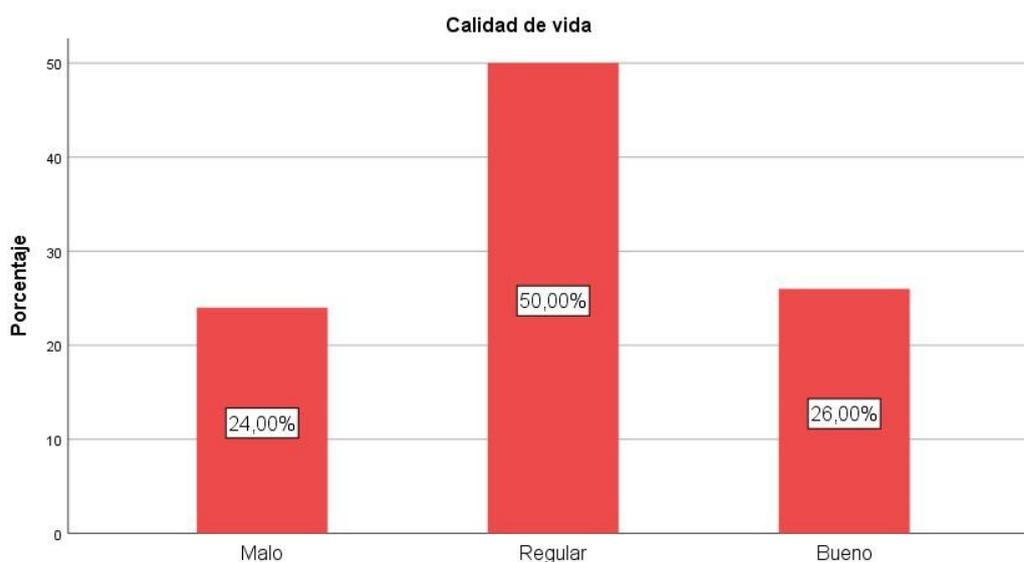
En la tabla y gráfico 5, podemos observar que el 54.0% (27/50) no presentan sobrecarga en los factores de organización y el 46.0% (23/50) si presentan. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería no presentan sobrecarga en los factores de organización.

Tabla 6. Niveles de la variable calidad de vida del personal de enfermería.

Nivel	F	%
Malo	12	24,0
Regular	25	50,0
Bueno	13	26,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 6: Niveles de la variable calidad de vida del personal de enfermería.



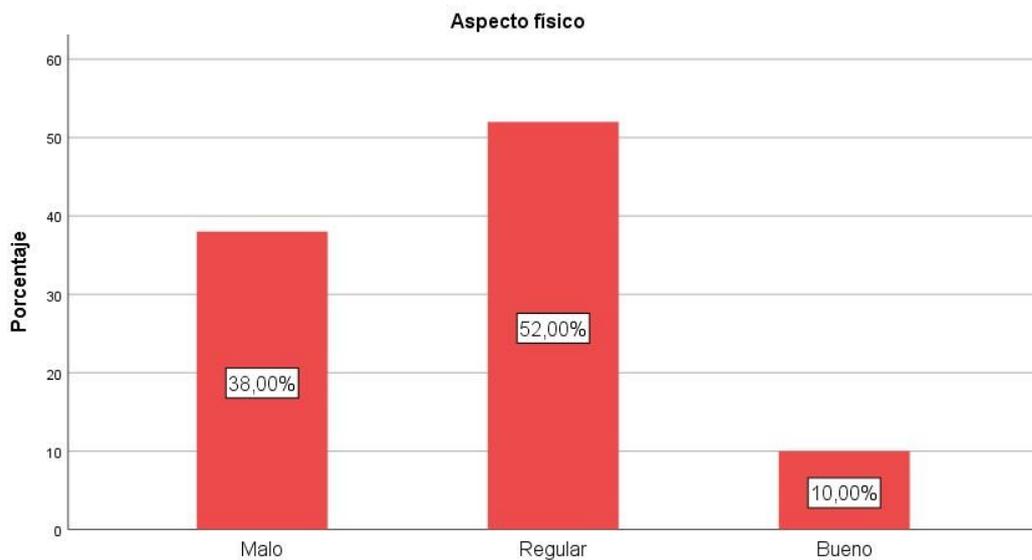
En la tabla y gráfico 6, podemos observar que el 50.0% (25/50) presentan un nivel regular de calidad de vida, 26.0% (13/50) bueno y el 24.0% (12/50) malo. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un nivel regular en su calidad de vida.

Tabla 7. Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto físico.

Nivel	F	%
Malo	19	38,0
Regular	26	52,0
Bueno	5	10,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 7: Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto físico.



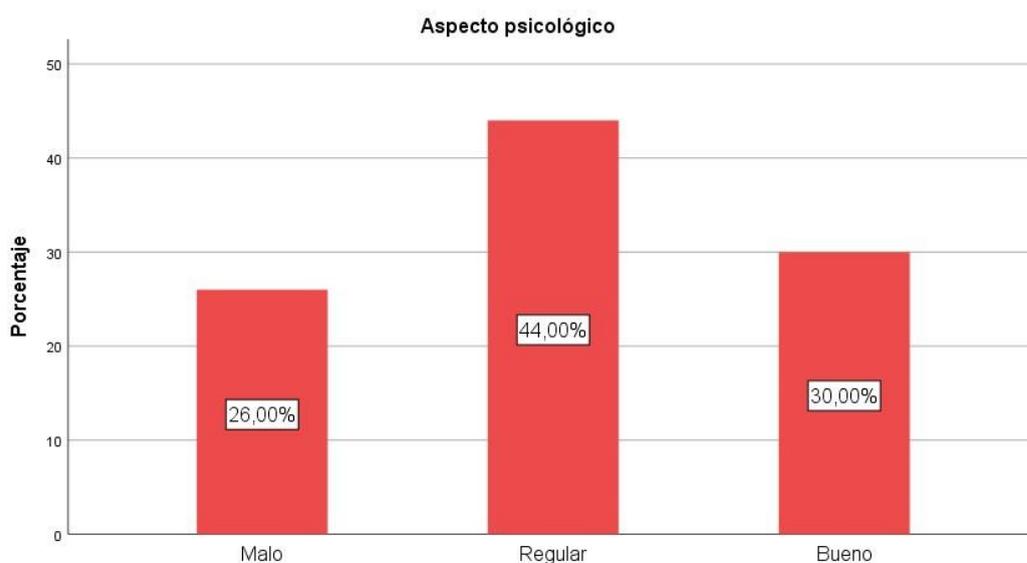
En la tabla y gráfico 7, podemos observar que el 52.0% (26/50) presentan un nivel regular en el aspecto físico, 38.0% (19/50) malo y el 10.0% (5/50) bueno. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un nivel regular en el aspecto físico.

Tabla 8. Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto psicológico.

Nivel	F	%
Malo	13	26,0
Regular	22	44,0
Bueno	15	30,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 8: Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto psicológico.



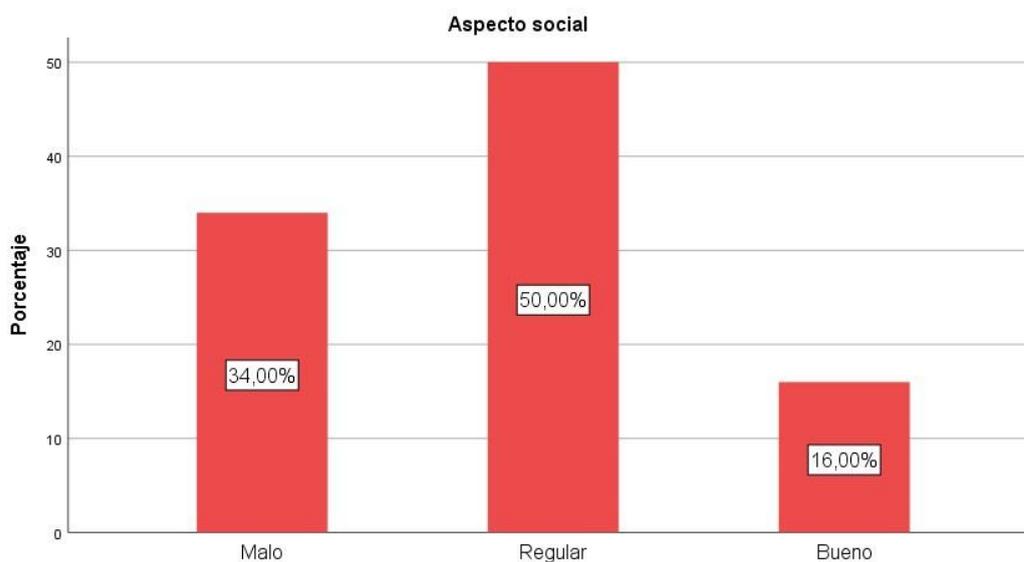
En la tabla y gráfico 8, podemos observar que el 44.0% (22/50) presentan un nivel regular en el aspecto psicológico, 26.0% (13/50) malo y el 30.0% (15/50) bueno. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un nivel regular en el aspecto psicológico.

Tabla 9. Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto social.

Nivel	F	%
Malo	17	34,0
Regular	25	50,0
Bueno	8	16,0
Total	50	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 9: Niveles de la calidad de vida según dimensión aspecto social.



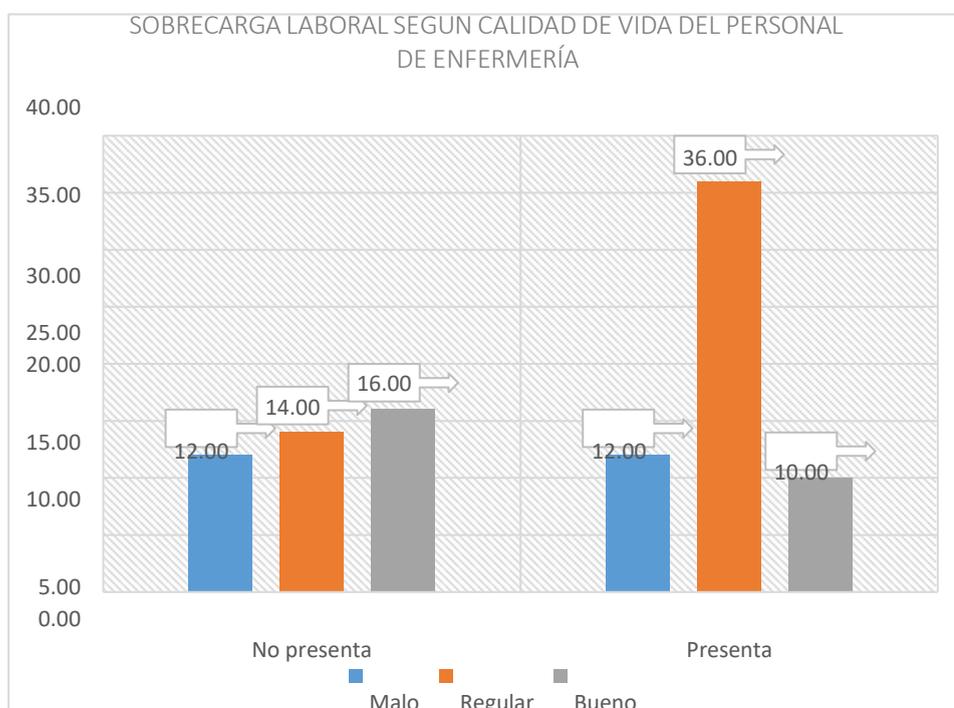
En la tabla y gráfico 9, podemos observar que el 50.0% (25/50) presentan un nivel regular en el aspecto social, 34.0% (17/50) malo y el 16.0% (8/50) bueno. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un nivel regular en el aspecto social.

Tabla 10. Sobrecarga laboral según calidad de vida del personal de enfermería.

Sobrecarga laboral	Calidad de vida del personal de enfermería						Total	%
	Malo	%	Regular	%	Bueno	%		
No presenta	6	12.00	7	14.00	8	16.00	21	42.00
Presenta	6	12.00	18	36.00	5	10.00	29	58.00
Total	12	24.00	25	50.00	13	26.00	50	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 10. Sobrecarga laboral según calidad de vida del personal de enfermería.



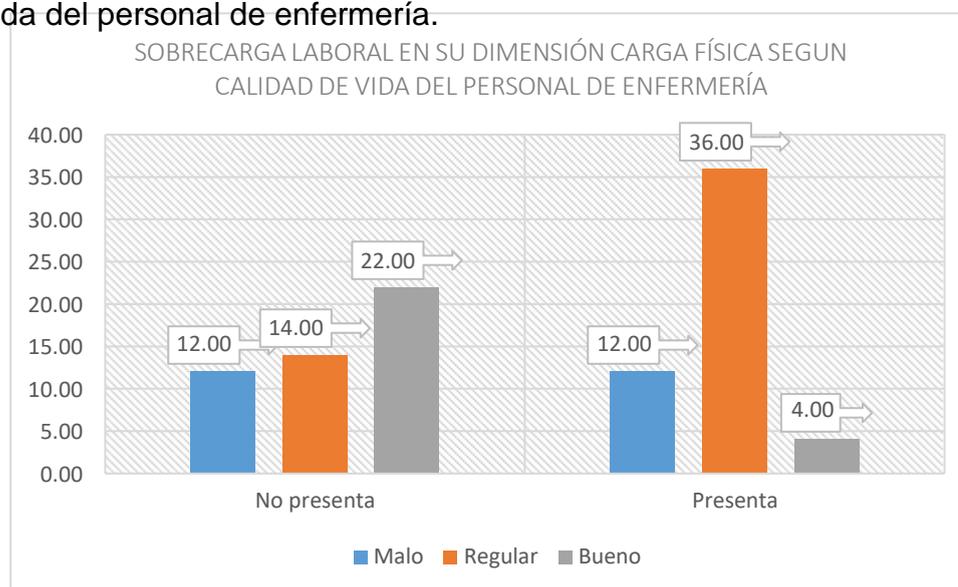
Al correlacionar la sobrecarga laboral con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que no presenta una sobrecarga laboral, el 12.0% (8/21) presenta una mala calidad de vida, el 14.0% (7/21) regular y 16.0% (8/21) buena y en el grupo que presentó sobrecarga laboral, el 12.0% (6/29) presenta una mala calidad de vida, el 36.0% (18/29) regular y el 10.0% (5/29) buena.

Tabla 11. Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según calidad de vida del personal de enfermería.

Carga física	Calidad de vida del personal de enfermería							
	Malo	%	Regular	%	Bueno	%	Total	%
No presenta								
Presenta	6	12.00	7	14.00	11	22.00	24	48.00
Total	6	12.00	18	36.00	2	4.00	26	52.00
	12	24.00	25	50.00	13	26.00	50	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 11. Sobrecarga laboral en su dimensión carga física según calidad de vida del personal de enfermería.



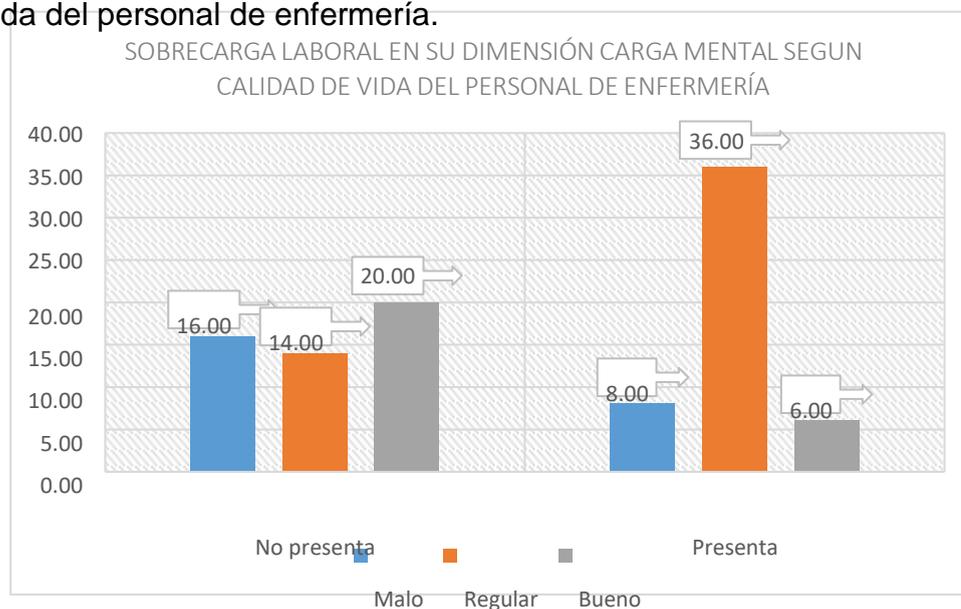
Al correlacionar la carga física con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que no presenta carga física, el 12.0% (6/24) presenta una mala calidad de vida, el 14.0% (7/24) regular y 22.0% (11/24) buena y en el grupo que presentó carga física, el 12.0% (6/26) presenta una mala calidad de vida, el 36.0% (18/26) regular y el 4.0% (2/26) buena.

Tabla 12. Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según calidad de vida del personal de enfermería.

Carga mental	Calidad de vida del personal de enfermería							
	Malo	%	Regular	%	Bueno	%	Total	%
No presenta	8	16.00	7	14.00	10	20.00	25	50.00
Presenta	4	8.00	18	36.00	3	6.00	25	50.00
Total	12	24.00	25	50.00	13	26.00	50	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 12. Sobrecarga laboral en su dimensión carga mental según calidad de vida del personal de enfermería.



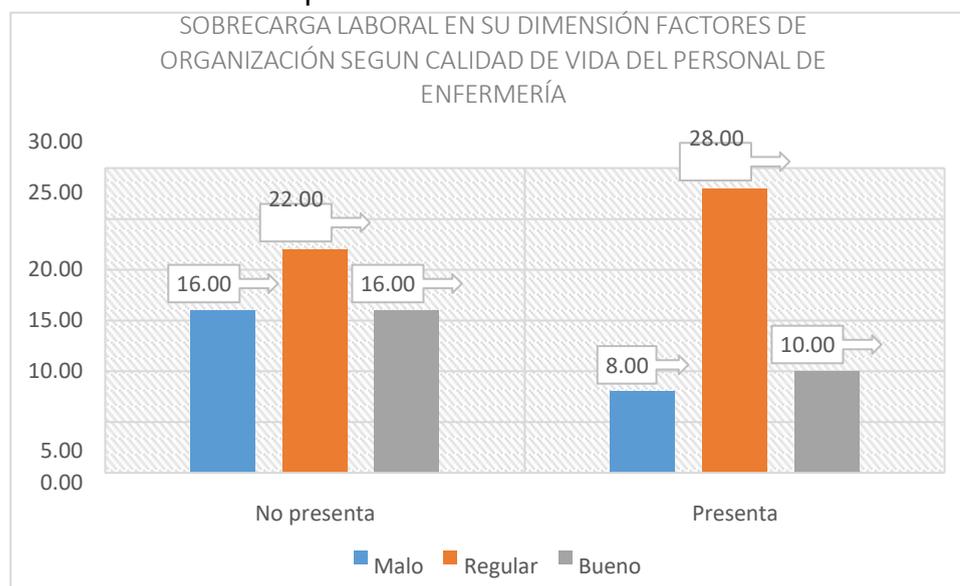
Al correlacionar la carga mental con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que no presenta carga mental, el 16.0% (8/25) presenta una mala calidad de vida, el 14.0% (7/25) regular y 20.0% (10/25) buena y en el grupo que presentó carga mental, el 8.0% (4/25) presenta una mala calidad de vida, el 36.0% (18/25) regular y el 6.0% (3/25) buena.

Tabla 13. Sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización según calidad de vida del personal de enfermería.

Factores de organización	Calidad de vida del personal de enfermería							
	Malo	%	Regular	%	Bueno	%	Total	%
No presenta	8	16.00	11	22.00	8	16.00	27	54.00
Presenta	4	8.00	14	28.00	5	10.00	23	46.00
Total	12	24.00	25	50.00	13	26.00	50	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 13. Sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización según calidad de vida del personal de enfermería.



Al correlacionar los factores de organización con la calidad de vida del profesional de enfermería, se encontró que del grupo que no presenta sobrecarga en los factores de organización, el 16.0% (8/27) presenta una mala calidad de vida, el 22.0% (11/27) regular y 8.0% (10/27) buena y en el grupo que presentó sobrecarga en los factores de organización, el 8.0% (4/23) presenta una mala calidad de vida, el 28.0% (14/23) regular y el 10.0% (5/23) buena.

5.2 Contrastación de las hipótesis.

Se realizó la contrastación de las hipótesis se desea correlacionar la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería, utilizando el estadístico de Rho de Spearman. Se planteó la siguiente hipótesis estadística principal.

Hipótesis estadística 1.

H₀: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

H₁: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.693
- p-valor = 0.001

Si existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

La sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.001$) y positiva (0.693), siendo una correlación directa; lo que indica que la sobrecarga laboral influye en la calidad de vida del personal de enfermería.

Hipótesis estadística 2.

H₀: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

H₁: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.660
- p-valor = 0.001

Si existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

La dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.001$) y positiva (0.660), siendo una correlación directa; lo que indica que la dimensión carga física influye en la calidad de vida del personal de enfermería.

Hipótesis estadística 3.

H₀: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

H₁: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.689
- p-valor = 0.001

Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

La dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.001$) y positiva (0.689), siendo una correlación directa; lo que indica que la dimensión carga mental influye en la calidad de vida del personal de enfermería.

Hipótesis estadística 4.

H0: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

H1: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.629
- p-valor = 0.001

Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.

La dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.001$) y positiva (0.629), siendo una correlación directa; lo que indica que la dimensión factores de organización influye en la calidad de vida del personal de enfermería.

5.3 Discusión de resultados.

Según los datos analizados de la muestra de estudio se halló que la mayoría presentan sobre carga laboral esto en el 58%, tanto a nivel físico con 52% y mental con 50%, asimismo en los factores de organización se observó una carga laboral en un 46%. Por otro lado se halló que la calidad de vida del profesional de enfermería en su mayoría fue regular según el 50% en sus aspectos físico, psicológico y social. Observándose como estas variables se relacionan, lo que se concretó en la correlación de Spearman de 0.693 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01., que permitió concluir que existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020

Estos resultados se comparan con la investigación realizada por **Pérez C.** (2018). En Ecuador, donde se observó que existe un exceso de trabajo en el servicio que brinda el profesional de enfermería es decir una carga laboral en un nivel regular. Asimismo esto afecta directamente la calidad de atención ofrecida a los pacientes dentro del servicio. ⁷ Lo que presenta una concordancia con el presente estudio donde se halló que el 58.0% de los profesionales de enfermería presentan una sobrecarga laboral. Evidenciándose un exceso de trabajo en sus tareas como parte de la dimensión factores de organización.

Otro de los estudios es el de **Gonzales E.** (2018). En Lima-Perú, en los resultados se determinó que el personal de enfermería del servicio de cirugía presento una mayor carga de trabajo con un 46.7% en un nivel medio, asimismo el 50.0% presento una carga física y mental con un nivel medio. ¹² Dichos resultados guardan una concordancia con el presente estudio en la cual se observa que

el 58.0% de los profesionales presentan sobrecarga laboral, 52.0% presentan carga física y 50.0% carga mental.

En otro estudio realizado por **Guerrero L, Huamán C, Manrique C. (2017)**. Lima – Perú, en su estudio acerca de la carga de trabajo y las actitudes del enfermero hacia el familiar del paciente de la UCI. Donde se evidencia que el profesional de enfermería presenta un 46.9% en un nivel alto de carga de trabajo, asimismo el contenido de tareas en un nivel medio del 39.48% y un nivel regular del 46.78% de desgaste físico y 37.92% nivel regular de desgaste mental. ¹¹ Dichos resultados guardan concordancia con el estudio donde se observa que el 58.0% de los profesionales presentan sobrecarga laboral, 52.0% presentan carga física y 50.0% carga mental.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.001$; $r_s=0.693$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.001$; $r_s=0.660$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.001$; $r_s=0.689$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.001$; $r_s=0.629$).

Recomendaciones

- A la jefa de enfermería realizar evaluaciones periódicas a todo su personal de tipo psicológico y físico, para conocer aquellos que necesitan tratamientos o terapias para mejorar su calidad de vida fuera y dentro del trabajo, asimismo mejorar el servicio ofrecido a los pacientes.
- Al jefe del Servicio de Cirugía revisar los turnos y funciones del personal de enfermería con el fin de mejorar la distribución de responsabilidades y carga de trabajo para mantener una oxigenación en el servicio elevando en lo posible la calidad de vida de este profesional.
- De igual manera a los profesionales de enfermería, asistir a charlas o talleres donde se enseñe al manejo de la presión en el trabajo así como estrategias para manejar temas como el estrés que afectan tanto su salud mental en especial en el tipo de profesión que desarrolla.
- Asimismo, a los profesionales de enfermería realizar algunas actividades físicas que mejoren su salud, periódicamente, ya que se ha demostrado que estas actividades ayudan a reducir el estrés entre otros problemas físico y mentales producidos por la sobrecarga laboral de hoy en día.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. Universidad Cesar Vallejo. 2018. (Tesis Maestría) (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?sequence=1#:~:text=Con%20la%20presencia%20de%20sobrecarga,ocasionar%20accidentes%20laborales%20por%20la.
2. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. Organización mundial de la salud. 2019 (Internet) (Citado 2020, octubre 8). Recuperado de:
<https://www.who.int/es/news-room/detail/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>.
3. García K, Leandres S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Según Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2018. (Tesis de titulación) (Citado 2020, octubre 8). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>.
4. OMS. Calidad de vida y percepción de salud en mujeres de mediana edad. Organización mundial de la salud. 2018 (Internet) (Citado 2020, octubre 8). Recuperado de: <https://www.who.int/topics/nursing/es/>.
5. De Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Rev. Univ. Salud. 2018; 20(2):171-182 (Internet) (Citado 2020, octubre 8). Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.121>.
6. La Republica. Día de la enfermera peruana: ¿Cuál es la situación actual del profesional de salud? 2019 (Internet) (Citado 2020, octubre 9). Recuperado de: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/30/dia-de-la-enfermera-peruana-cual-es-la-situacion-actual-de-los-profesionales-de-salud-minsa-atmp/>.
7. Pérez C. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería, 34 (2)

- 2018 (Internet). (Citado 2020, octubre 11). Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
8. Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. Chile. Rev. méd. Chile 2017; 145 (7). (internet). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700888>.
 9. Irazabal E, Leano C. Factores laborales estresantes en el profesional de Enfermería y su influencia en la percepción de calidad de atención a los pacientes del servicio de hospitalización clínica del Hospital General IESS Quito Sur, Quito, abril 2018- marzo 2019, Universidad Central del Ecuador. 2015. (Tesis de titulación). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18518/1/T-UCE-0014-CME-072.pdf>.
 10. Moreta R, López C, Gordón P, Ortíz, W, Gaibor I. Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. Rev. Actualidades en Psicología, 32(124), 2018, 111-125. (Internet). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>.
 11. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017. (tesis de segundas especialidad) (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
 12. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. (Tesis de Maestría). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
 13. Díaz W. Sobrecarga laboral asociado a síndrome de Burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú. (Tesis de

- titulación). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2588>.
14. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Trujillo - Perú. Universidad Nacional de Trujillo. 2019. (Tesis de titulación). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 15. Arcos M. La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. 2017 (Tesis de Maestría). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/6057>.
 16. Cortaza L, Francisco M. Estrés Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería (ALADEFE) 4(1). 2014 (Internet) (Citado 2020, octubre 14). Recuperado de <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>.
 17. OIT. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Organización internacional del trabajo. 2016 (Internet). (Citado 2020, octubre 14). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
 18. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. (Tesis de Maestría). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
 19. Universidad de Valencia. Organización y Carga de Trabajo. España. 2018. (Internet). (Citado 2020, octubre 16). Recuperado de: https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26_organizacin_y_carga_de_trabajo.html.
 20. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Carga de trabajo: definición de carga física y mental. España. 2017 (Internet).

- (Citado 2020, octubre 16). Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>.
21. INSST. NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – Barcelona, España. 2018. (Internet). (Citado 2020, octubre 16). Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048.
 22. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Prevención de lesiones por movimientos repetidos. INSHT–Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10 08034 Barcelona, España. 2015. (Internet). (Citado 2020, octubre 16).
 23. ISTAS. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Paralelo Edición, S.A. 2014 (Internet). (Citado 2020, octubre 18). Recuperado de: <http://istas.net/descargas/gverde/gverde.pdf>.
 24. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Prevención de lesiones por movimientos repetidos. INSHT–Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10 08034 Barcelona, España. 2015. (Internet). (Citado 2020, octubre 16).
 25. Osalan. Salud laboral: protocolos de vigilancia sanitaria específica posturas forzadas. OSALAN Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. España. 2017. (Internet). (Citado 2020, octubre 20).
 26. ISTAS. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Paralelo Edición, S.A. 2014 (Internet). (Citado 2020, octubre 18). Recuperado de: <http://istas.net/descargas/gverde/gverde.pdf>.
 27. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. La aplicación de la fuerza como riesgo ergonómico. Colombia. 2018. (Internet). (Citado 2020, octubre 16). Recuperado de: <http://notiweb.escuelaing.edu.co/blog/2018/04/05/la-aplicacion-de-la-fuerza-como-riesgo-ergonomico/>.
 28. ISTAS. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y

- Salud. Paralelo Edición, S.A. 2014 (Internet). (Citado 2020, octubre 18). Recuperado de: <http://istas.net/descargas/gverde/gverde.pdf>.
29. INSST. NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo – Barcelona, España. 2018. (Internet). (Citado 2020, octubre 16). Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_179.pdf/8ab5f66a-8a0d-4a8c-b096-eda49e55e048.
30. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada, Lima – Perú. Universidad Peruana Cayetano Heredia. 2017. (tesis de segundas especialidad) (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.
31. Universidad de Valencia. Organización y Carga de Trabajo. España. 2018. (Internet). (Citado 2020, octubre 16). Recuperado de: https://www.uv.es/sfpenlinia/cas/26_organizacin_y_carga_de_trabajo.html.
32. Sunafil. Jornada de Trabajo. Superintendencia Nacional de Fiscalización. Laboral. 2018. (Internet). (Citado 2020, octubre 21). Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/287077499/SUNAFIL-Inspecciones-sobre-Jornada-de-Trabajo-y-Descansos-Remunerados>.
33. Atarama M. Factores de riesgo ergonómicos y presencia de dolor musculo esquelético en los enfermeros, del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2018. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2018 (Tesis de titulación). (Citado 2020, octubre 22). Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3209>.
34. Nunes P. Organización informal. Universidad Nova de Lisboa, profesor universitario de las áreas da economía y de gestión, gestor y consultor de empresas. 2018 (Internet). (citado 2020, Noviembre 05).
35. Diario Gestión ¿Cómo se calculan las horas extras? Diario peruano Gestión, Grupo El Comercio. Perú. 2018. (Internet). (citado 2020,

- Noviembre 05). Recuperado de: <https://gestion.pe/tu-dinero/calculan-horas-extras-221817-noticia/>.
36. UGT. Factores psicosociales, Organización del trabajo: Ritmo de trabajo. Unión general de trabajadores de España. Fundación para la prevención de riesgos laborales. 2015 (Internet). (citado 2020, Noviembre 05). Recuperado de: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas07%20Ritmo%20de%20trabajo.pdf#targetText=Las%20formas%20de%20salario%20que,y%20la%20autonom%C3%ADa%20del%20trabajador.>
 37. Mastrapa Y, Gibert, M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Revista Cubana. De enfermería 32 (4). 2016 (Internet). (citado 2020, Noviembre 07). Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>.
 38. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018. (Tesis de Maestría). (Citado 2020, octubre 12). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
 39. Infocid. ¿Cómo organizar las tareas en una empresa? España. 2016 (Internet) (citado 2020, Octubre 22). Recuperado de: <https://noticias.infocif.es/noticia/como-organizar-las-tareas-en-una-empresa>.
 40. Ecured (2018) Definición de proactividad. Enciclopedia cubana. (Internet). (citado 2020, Octubre 22). Recuperado de: <https://www.ecured.cu/Proactividad>.
 41. Minaya et. al., Capacidad de respuesta del personal, pacientes y familiares ante un simulacro en caso de sismo del servicio de emergencia de un hospital nacional. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Perú. 2017. (Tesis de segunda especialidad). (citado 2020, Octubre 12). Recuperado de: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/948>.
 42. Urriago M. Calidad de la atención en salud. Percepción de los usuarios. Cali, Valle del Cauca, Colombia: Hospital Universitario del

- Valle, HUV, "Evaristo García", ESE. Universidad nacional de Colombia. 2015. (Tesis de titulación). (citado 2020, Octubre 22).
43. Carbajal C. Calidad de servicio y satisfacción del usuario en el Módulo de Atención al Ciudadano del Congreso de la República – 2016, Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2017 (Tesis de maestría). (citado 2020, Octubre 22). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8936>.
 44. OMS. Calidad de vida y percepción de salud en mujeres de mediana edad. Organización mundial de la salud. 2018 (Internet) (Citado 2019, octubre 8). Recuperado de: <https://www.who.int/topics/nursing/es/>.
 45. Gobierno Mexicano *¿Qué es la calidad de vida?* Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán. México. (Internet). (citado 2020, Octubre 12). Recuperado de: <http://www.innsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/calidadVida.html>.
 46. Instituto Salamanca. El Concepto de Calidad de Vida. 2018. (Internet). (citado 2020, Octubre 22). Recuperado de: <https://institutosalamanca.com/blog/concepto-calidad-de-vida/>.
 47. RAE. Definición de calidad de vida. Diccionario de la Real Academia lengua española. 2016. (Internet). (citado 2019, Octubre 12).
 48. Ecured. Definición de calidad de vida. Enciclopedia cubana. (Internet). (citado 2020, Octubre 22). Recuperado de: https://www.ecured.cu/Calidad_de_vida.
 49. Instituto Salamanca. El Concepto de Calidad de Vida. 2018. (Internet). (citado 2020, Octubre 22). Recuperado de: <https://institutosalamanca.com/blog/concepto-calidad-de-vida/>.
 50. Osman. Definición de calidad de vida. Diccionario de salud y medio ambiente. 2015. (Internet). (citado 2020, Octubre 24). Recuperado de: <https://www.osman.es/diccionario/definicion.php?id=11822>.
 51. Celis J. El Aspecto Físico Y La Autoimagen. 2018. (Internet). (citado 2020, Octubre 24). Recuperado de: <https://www.sebascelis.com/el-aspecto-fisico-y-la-autoimagen/>.
 52. Medline Plus. Dolor. Institutos Nacionales de la Salud Biblioteca Nacional de Medicina de los EE. UU. 2018. (Internet). (citado 2020,

- Octubre 24). Recuperado de <https://medlineplus.gov/spanish/pain.html>.
53. Sigvas Y. Cuidados de enfermería a paciente con necesidad de movimiento y ejercicios. 2015. (Internet). (citado 2020, Octubre 24). Recuperado de: <https://es.slideshare.net/YolandaMariaSigvasAstorga/cuidados-de-enfermera-a-paciente-con-necesidad-de-movimiento-y-ejercicios>.
54. Instituto del sueño ¿Qué es el Sueño? Madrid, España. 2018. (Internet). (citado 2020, Octubre 12). Recuperado de: <https://www.iis.es/que-es-como-se-produce-el-sueno-fases-cuantas-horas-dormir/>.
55. Sha. La importancia del descanso para la salud. SHA WELLNESS CLINIC. 2018. (Internet). (citado 2020, Octubre 24). Recuperado de: <https://shawellnessclinic.com/es/shamagazine/la-importancia-del-descanso-para-la-salud/>.
56. Neuronup. Actividades de la vida diaria (AVDs): definición, clasificación y ejercicios. 2018. (Internet). (citado 2020, Octubre 24). Recuperado de: <https://blog.neuronup.com/actividades-de-la-vida-diaria/>.
57. Barragán A, Morales C. Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. Rev. Enseñanza e Investigación en Psicología, 19 (1). 2015. (Internet). (citado 2020, Octubre 26). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29232614006>.
58. Asociación Española Contra el Cáncer. Las emociones. España. 2018. (Internet). (citado 2020, Octubre 26). Recuperado de: <https://www.aecc.es/sites/default/files/migration/actualidad/publicaciones/documentos/las-emociones.pdf>.
59. CONCEMFE. La autoestima. ¿Qué es la autoestima? Confederación De Personas Con Discapacidad Física De Castilla Y León, España. 2019. (Internet). (citado 2020, Octubre 26). Recuperado de: <https://cocemfecyl.wordpress.com/2019/02/28/autoestima/#:~:text=El%20concepto%20de%20autoestima&text=Es%20el%20auto%2Dconcepto%20que,o%20negativa%20de%20nuestro%20ser>.

60. Barragán A. (2015) Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 19, núm. 1, enero-junio, pp. 103-118. Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México. 2015. (Internet). (citado 2020, Octubre 26). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242014000600004&lng=es&tlng=es.
61. Suarez M, Huahuasoncco G. Calidad de interrelación de la enfermera según Peplau y satisfacción de pacientes quirúrgicos, servicios de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. 2017. (Tesis de segunda especialidad). (citado 2020, Octubre 26). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2433>.
62. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. 2014. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores. (citado 2020, Noviembre 12).
63. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.

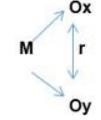
ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2020

ESTUDIANTE: VENTURO RUIZ, MIGUEL ÁNGEL

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	
¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?	Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.	Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.	V1: Sobrecarga laboral	Carga física	<p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Nivel de estudio: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal,</p>  <p>M = Muestra O_x = Sobrecarga laboral O_y = Calidad de vida del personal de enfermería r = Relación entre las variables</p> <p>Población: 50 profesionales de enfermería Muestra: 50 profesionales de enfermería</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de información Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Técnica de análisis de datos, Se aplicará la prueba estadística de Rho de Spearman para evaluar correlaciones entre las variables</p>	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		V2: Calidad de vida del personal de enfermería		Carga mental
Problema Especifico 1 ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?	Objetivo Especifico 1: Indicar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.	Hipótesis Especifica 1: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.				Factores de organización
Problema Especifico 2 ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?	Objetivo Especifico 2: Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.	Hipótesis Especifica 2: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.				Aspecto físico
Problema Especifico 3 ¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020?	Objetivo Especifico 3: Evaluar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.	Hipótesis Especifica 3: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de organización y la calidad de vida del personal de enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020.	Aspecto psicológico			
			Aspecto social			

Anexo 2
Instrumento de medición

Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería

Buenas tardes, soy el bachiller Venturo Ruiz Miguel Ángel, el presente cuestionario es para obtener información valiosa para el estudio de las variables referidas en el título.

Estimado profesional de enfermería, la siguiente encuesta tiene el objetivo de favorecer las condiciones con las cuales desarrolla sus labores y su salud mental, así como la calidad de vida producto de todo ello, con lo cual poder hallar las falencias en los procesos o actitudes que se relacionen con el problema de estudio. Para ello solicito su participación en el desarrollo de este cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación. De antemano le agradezco su participación y aporte en la investigación.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta.

I. Datos Generales:

Sexo

- a) Femenino () 1
- b) Masculino () 2

Edad

- a) 24 a 35 años () 1
- b) 36 a 47 años () 2
- c) 48 a más () 3

Grado de instrucción

- a) Sin educación () 1
- b) Primaria () 2
- c) Secundaria () 3
- d) Técnico superior () 4

II. SOBRECARGA LABORAL

N	CARGA FÍSICA	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Usted realiza movimientos repetitivos durante toda su jornada.					
2	Usted mantiene posturas forzadas durante mucho tiempo, como el de estar de pie o inclinado realizando un procedimiento.					
3	Usted constantemente carga pesos mayores a 20 kilos durante sus labores.					
4	Usted suele trasladar pacientes sin ayuda.					
5	Se le brinda maquinaria para la manipulación de carga pesada.					
CARGA MENTAL						
6	Usted realiza horas extras más de dos veces por semana.					
7	Usted suele quedarse más tiempo todos los días hasta culminar sus labores diarias.					
8	Usted está bajo presión constante en su trabajo.					
9	Considera que la cantidad de personal de enfermería es insuficiente para la atención en su servicio.					
10	Suele entrar en discusión con los pacientes o familiares.					
FACTORES DE ORGANIZACIÓN						
11	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.					
12	Las labores que le son asignadas es de acuerdo a tu preparación.					
13	Usted tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.					
14	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.					
15	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos a su trabajo.					

III. CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

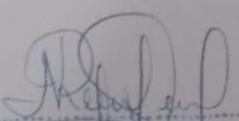
N		Siempre	A veces	Nunca
ASPECTO FÍSICO				
1	Siente algún dolor cuando realiza sus labores			
2	Tiene algún problema con su desplazamiento o movilidad corporal			
3	Tiene problemas para recordar información importante			
4	Usted duerme mínimo 7 horas			
5	Usted realiza sus actividades de forma normal en las últimas semanas			
ASPECTO PSICOLÓGICO				
6	En general, se muestra satisfecho con su vida presente			
7	Se muestra satisfecho consigo mismo			
8	En ocasiones suele sentirse triste			
9	En ocasiones se siente incapaz o con inseguridad para realizar tus labores			
10	Siente que su autoestima es la adecuada			
ASPECTO SOCIAL				
11	Participa en diversas actividades de ocio que le interesan			
12	Sus compañeros suelen apoyarles cuando tiene alguna dificultad con su trabajo			
13	Tiene dificultades para relacionarse con sus compañeros de trabajo			
14	Suele tener facilidad para integrarse en un equipo de trabajo			
15	Las relaciones con el paciente se dan de forma adecuada.			

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición.

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, ROJAS REGALADO, NANCY....., certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla la autora: VENTURO RUIZ MIGUEL ÁNGEL..... Titulado: SOBRE CARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL SERGIO E. BERNAL....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 18 de OCTUBRE del 2020.

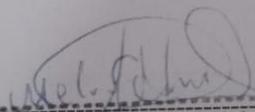

Nancy M. Rojas Regalado
LIC. ENFERMERÍA
C.P. 31424

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Chavil Mejía, Melva Yovana....., certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla la autora: Ventura Ruiz Miguel Angel..... Titulado: Sobre carga laboral y calidad de vida del personal de enfermería..... Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Berdales, 2020....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 17 de Septiembre del 2020.

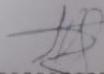


Melva Y. Chavil Mejía
LICENCIADA EN ENFERMERÍA
CEP. N° 56105

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Copia Saavedra Loida Jacqueline, certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla ^{la} autora: Venturo Ruiz Miguel Angel Titulado: Dobrecarga Laboral y Calidad de vida del personal de enfermería, Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 16 de Octubre del 2020.



Loida J. Copia Saavedra

LICENCIADA EN ENFERMERIA

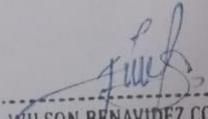
CEP 80294

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, BENAVIDEZ COLUNCHE Wilson....., certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla ^{EL} la autora: VENTURO RUIZ Miguel Ángel..... Titulado: Sobrecarga Laboral y calidad de Vida del personal de enfermería, Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bernaldes, 2020....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 20 de Octubre del 2020.


WILSON BENAVIDEZ COLUNCHE
Licenciado en Enfermería
C.E.P. 54104
Pirna

CERTIFICADO DE VALIDEZ

Yo, Choquehuanca Cori Paulina P., certifico haber evaluado los ítems del instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrollan ^{el} los autores: Venturo Ruiz Miguel Ángel Titulado: Sobre Carga Laboral y calidad de Vida del Personal de enfermería, Servicio de Cirugía del Hospital Sergio E. Bern
2
....., y los cuales, según mi apreciación cumplen con el criterio de validez.

Ica, 18 de Octubre del 2020.



Lic. Esp. Paulina Choquehuanca
Jefe de Oficina - 2-2 Cirujía
M.A. 807088100
CEP. 19280

Anexo 4
Escala de valoración del instrumento

Variable 1: Sobrecarga laboral.

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación	
		No presenta	Presenta
Global	15-75	15-44	45-75
Carga física	5-25	5-14	15-25
Carga mental	5-25	5-14	15-25
Factores de organización	5-25	5-14	15-25

Variable 2: Calidad de vida del personal de enfermería.

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación		
		Malo	Regular	Bueno
Global	15-45	15-24	25-34	35-45
Aspecto físico	5-15	5-8	9-12	13-15
Aspecto psicológico	5-15	5-8	9-12	13-15
Aspecto social	5-15	5-8	9-12	13-15

Anexo 5
Base de datos SPSS

Base de datos.

Variable 1: Sobrecarga laboral.

*Data_variable1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	Sexo	Edad	Grado_instruccion	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var
1	1	3	2	4	5	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	4	
2	2	1	1	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	5	
3	1	3	2	4	5	3	2	2	5	3	2	2	5	4	2	2	5	5	
4	1	3	2	3	2	2	4	5	5	2	5	4	3	5	5	4	3	5	
5	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	
6	1	1	2	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	
7	2	3	3	3	5	4	3	4	2	3	5	2	4	5	5	3	4	3	
8	1	3	2	2	5	5	5	4	4	2	5	2	2	2	3	3	4	3	
9	2	2	3	5	3	5	5	5	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	
10	1	2	2	4	3	5	2	5	4	2	4	4	3	5	2	3	4	3	
11	1	3	4	5	4	4	4	5	2	3	4	2	4	3	2	5	3	3	
12	1	2	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	3	3	2	5	3	5	
13	1	3	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	
14	1	2	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
15	1	2	3	2	4	5	2	4	2	3	5	3	3	2	5	5	5	1	
16	1	2	3	1	3	5	5	3	5	3	5	3	3	4	2	2	2	3	
17	1	1	3	5	2	2	1	1	5	4	1	4	3	2	2	2	1	3	
18	1	3	4	2	3	1	1	3	5	5	3	3	3	1	2	4	2	2	
19	1	3	3	4	4	2	5	1	3	5	1	4	3	1	3	5	4	2	
20	1	3	4	3	4	5	2	4	2	2	5	5	1	5	4	3	4	3	
21	1	3	3	5	4	2	2	4	1	1	3	4	1	4	2	2	2	1	
22	1	1	3	4	5	3	4	5	5	2	4	4	5	3	3	1	3	5	
23	1	3	4	3	1	3	5	1	2	4	3	3	2	5	1	3	2	4	
24	1	2	3	3	1	5	3	2	2	5	3	3	1	1	1	1	4	5	
25	1	3	4	1	1	5	4	4	2	4	2	4	3	2	4	5	4	2	
26	1	3	3	1	2	5	3	1	1	2	2	4	2	1	4	3	5	3	
27	1	3	4	2	4	5	1	3	5	1	1	3	4	2	5	1	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



Visible: 18 de 18 variables

	Sexo	Edad	Grado_instruccion	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var
28	1	3	4	4	5	1	3	4	3	1	1	4	1	3	3	5	2	3	
29	2	2	3	5	1	5	1	1	4	5	5	4	4	1	1	2	3	3	
30	2	3	3	1	4	5	2	5	5	1	1	5	5	3	1	1	3	4	
31	1	3	3	1	3	1	2	1	1	4	1	2	2	3	5	3	1	1	
32	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	5	4	3	3	4	
33	2	2	3	5	2	4	4	1	5	5	4	3	2	3	2	2	2	5	
34	1	1	4	4	1	1	2	5	4	2	3	4	4	4	2	2	1	2	
35	1	1	3	5	3	3	4	4	3	1	3	2	5	3	1	2	4	3	
36	1	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	
37	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	
38	1	2	3	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	
39	2	1	3	1	1	4	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	
40	1	3	4	1	3	4	5	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	1	
41	1	3	3	3	4	2	2	1	1	4	4	3	1	2	2	4	3	1	
42	1	2	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	1	2	1	4	
43	1	1	4	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	
44	1	3	3	5	4	2	2	4	2	1	1	4	5	5	2	3	1	3	
45	2	1	3	1	1	3	2	4	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	
46	2	3	4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	
47	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	
48	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	
49	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	
50	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	
51																			
52																			
53																			
54																			

Variable 2: Calidad de vida del personal de enfermería.

Data_variable2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2			
3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2			
4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2			
5	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3			
6	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1			
7	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1			
8	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2			
9	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2			
10	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1			
11	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3			
12	1	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3			
13	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
14	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2			
15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2			
16	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	1			
17	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2			
18	1	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2			
19	1	2	2	3	1	1	3	3	2	3	3	2	1	2	2			
20	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2			
21	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3			
22	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2			
23	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
24	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1			
25	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1			
26	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3			
27	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3			
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Data_variable2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var
28	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2			
29	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2			
30	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2			
31	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3			
32	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3			
33	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2			
34	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2			
35	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2			
36	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
37	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1			
38	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2			
39	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2			
40	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3			
41	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3			
42	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1			
43	2	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	1			
44	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2			
45	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2			
46	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1			
47	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			
48	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2			
49	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2			
50	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2			
51																		
52																		
53																		
54																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Confiabilidad de los instrumentos.

Variable 1: Sobrecarga laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	15

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	39,92	103,830	,441	,824
Item2	39,90	103,480	,491	,820
Item3	39,66	102,637	,492	,820
Item4	39,96	104,284	,487	,821
Item5	39,80	103,020	,510	,819
Item6	39,96	108,121	,358	,829
Item7	39,98	110,918	,236	,836
Item8	39,96	100,447	,598	,813
Item9	39,84	107,607	,464	,823
Item10	40,08	104,034	,529	,818
Item11	39,98	103,816	,482	,821
Item12	40,26	110,237	,304	,831
Item13	40,02	106,183	,427	,824
Item14	40,04	107,386	,459	,823
Item15	39,84	103,729	,534	,818

Variable 2: Calidad de vida del personal de enfermería.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	15

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	28,16	40,749	,498	,887
Item2	28,20	39,306	,786	,876
Item3	28,20	40,694	,579	,884
Item4	28,10	41,684	,503	,886
Item5	28,20	41,102	,530	,885
Item6	28,40	40,980	,445	,890
Item7	27,96	41,386	,523	,886
Item8	28,08	39,871	,682	,879
Item9	28,22	40,951	,564	,884
Item10	28,04	42,978	,302	,894
Item11	28,26	41,543	,497	,887
Item12	28,10	40,092	,484	,889
Item13	28,04	39,958	,618	,882
Item14	28,14	39,470	,744	,877
Item15	28,14	39,470	,744	,877

Correlaciones

Correlaciones

			Sobrecarga laboral (Agrupada)	Calidad de vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,693
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Calidad de vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,693	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Correlaciones

			Carga física (Agrupada)	Calidad de vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Carga física (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,660
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Calidad de vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,660	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Correlaciones

			Carga mental (Agrupada)	Calidad de vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Carga mental (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,689
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50

	Calidad de vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,689	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Correlaciones

			Factores de organización (Agrupada)	Calidad de vida (Agrupada)
Rho de Spearman	Factores de organización (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,629
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Calidad de vida (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,629	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Anexo 6:
Informe de turnitin al 28% de similitud DEBES
DE COLOCAR EL RESULTADO DE TU
TURNITIN

SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	2%
	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	
	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabsjo del estudiante	1 %
	repositorio.unfv.edu.pe F	1
	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo