

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



**Sobrecarga laboral y Calidad de vida laboral en los enfermeros en hospitales de
Chimbote y Lima, Perú 2022**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Enfermería

Autores:

Jaymee Yaritzel Caballero Pavón

Erick Alexander Bazantes Flores

Carolina Mirella Aillapan Villarroel

Asesor:

Mtro. William de Borba

Lima, 31 de mayo 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, William de Borba, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Sobrecarga laboral y Calidad de vida laboral en los enfermeros en hospitales de Chimbote y Lima, Perú 2022”**. constituye la memoria que presenta la Bachiller Jaymee Yaritzel, Caballero Pavón, Bachiller Erick Alexander, Bazantes Flores, Bachiller Carolina Mirella, Aillapan Villarroel para obtener el título de Profesional de Licenciada en enfermería, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 02 días del mes Junio del año 2023.

William de Borba

Mtro. William de Borba

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña 31 días del mes de Mayo del año 2023 siendo las 15:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del (de la) presidente(a): **Dra. Suarez Rodríguez Rocío, Secretario: MSc Mary Luz Solorzano Aparicio, Vocal: Mg. Norma Magaly Regalado Rojas, Asesor: Mtro. William de Borba** con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado: "Sobrecarga laboral y Calidad de vida laboral en los enfermeros en hospitales de Chimbote y Lima, Perú 2022". De la (los) egresada (os): a) **Bach. Jaymee Yaritzel, Caballero Pavón** b) **Bach. Erick Alexander, Bazantes Flores** c) **Bach. Carolina Mirella, Aillapan Villarroel** conducente a la obtención de título profesional de licenciada en enfermería.

La presidenta inició el acto académico de sustentación invitando a las candidata(as) hacer uso del tiempo determinado para su exposición, concluida la exposición el presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por las candidatas. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/(a): **Bach. Jaymee Yaritzel, Caballero Pavón**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy bueno	Sobresaliente

Candidato/(a): **Bach. Erick Alexander, Bazantes Flores**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy bueno	Sobresaliente

Candidato/(a): **Bach. Carolina Mirella, Aillapan Villarroel**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy bueno	Sobresaliente

Finalmente, la presidenta del jurado invitó a las candidatas para recibir la evaluación final y concluir el acto de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Secretaría

Sobrecarga laboral y Calidad de vida laboral en los enfermeros en hospitales de Chimbote y Lima, Perú 2022

Jaymee Yaritzel Caballero Pavón,

Erick Alexander Bazantes Flores,

Carolina Mirella Aillapan Villarroel,

EP Enfermería, Facultad de ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, <https://orcid.org/0000-0002-9613-5641>

EP Enfermería, Facultad de ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, <https://orcid.org/0000-0001-9394-5158>

EP Enfermería, Facultad de ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, <https://orcid.org/0000-0002-2952-8648>

EP Enfermería, Facultad de ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú, <https://orcid.org/0000-0002-9052-5382>

Autor de correspondencia: William de Borba
Km. 19 Carretera Central, Ñaña, Lima
E-mail: williamdeborba@upeu.edu.pe

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida laboral en enfermeros en los hospitales de Chimbote y Lima. **Materiales y métodos.** El estudio tiene un diseño no experimental con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y de corte transversal. Los instrumentos que se utilizaron son el Cuestionario para medir Sobrecarga laboral de Hart et al. (1) con un nivel de confiabilidad de 0.9 y el Cuestionario para medir Calidad de vida laboral (CVL-HP) de Hernández (2) con un nivel de confiabilidad de 0.890. La muestra estuvo conformada con un total de 502 enfermeros del Hospital de Huaycan (Lima), Hospital Regional Eleazar Guzmán (Chimbote) y Hospital La Caleta (Chimbote). **Resultados.** Demuestran que el 89.4% de los profesionales de enfermería registraron un nivel medio de sobrecarga laboral y una calidad de vida laboral media de 70.7%. **Discusión:** se determinó relación significativa entre ambas variables.

Conclusión. Existe relación significativa entre sobrecarga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros en hospitales de Chimbote y Lima, Perú 2022.

Palabras clave: Carga de trabajo; Calidad de vida; Organizaciones; Enfermeros

Work overload and quality of work life in nurses in hospitals of Chimbote and Lima, Peru 2022

ABSTRAC

Objective. To determine the relationship between work overload and quality of work life in nurses in the hospitals of Chimbote and Lima. **Materials and methods.** The study has a non-experimental design with a quantitative, correlational and cross-sectional approach. The instruments that were used are the Questionnaire to measure work overload by Hart et al. (1) with a reliability level of 0.9 and the Questionnaire to measure Work Life Quality (CVL-HP) by Hernández (2) with a reliability level of 0.890. The sample consisted of a total of 502 nurses from the Hospital de Huaycan (Lima), Hospital Regional Eleazar Guzmán (Chimbote) and Hospital La Caleta (Chimbote). **Results.** They show that 89.4% of nursing professionals registered an average level of work overload and an average quality of working life of 70.7%. **Discussion.** A significant relationship was determined between both variables. **Conclusion.** There is a significant relationship between work overload and quality of professional life of nurses in hospitals in Chimbote and Lima, Peru 2022.

Keywords: Workload; Quality of life; Organization; nurses

Introducción

Los enfermeros representan un grupo de trabajo fundamental para el cumplimiento de las funciones dentro de un hospital o un centro de salud; se estima que en el mundo hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería de los cuales 30% trabajan en la Región de las Américas (3). Estos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral hospitalaria. Sin embargo, se estima un déficit de 5,9 millones de profesionales a nivel mundial que se centra en países de ingresos bajos y medios (4). Por ello es necesario observar los principales factores que afectan la calidad de vida laboral del enfermero que influye en el desempeño de las actividades que realiza.

Es necesario tener en cuenta que la carga de trabajo es el conjunto de exigencias psicológicas o físicas a los que se somete el trabajador a lo largo de su faena laboral

(5). Por el contrario, el aumento de la carga de trabajo provoca la presencia de estrés y una constante exigencia física y psicológica; lo que a la final se denomina Sobrecarga laboral.

Para Fuentes (6) la carga laboral en enfermería se ha visto incrementada en los últimos años debido a la reciente pandemia de COVID-19 en donde la magnitud de la personas afectadas requerían de un exigente cuidado de enfermería teniendo así contacto estrecho con el paciente estando expuesto a diferentes riesgos biológicos y la posibilidad de infectarse, pero también la alta carga emocional permitía que las enfermeras estuvieran expuestas a estrés laboral. Al mismo tiempo, la susceptibilidad del sistema de salud quedo expuesta, así como la escasez de profesionales de enfermería para enfrentar la situación en la primera línea de atención. Con la falta de personal se vieron obligados a afrontar una desmedida carga de labor adicional, horas de trabajo extenuadas y falta de períodos de reposo, carga física, psicológica, que afectan directamente a la calidad de vida laboral del profesional de enfermería (7).

Con respecto a la calidad de vida laboral debemos tener en cuenta que es el conjunto de factores que dan bienestar a una persona en el ámbito físico y emocional, es la condición que cada ser humano debe de tener para satisfacer sus necesidades, además de las exigencias que deben cumplir las empresas y sus trabajadores, ya que puede ser un elemento clave en la acometividad de los mercados, es un factor de decisión importante para muchos candidatos, sin embargo, no todos se preocupan por esto, generando fracasos derivados del porqué se detecta el malestar en los empleados (8).

En un estudio realizado en México se encontró que la calidad de vida laboral del enfermero disminuye cuando el personal de enfermería no es contratado y desempeña sus actividades durante un periodo de tiempo incluso mayor que los profesionales que sí desempeñan sus actividades bajo contrato del establecimiento de salud, también la calidad de vida laboral varía dependiendo en el establecimiento de salud que trabajen, teniendo una calidad de vida profesional media y alta los enfermeros que trabajan en establecimientos privados y una calidad de vida laboral baja los enfermeros que trabajan en establecimientos públicos (9).

Por su parte Salazar (10) en su investigación realizada en el distrito de Andahuaylas del departamento de Apurímac, encontró que el 82% del personal asistencial presentaba un nivel medio de calidad de vida laboral. Esto se debe a la relación directa que tiene con la motivación laboral y la motivación extrínseca la cual es generada por causas externas como la remuneración, los incentivos financieros, la reputación, etc.

Teniendo en consideración lo mencionado podemos ver que la sobrecarga laboral es un problema a nivel mundial, por tal motivo el presente estudio tiene como propósito fundamental determinar la relación entre la sobrecarga laboral y calidad de vida laboral en los enfermeros en hospitales de Chimbote y Lima, Perú 2022.

Material y métodos

Diseño de estudio

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y de diseño no probabilístico por conveniencia. (11).

Población y muestra

La presente investigación se realizó en tres hospitales: el Hospital de Huaycán de II nivel de atención, se ubica en Huaycán-Ate-Lima; el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- EMED de IV nivel de atención, este se encuentra en Nuevo Chimbote y por último el Hospital La Caleta de III nivel de atención, se ubica en La Caleta-Chimbote.

Como resultado se obtuvo una muestra total de 502 enfermeros de tipo no probabilístico. Se incluyeron enfermeros y enfermeras que se encontraban realizando funciones en los servicios de emergencias, hospitalización, UCI y el área de COVID-19 que brindaron su consentimiento informado para formar parte de la investigación y haber completado de manera voluntaria y anónima el cuestionario. Y se excluyeron a enfermeros y enfermeras que se encontraban de vacaciones y aquellos que no firmaron el término de consentimiento.

Instrumentos

Para evaluar la variable de Sobrecarga laboral se utilizó el cuestionario creado por Hart et al. (1) adaptado y validado en Perú por Gonzales (12), el cual tiene un nivel de confiabilidad de 0.9 y Valor de $Kr - 20 = 0.95$. El instrumento tiene 04 dimensiones: Carga física: ítems 1-16, Carga Mental: ítems 17-31, Trabajo a turno: ítems 32-44 y Factores de la organización: ítems 45-68. El cuestionario está indicado para valorar el nivel de sobrecarga laboral en personal de enfermería, tiene una duración de 20 minutos, cuenta con 68 ítems de tipo dicotómica (Sí=1, No=0) y el baremo es: bajo (0-22), medio (23-45) y alto (46-68).

Finalmente, para medir la variable de Calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario creado por Hernández et al. (2) en México, adaptado y validado en Perú por Hurtado (13), el cual tiene un nivel de confiabilidad de 0.890 y $p= 0.9$. El instrumento tiene 04 dimensiones: Bienestar individual: ítems 1-14, Condiciones y medio ambiente: ítems 15-26, Organización: ítems 27-40 y Bienestar logrado a

través del trabajo: ítems 41-55, es indicado para valorar el nivel de Calidad de vida laboral en personal de enfermería y tiene una duración de 20 minutos con 55 ítems con una escala de respuesta ordinal (bajo=1, medio=2 y alto=3) y el baremo: bajo (0-55), medio (65-110) y alto (111-165).

Análisis de datos

La recopilación de la información por medio de los instrumentos se procesó e ingreso en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS versión 25. Se realizó la limpieza de los datos retirando los casos que presentaron al menos un ítem perdido en una de las variables. Se realizó un análisis de datos con estadística descriptiva, de dispersión y/o de variabilidad.

A fin de identificar la normalidad de los datos se aplicó el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov; lo cual se encontró que en la variable Sobrecarga laboral y sus dimensiones carga física (K-S=.133), carga mental (K-S=.166), trabajo a turnos (K-S=.163) y factores de la organización (K-S=.108), y también la variable calidad de vida laboral con sus dimensiones bienestar individual (K-S=.134), condiciones y medio ambiente (K-S=.094), organización (K-S=.114) y bienestar logrado a través del trabajo (K-S=.115); presentan una distribución no normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p < 0.05$). Por tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se emplea estadística no paramétrica; por ende, se aplicó la prueba estadística de correlación denominada spearman.

Aspectos éticos

La presente investigación fue aprobada por el comité de ética de la Facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Unión con número 2023-CE-FCS - UPeU-004 y aprobada por los directores y comité de investigación de cada centro hospitalario, donde se aplicaron los instrumentos. Cada profesional de salud firmó el consentimiento informado por cada instrumento. Asimismo, se les aseguro que los datos son confidenciales por lo cual no se publicarán los nombres de los participantes, además los autores respetaron los 4 principios éticos: la autonomía, la beneficencia, no maleficencia y justicia.

Resultados

Del total de 502 enfermeros encuestados, el 54.8% fueron del sexo femenino y 45.2% masculino. Asimismo, el 38.4% tuvo una edad entre 36-45 años, 45.6% se encontraba casados, el 42.4% tenían entre 11-20 años de antigüedad en la institución, el 52.2% laboran por contrato y por último el 78.1% residen en Chimbote-Perú (Tabla I).

Según la tabla II, el 89.4% de los enfermeros presenta un nivel medio de sobrecarga laboral. Con respecto a la dimensión de carga física, el 79.7% de los enfermeros

presenta un nivel medio. En relación con la carga mental, se halló que la mayoría de la muestra se encuentra en un nivel medio con un 79.9%. Con respecto a la dimensión trabajo a turnos el 77.7% presenta un nivel medio. Finalmente, en cuanto a los factores de la organización se encontró que el 72.3% presenta un nivel medio.

Según la tabla III, el 70.7% de los enfermeros presenta un nivel medio de Calidad de vida laboral. Con respecto a la dimensión bienestar individual, el 71.5% de los enfermeros presenta un nivel medio. En relación a las condiciones y medio ambiental, se halló que la mayoría de la muestra se encuentra en un nivel medio con un 70.9%. Con respecto a la dimensión Organización el 64.3% presenta un nivel medio. Finalmente, en cuanto al bienestar logrado a través del trabajo se encontró que el 67.1% presenta un nivel medio.

Como se puede apreciar en la tabla IV, el coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que existe una relación positiva y medianamente significativa entre la calidad de vida laboral y la sobrecarga laboral ($\rho = .316^{**}$; $p < .01$) junto a sus dimensiones. De igual forma, la dimensión carga física se relaciona de forma positiva débil y presenta una significancia de ($\rho = .296^{**}$), en la dimensión carga mental se relaciona de forma positiva débil con una significancia de ($\rho = .180^{**}$), la dimensión trabajos a turnos se relaciona de forma positiva débil y presenta una significancia de ($\rho = .218^{**}$) y finalmente la dimensión factores de la organización se relaciona de forma positiva débil con una significancia de ($\rho = .226^{**}$)

Discusión

Según la Tabla I, se ha encontrado que la mayor prevalencia población de estudio es de enfermeras (os) del genero femenino siendo adulto joven, casadas, con estabilidad laboral contratadas con más de 10 años de experiencia laboral proveniente de Chimbote. En México en instituciones de salud privadas el 67% de las enfermeras (os) eran de sexo femenino y en Brasil se encontró que un gran porcentaje eran casados/unión estable (74.36%) por lo que Dos Santos et al. (14) considera que cuando uno tiene lazos familiares fuertes y estables esto influye a que la persona pueda tener una buena calidad de vida laboral.

De acuerdo a la tabla II, identifiqué que del total de los enfermeros el 89.4% presenta un nivel medio de sobrecarga laboral, también presenta nivel medio en carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización. En el sur de Brasil y en Ecuador han encontrado que los enfermeros tienen una sobrecarga laboral moderada debido a la exigencia física y mental y las condiciones de trabajo (15)(16), sin embargo el hallazgo de Martínez et al. (17) discrepa con estos resultados ya que en su estudio realizado en Buenos Aires- Argentina los enfermeros presentaban un nivel bajo de sobrecarga laboral esto se da a que el personal de enfermería mostró una menor percepción de demandas psicológicas y a las buenas condiciones de trabajo.

Mientras en la tabla III, con respecto a la calidad de vida laboral el 70.7% de los enfermeros obtuvo un nivel medio. Se han encontrado en los países de Tailandia, Japón y Cuba (18) un nivel medio de calidad de vida laboral, en cambio se ha encontrado estudios en Etiopía Occidental y al norte de Lima-Perú en donde la calidad de vida laboral es alto, esto se da debido a que cuentan con un buen apoyo

directivo que se preocupan por su personal de enfermería y su bienestar; además de las motivaciones intrínsecas que impulsan al personal de enfermería a trabajar de la mejor manera (19). En cambio, en países como Irán los enfermeros perciben una calidad de vida profesional bajo debido al déficit de resolución de problemas, falta de seguridad laboral, salarios muy bajos, estrés laboral y otros factores más que afectan la calidad de vida laboral de los enfermeros (20).

De acuerdo con la tabla IV, se ha encontrado relación significativa entre la variable sobrecarga laboral y calidad de vida laboral. Por otra parte, en un estudio realizado en Turquía se encontró una correlación negativa significativa entre la sobrecarga laboral y calidad de vida laboral en los enfermeros ($r = -0,41$, $p < 0,001$), lo que indicaba que cuanto menor era la sobrecarga laboral mejor era la calidad de vida laboral (21).

También en la tabla IV se ha encontrado que existe relación significativa entre la dimensión carga mental y calidad de vida laboral, Raeissi et al. (20) en un estudio realizado en Teherán - Irán, descubrió que las enfermeras tenían relación negativa en la calidad de vida laboral ya que la carga mental era alta (75.2%). Dentro de este contexto Diana et al. (22) en su estudio indica que la satisfacción laboral crea un buen estado mental dando percusiones positivas en su trabajo, mayor productividad y aumento en el compromiso organizacional; proporcionando así una buena calidad de vida laboral.

En cambio con relación a la dimensión trabajo a turnos se identificó que existe una relación significativa con la variable calidad de vida laboral. En cambio en Irán se encontró que no existía relación entre la calidad de vida laboral y las horas de trabajo ($r= 0.232$, $p<0.001$) (20). Diana et al. (22) en sus resultados muestra que el existe una relación significativa con respecto a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($CR< 3.551$, $P<0.00$), lo que indica que cuanto mayor sea la satisfacción laboral más fuerte es el compromiso de organización de las enfermeras. Es decir, que la Calidad de Vida Laboral tiene un efecto positivo en el compromiso organizacional debido a la mediación de la satisfacción laboral (3).

En razón a lo anterior mencionado, autores como Quiroz et al. (23) manifiesta la importancia del apoyo institucional dentro del estudio de la calidad de vida laboral, ya que una organización optima es crucial para la motivación de los trabajadores permitiendo así un mejor desempeño.

En conclusión, se determina que existe relación significativa entre sobrecarga laboral y calidad de vida laboral. Por ende, se visualiza una problemática de salud por ello se recomienda que se haga énfasis en la investigación de este tema a fin de poder mejorar la calidad de vida laboral en los enfermeros ya que desempeñan un papel importante dentro de las labores hospitalarias. También se recomienda que las autoridades cada uno de los hospitales de Chimbote y Lima adopte medidas para el desarrollo organizacional, que impulse a mejorar el desempeño laboral, en los cuales participen de manera activa y secuencial y promuevan las capacitaciones o talleres que ayuden a disminuir la carga laboral y aumentar la calidad de vida profesional.

Agradecimiento

Al Hospital de Huaycan, el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón– EMED y el Hospital La Caleta por haber brindado las facilidades necesarias para llevar a cabo la investigación.

Bibliografía:

1. Hart S, Staveland L. Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. In: *Advances in Psychology* [Internet]. 1988. p. 139–83. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0166411508623869>
2. Hernández I, Lumbreras M, Méndez P, Rojas E, Cervantes M, Juárez C. Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral. *Salud Publica Mex* [Internet]. 2017;59(2):183–92. Available from: <http://dx.doi.org/10.21149/7758%0Ahttps://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/7758/11054>
3. Montero Y, Vizcaíno MDC, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Rev Cuba Med Mil*. 2020;49(2):364–74.
4. Cassiani S, Munar E, Ferreira A, Peduzzi M, Hernández L. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev Panam Salud Publica/Pan Am J Public Heal* [Internet]. 2020;44:1–2. Available from: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
5. Calderón G, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Arch Prev Riesgos Labor* [Internet]. 2018;21(3):123–7. Available from: <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v21n3/1578-2549-aprl-21-03-123.pdf>
6. Fuentes G. Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. *Rev Colomb Enfermería* [Internet]. 2020;19(1):1–4. Available from: <https://doi.org/10.18270/rce.v19i1.2970>
7. Chen S-C, Lai Y-H, Tsay S-L. Nursing Perspectives on the Impacts of COVID-19. *J Nurs Res* [Internet]. 2020 Jun;28(3):1–5. Available from: <https://journals.lww.com/10.1097/NRJ.0000000000000389>
8. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev científica Pensam y Gestión* [Internet]. 2018;0(45):58–81. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
9. Rivera R, Lara A. Calidad de vida laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada. *XVI Coloq Panam Investig en Enfermería*

[Internet]. 2018;1–8. Available from:
<http://www.coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/555/534>

10. Salazar L. Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* 2021;5(3):3677–700.
11. Cobo J, Blanco I. Nuclear elements for drafting a research project with quantitative methodology. *Enfermería Intensiva (English ed)* [Internet]. 2020;31(1):35–40. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.enfie.2019.12.001>
12. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2018. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>
13. Hurtado P. Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. [Internet]. Universidad César Vallejo. 2017. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16873>
14. Dos Santos E, Vieira E, Albuquerque L de, Nogueira W, Nogueira L. Qualidade de vida no trabalho de enfermeiros de instituições hospitalares da rede pública. *Enfermería Glob.* 2021;20(3):461–501.
15. Flores J, Marques A, Smiths L, Santos M, Soares E, Pedrotti F, et al. Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. *Cien Saude Colet.* 2019;24(7):2593–9.
16. Valle K del. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Rev San Gregor.* 2021;(47):168–83.
17. Martínez S, González J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Ecimed* [Internet]. 2022;38(1):1–14. Available from: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1226>
18. Komjakraphan P, Tsuruta K, Hasagawa T, Yanagita T, Hombu A, Jitagoon P, et al. Quality of Work Life among Public Health Nurses: A Survey Comparison between Thailand and Japan. *Walailak J Sci Technol* [Internet]. 2020 Jul 16;17(5):430–6. Available from: <http://wjst.wu.ac.th/index.php/wjst/article/view/4315>
19. Cazana Z. Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeras de un hospital público. *CASUS Rev Investig y Casos en Salud* [Internet]. 2017 Sep 19;2(2):89–99. Available from: <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/36>
20. Raeissi P, Rajabi MR, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E. Quality of

work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. J Egypt Public Health Assoc [Internet]. 2019 Dec 29;94(1):1–8. Available from: <https://jepha.springeropen.com/articles/10.1186/s42506-019-0029-2>

21. Kuşcu H, Türkmen E. Serial–multiple mediation of transformational and clinical leadership in the relationship between work overload and quality of work life among nurses: A Job Demands-Resources Framework. Collegian [Internet]. 2023;1–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.03.008>
22. Diana, Eliyana A, Mukhtadi, Anwar A. Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. Heliyon [Internet]. 2022;8(1):1–21. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
23. Quiroz C, Cota M, Ayala S. Calidad De Vida Laboral Del Personal Que Labora En Un Hospital Privado Del Sur De Sonora. Rev Inclusiones [Internet]. 2021;8:156–73. Available from: [chrome-extension://efaidnbnmnncbjpcjglclefindmkaj/https://revistainclusiones.org/pdf3/11 Quiroz Campas et al VOL 8 NUM ESP, SONORA 2021INCL.pdf](chrome-extension://efaidnbnmnncbjpcjglclefindmkaj/https://revistainclusiones.org/pdf3/11_Quiroz_Campas_et_al_VOL_8_NUM_ESP,_SONORA_2021INCL.pdf)

Tabla I

Características sociodemográficas de los participantes

	n	%
Sexo		
Masculino	227	45.2%
Femenino	275	54.8%
Edad		
25-35 años	159	31.7%
36-45 años	193	38.4%
Más de 46 años	150	29.9%
Estado Civil		
Soltero (a)	158	31.5%
Casado (a)	229	45.6%
Divorciado (a)	115	22.9%
Tipo de contratación		
CAS	131	26.1%
Contrato	262	52.2%
Nombrado	109	21.7%
Antigüedad en la institución		
0-10 años	194	38.6%
11-20 años	213	42.4%
Más de 21 años	95	18.9%
Lugar		
Lima	110	21.9%
Chimbote	392	78.1%
Total	502	100%

Tabla II

Nivel de Sobrecarga laboral y sus dimensiones de los participantes

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Sobrecarga Laboral	35	7.0%	449	89.4%	18	3.6%
Carga física	93	18.5%	400	79.7%	9	1.8%
Carga mental	83	16.5%	401	79.9%	18	3.6%
Trabajo a turnos	77	15.3%	390	77.7%	35	7.0%
Factores de la organización	122	24.3%	363	72.3%	17	3.4%

Tabla III

Nivel de Calidad de vida laboral y sus dimensiones de los participantes

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Calidad de vida laboral	0	0%	355	70.7%	147	29.3%
Bienestar individual	1	0.2%	359	71.5%	142	28.3%
Condiciones y medio ambiente	1	0.2%	356	70.9%	145	28.9%
Organización	0	0%	323	64.3%	179	35.7%
Bienestar logrado a través del trabajo	0	0%	337	67.1%	165	32.9%

Tabla IV

Coefficiente de correlación entre las variables de estudio

	Calidad de vida laboral	
	rho	P
Sobrecarga laboral	.316	.000
Carga física	.296	.000
Carga mental	.180	.000
Trabajo a turnos	.218	.000
Factores de la organización	.226	.000

**La correlación es significativa a nivel de 0.01 (Bilateral)