

**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TEMA:**

**Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital  
del Norte IESS Los Ceibos.**

**AUTORES:**

**Cahuana Revelo, Daniela Cecibel  
Rodríguez Vargas, Joice Milena**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**TUTORA:**

**Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena Mgs**

**Guayaquil, Ecuador**

**02 de mayo del 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Cahuana Revelo Daniela Cecibel y Rodríguez Vargas Joice Milena** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en enfermería**.

### **TUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena

### **DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
Lcda. Mendoza Vinces, Ángela Ovilda. Mgs

**Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Cahuana Revelo Daniela Cecibel**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_  
**Cahuana Revelo Daniela Cecibel**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Rodríguez Vargas Joice Milena**

### **DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación: **Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023**

**LA AUTORA**

f. \_\_\_\_\_

*Joice Rodríguez V.*

**Rodríguez Vargas Joice Milena**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Cahuana Revelo Daniela Cecibel**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023**

**LA AUTORA:**

f.

**Cahuana Revelo Daniela Cecibel**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Rodríguez Vargas Joice Milena**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 02 días del mes de mayo del año 2023**

**LA AUTORA:**

f. Joice Rodríguez V.

**Rodríguez Vargas Joice Milena**

# REPORTE DE URKUND

**URKUND**

Documento	<a href="#">CAHUANA-RODRIGUEZ-1.docx</a> (D164553412)
Presentado	2023-04-20 08:22 (-05:00)
Presentado por	daniela.cahuana@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	sylvia.hidalgo.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Tesis <a href="#">Mostrar el mensaje completo</a> 0% de estas 30 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Navigation icons: Home, Refresh, Print, Search, Up, Left, Right

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA: Sobrecarga laboral en los Internos de enfermería del Hospital del IESS los Celbos

AUTORES: Cahuana Revelo, Daniela Cecibel Rodríguez Vargas, Joice Milena

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ENFERMERÍA

TUTORA: Lcda.

Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena Mgs

Guayaquil, Ecuador 02 de mayo del 2023

FACULTAD DE

CIENCIAS MÉDICAS CARRERA DE ENFERMERÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por Cahuana Revelo Daniela Cecibel y Rodríguez Vargas Joice Milena como requerimiento para la obtención del

título de Licenciada en enfermería.

TUTORA

*Sylvia Hidalgo*

f. \_\_\_\_\_  
**Lcda. Hidalgo Jurado, Sylvia Azucena**

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradecerle a Dios por darme la sabiduría, la salud y la perseverancia, por mandar en mi camino las buenas decisiones, por estar en mis momentos buenos y malos y por ayudarme a culminar esta carrera universitaria maravillosa.

Agradecerles a mis padres por estar siempre conmigo, apoyándome en todo, los amo demasiado, ustedes son los pilares en mi vida, gracias por enseñarme todo en esta vida, más que todo a que no debo rendirme hasta conseguir mis objetivos, gracias por creer en mí y por ayudarme a ser una excelente profesional.

Agradecerle a mi familia por dejarme practicar en ellos cuando era estudiante y por las palabras de aliento cuando algo no salía como me gustaba.

Agradecerles a mis amigos que estuvieron desde el principio y también a los que conocí al final, por los momentos, por las sonrisas y por las tristezas, ustedes me ayudaron a sobrellevar la vida universitaria con felicidad, los quiero mucho.

Agradezco a la universidad por todos los recuerdos, por todas las personas que conocí y que ahora puedo llamar amigos, por las horas de estudios, por las experiencias, el conocimiento de los docentes impartidos hacia mí y por abrirme las puertas para estudiar la carrera de enfermería.

**Daniela Cahuana Revelo**

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar doy gracias a Dios por permitirme llegar a este momento, por guiarme y darme fuerzas para seguir adelante y no rendirme en ningún momento.

A mis padres, que sin su sacrificio y esfuerzo nada de esto sería posible, gracias porque desde el día uno creyeron en mí, por apoyarme y guiarme e inculcarme buenos valores a lo largo de mi vida, gracias a ustedes soy lo que soy hoy en día, los amo mucho.

A mi abuelita Alejita, sé cuánto te hubiera gustado verme ser toda una profesional, a mi abuelo Regulo que así mismo ambos desde el cielo me protegen y sé que desde donde están se sienten feliz y orgulloso de verme cumplir este logro.

A mi hermano, familia y demás personas importantes en mi vida por siempre creer en mí, y ya sea con una palabra o algún consejo me motivaban a seguir avanzando.

A la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, donde me pude formar como profesional, donde además logre hacer grandes amigas durante todos estos años de carrera, gracias por su apoyo y compañerismo, por los momentos y recuerdos creados, que Dios las bendiga a lo largo de su vida.

**Joice Rodriguez.**

## **DEDICATORIA**

Dedicado a Dios por escucharme en mis oraciones y por darme la paz que necesitaba durante mi carrera universitaria.

A mi mamá Cecilia Revelo que me enseñó lo que es la dedicación, el esfuerzo, por sus consejos y su amor.

A mi papá Segundo Cahuana por su sacrificio, por enseñarme el valor de la responsabilidad y por su amor.

A mis abuelos que, aunque ya no están conmigo en el mundo terrenal, los voy a tener por siempre en mi corazón y en mi mente, yo sé que están orgullosos de mí en el cielo.

Y a todas las personas que me aprecian y que me desean lo mejor, gracias por todo.

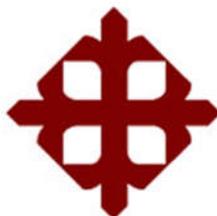
**Daniela Cahuana Revelo**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a Dios, por darme perseverancia, fe y sabiduría a lo largo de mi carrera.

A mi madre Claudia Vargas y a mi padre Jose Luis Rodriguez, quienes me han brindado su apoyo, consejos y cariño incondicional durante este largo camino, por enseñarme que con dedicación y esfuerzo logras lo que te propongas, a ellos les debo este triunfo.

**Joice Rodriguez.**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

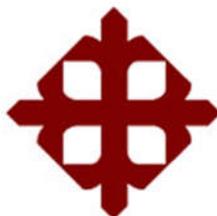
**LCDA. ANGELA OVILDA MENDOZA VINCES.MGS**  
DIRECTORA DE CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**LCDA.MARTHA LORENA HOLGUIN JIMENEZ, MGS**  
COORDINADORA DE UNIDAD DE TITULACIÓN

f. \_\_\_\_\_

**LCDA. MARIANA ESTELA RIOFRÍO CRUZ, MGS**  
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**CALIFICACIÓN**

---

**Cahuana Revelo, Daniela Cecibel**

---

**Rodríguez Vargas, Joice Milena**

# ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	XVII
ABSTRACT .....	XVIII
INTRODUCCIÓN .....	2
CAPÍTULO I .....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
1.1. Preguntas de investigación.....	5
1.2. Justificación .....	6
1.3. Objetivos.....	6
1.3.1. Objetivo general .....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
CAPÍTULO II .....	8
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL .....	8
2.1. Antecedentes de la investigación .....	8
2.2. Marco conceptual .....	11
2.3. Marco legal .....	22
CAPÍTULO III .....	25
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	25
3.1. Tipo de estudio .....	25
3.2. Población y muestra .....	25
3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	25
3.3.1. Criterios de inclusión .....	25
3.3.2. Criterios de exclusión .....	25

3.4.	Procedimiento para la recolección de la información.....	25
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos .....	26
3.6.	Procedimientos para garantizar los aspectos éticos.....	26
3.7.	Variables generales y operacionalización.....	26
3.8.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	29
	DISCUSIÓN.....	42
	CONCLUSIONES .....	44
	RECOMENDACIONES.....	46
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
	ANEXOS.....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Sexo de los internos/as de enfermería.....	29
<b>Figura 2.</b> Edad de los internos/as de enfermería .....	30
<b>Figura 3.</b> Estado civil de los internos de enfermería .....	30
<b>Figura 4.</b> Número de hijos de los internos de enfermería .....	31
<b>Figura 5.</b> Carga horaria de los internos/as de enfermería .....	32
<b>Figura 6.</b> Área encargada de los internos de enfermería .....	33
<b>Figura 7.</b> Apoyo de los directivos en los internos de enfermería.....	38
<b>Figura 8.</b> Carga o demandas de trabajo de los internos/as de enfermería .	39
<b>Figura 9.</b> Motivación intrínseca de trabajo de los internos/as de enfermería .....	40
<b>Figura 10.</b> Calidad de vida laboral de los internos/as de enfermería .....	41
<b>Figura 11.</b> Satisfacción laboral extrínseca de los internos/as de enfermería .....	35
<b>Figura 12.</b> Satisfacción laboral intrínseca de los internos/as de enfermería	35
<b>Figura 13.</b> Nivel de satisfacción laboral de los internos/as de enfermería ..	36

## RESUMEN

La sobrecarga laboral es una situación en la que un individuo se enfrenta a una carga excesiva de trabajo que excede su capacidad para manejarla adecuadamente. **Objetivo:** Determinar la sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital General del Norte Los Ceibos. **Metodología:** Descriptiva, cuantitativa, transversal, prospectiva. **Población:** 82 internos de enfermería. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario de calidad de salud mental-CVP35 y Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. **Resultados:** el 62,2% son mujeres y el 93,9% tienen menos de 30 años. Además, el 59,8% son solteros y el 46,3% no tiene hijos. La carga horaria está distribuida en un 51,2% para 8 horas y un 48,8% para 12 horas. Los internos están en diferentes áreas hospitalarias, siendo el 46,6% asignados a diferentes áreas. En cuanto al tipo de apoyo recibido por los directivos, el 53,7% reciben un apoyo regular. En cuanto a la motivación intrínseca, el 50% siente poca motivación. El 68,3% tiene una calidad de vida laboral regular y el 52,4% siente poca satisfacción laboral extrínseca. El 48,8% se siente poco satisfecho con la satisfacción laboral intrínseca. **Conclusión:** la mayoría de los internos de enfermería son mujeres jóvenes, solteras y sin hijos, y trabajan en diferentes áreas hospitalarias con una carga horaria que varía. Los niveles de apoyo, motivación y satisfacción laboral son mixtos, lo que puede influir en su desempeño laboral y desarrollo profesional.

**Palabras claves:** Sobrecarga laboral, internos de enfermería

## ABSTRACT

Work overload is a situation in which an individual is faced with an excessive workload that exceeds their ability to handle it adequately. **Objective:** To determine the work overload in nursing interns at the Hospital General del Norte Los Ceibos. **Methodology:** Descriptive, quantitative, cross-sectional, prospective. **Population:** 82 nursing interns. **Technique:** Survey. **Instrument:** Mental Health Quality Questionnaire-CVP35 and Warr, Cook and Wall Job Satisfaction Questionnaire. **Results:** 62.2% are women and 93.9% are under 30 years of age. In addition, 59.8% are single and 46.3% do not have children. The workload is distributed in 51.2% for 8 hours and 48.8% for 12 hours. The interns are in different hospital areas, 46.6% being assigned to different areas. Regarding the type of support received by managers, 53.7% receive regular support. Regarding intrinsic motivation, 50% feel little motivation. 68.3% have a regular quality of work life and 52.4% feel little extrinsic job satisfaction. 48.8% feel dissatisfied with intrinsic job satisfaction. **Conclusion:** the majority of nursing interns are young women, single and childless, and they work in different hospital areas with varying hours. Levels of support, motivation, and job satisfaction are mixed, which can influence their job performance and career development.

**Keywords:** Work overload, nursing interns

## INTRODUCCIÓN

Se denomina carga de trabajo al conjunto de exigencias psicofísicas que un trabajador debe cumplir a lo largo de su jornada laboral, hace mucho tiempo solo se evaluaba el esfuerzo físico; ahora también se valora el esfuerzo mental, el cual puede provocar fatiga, que se genera por extensas jornadas laborales(1). Por eso, para brindar una atención de alta calidad se requiere que los internos de enfermería no solo se concentren en cuestiones relacionadas con la salud, sino también en cuestiones morales y humanitarias, lo que exige una interacción constante con los pacientes y con sus familias a fin de establecer un entorno seguro y protegido(2).

La sobrecarga de trabajo resulta permanecer en actividades que duran largas horas, por tareas administrativas que deben completarse, además de la atención que requiere un paciente ante la falta de personal para brindar esa atención, los cuales muy a menudo pueden presentar signos de agotamiento en el desempeño de su trabajo, como dolores de cabeza, náuseas y dificultad para concentrarse, además de estrés, que afecta negativamente la capacidad de todos los enfermeros para realizar su trabajo(3).

En un estudio de sobrecarga laboral y su relación con el desempeño laboral de los internos de enfermería mostraron que el 80% de los internos de enfermería experimentaban sobrecarga laboral, lo que se encontró una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral, lo que indica que a medida que aumenta la sobrecarga laboral, también disminuye el desempeño laboral de los internos de enfermería(4).

Existen muchas fuentes de sobrecarga en el lugar de trabajo las cuales muchas veces, está directamente relacionada con la nueva complejidad de las tecnologías las cuales requieren de exigencias mentales y psicológicas, es por eso que ante estos factores, se recomienda implementar estrategias y políticas que permitan adecuar la mejora de las condiciones de trabajo de los internos de enfermería y que apoyen el desarrollo de la formación avanzada, de acuerdo con la legislación vigente en materia de salud y bienestar, en para garantizar la prestación de una atención óptima, segura, eficaz y eficiente(5).

Es por eso que las instituciones universitarias y sus consejos directivos, están encargados de velar los derechos de los internos, de manera que se pueda mejorar el entorno laboral ya sea creando espacios de trabajo seguros que ayuden a reducir el riesgo de accidentes laborales, no solo físicas sino también psicológicas y mentales para que el desempeño de sus funciones y que estas sean ejecutadas de manera exitosa y culminen con los requisitos establecidos para su proceso de aprendizaje profesional(6).

El presente proyecto tiene como propósito es: Determinar la Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos; cuya metodología a emplear será de nivel descriptivo/ cuantitativo/transversal; utilizando la técnica de la encuesta mediante el cuestionario de CVP35 y de satisfacción laboral.

# CAPÍTULO I

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La sobrecarga laboral es un problema que enfrentan los profesionales de enfermería en todo el mundo, a menudo, los internos de enfermería son especialmente vulnerables a la sobrecarga laboral debido a la naturaleza de su trabajo y al hecho de que están en la fase inicial de su carrera(7). Según la Organización Mundial de la Salud, (OMS) reveló que la sobrecarga laboral es un problema común en los internos de enfermería dado que enfrentan una mayor carga de trabajo que otros miembros del personal de enfermería, como consecuencia a la alta demanda de servicios de salud, la falta de recursos y la falta de acceso a la capacitación y el desarrollo profesional que muchas veces lo conlleva a la insatisfacción labora(8).

En América Latina, Colombia, en lo que respecta a los estudiantes que laboran o realizan sus prácticas hospitalarias, suelen presentar una variedad de dificultades académicas que aumentan el riesgo de condiciones relacionadas con el estrés, a pesar de que todos están expuestos a estas circunstancias, y muchas veces esta condición está relacionada con las características inherentes a programas poco organizados, que frecuentemente requieren que los estudiantes se adapten a presiones internas o externas, las cuales exigen un cambio significativo o implican algún proceso de agotamiento físico o mental(9).

En Ecuador, los internos de enfermería enfrentan desafíos similares a los de otros países en cuanto a la sobrecarga laboral y las condiciones de trabajo, debido a la preocupación por la falta de personal de enfermería en el país, lo que ha llevado a una mayor carga de trabajo para los profesionales de enfermería, incluidos los internos, además ha señalado que muchos internos de enfermería enfrentan bajos salarios y largas horas de trabajo, lo que puede afectar su bienestar físico y emocional(10).

En la UCSG los internos de enfermería que laboran en el Hospital del Norte IESS Los Ceibos, donde desarrollan sus prácticas pre profesionales; de

acuerdo con el CES la carga horaria es de 128h al mes; sumado a esta el horario de academia en jornada de 8h semanales; y el desarrollo del proyecto de tesis; por lo cual se observa que genera en cada estudiante estrés, cansancio físico y mental generando una desmotivación laboral y mala calidad mental. Este trabajo se relaciona con la sublínea de investigación Salud Publica.

## **1. Preguntas de investigación**

¿Existe sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos?

¿Cuáles son los aspectos sociodemográficos de los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos?

¿Cuál es el estado de salud mental en los internos de enfermería medido por el cuestionario de calidad de vida profesional - CVP35?

## **2. Justificación**

Esta investigación nos ayudara a contribuir con información acerca de la calidad de salud mental por sobrecarga laboral en los internos de enfermería ya que los internos pueden llegar a presentar problemas de salud físicas como dificultad para dormir, dolor de cabeza constante, o psicológicas como problemas para relajarse, ansiedad, dificultad de concentración, etc.(11). Tomando en cuenta que, durante las prácticas, el Interno de Enfermería enfrenta situaciones adversas que van a influir de manera negativa o positiva en su desempeño laboral(12).

Por lo tanto, es importante reconocer que la salud mental en el interno de enfermería es un tema de mucho interés para poder sobrellevar la carga laboral que les imparten(13). Los internos de enfermería tienen que afrontar diversas situaciones que le producen recarga laboral, el cual se ve potenciada por el trabajo en turnos, guardias nocturnas, así como, trato con usuarios problemáticos, el contacto directo con la enfermedad del paciente, el dolor ,la muerte, falta de claridad en las funciones y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, la cantidad de equipos y recursos humanos, que pueden llevar a desarrollar determinadas conductas y respuestas emocionales.

Este trabajo investigativo ayudará a los internos de enfermería a reducir sus niveles de estrés y ansiedad para mejorar su desempeño laboral y equilibrio emocional y servirá para que las autoridades de la carrera de enfermería y entidades reguladoras de ministerio de salud, tengan conocimiento sobre la salud mental de los internos, ya que tendrán datos actualizados y podrán mejorar el aprendizaje pre-profesional y académico.

## **3. Objetivos**

## **1. Objetivo general**

Determinar la sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital General del Norte Los Ceibos.

## **2. Objetivos específicos**

Caracterizar los aspectos sociodemográficos de los internos de enfermería del Hospital General del Norte Los Ceibos.

Identificar el nivel de satisfacción laboral en los internos de enfermería del Hospital General del Norte Los Ceibos.

Detallar el estado de salud mental en los internos de enfermería mediante el cuestionario de calidad de vida profesional - CVP35.

## CAPÍTULO II

### 2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

#### 1. Antecedentes de la investigación

En el estudio "*Sobrecarga laboral del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos en el Hospital María Auxiliadora en 2021*", realizado por Trujillo(14), se utilizó un enfoque descriptivo, transversal y cuantitativo. Se aplicó un cuestionario de sobrecarga laboral a una muestra de 45 enfermeros/as en el que se incluyeron a los/as internos/as de enfermería, se obtuvo como resultado que todas fueron mujeres (100%), con estado civil casada (56%) o soltera (21%). El 45% tenía entre 2 y 5 hijos. El (95%) trabajaba turnos rotativos de 12 horas, y la mayoría trabajaba en la unidad de emergencias (59%) o en la unidad de hospitalización (15%). La sobrecarga laboral se midió en tres niveles: baja (0-22 puntos), media (23-45 puntos) y alta (46-68 puntos).

En el trabajo de investigación titulado "*Sobrecarga laboral de enfermería durante la pandemia COVID-19 en el Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta*", realizado por Basilio(15) se encuestó a una muestra de 160 enfermeros, de los cuales el 89% eran mujeres y el 21% hombres. En cuanto al estado civil, el 49% eran solteros y el 34% casados. El 55% trabajaba turnos de 12 horas y el 67% trabajaba en UCI y el 32% en hospitalización. En cuanto a la sobrecarga laboral, se midió en tres dimensiones: salud física, exigencia mental y exigencia temporal. El 92% presentó una carga alta en la dimensión de salud física, el 8% presentó una carga media. En la dimensión de exigencia mental, el 88% presentó una carga alta, el 8% presentó una carga media y solo el 4% presentó una carga baja. En la dimensión de exigencia temporal, el 72% presentó una carga alta, el 20% presentó una carga media y el 8% presentó una carga baja.

En el estudio "*Sobrecarga laboral y estrés en internos de enfermería del Hospital de Ventanilla en el año 2021*" realizado por Rosales(16), se encuestó a 100 enfermeros. De ellos, el 75% eran mujeres y el 25% hombres. El estado civil reflejó que el 36% eran solteros y el 44% casados, el 68% trabajaba turnos laborales de 8 horas. El cargo laboral de los encuestados estaba distribuido en UCI (45%), emergencia (35%), hospitalización (13%) y otras áreas (2%). En cuanto al nivel de sobrecarga laboral, se encontró que el 50% de los encuestados presentó un nivel medio y el 50% un nivel bajo. Respecto a la calidad de vida laboral general, se determinó que el 97% de los profesionales de enfermería presentó un nivel medio. En base a sus dimensiones sobre el tipo de apoyo que reciben de los directivos, refleja que el 67% reciben poco apoyo, en base a las demandas de trabajo el 55% considera que tiene una carga suficiente, mientras que la motivación intrínseca fue del 45% baja.

En el estudio de Sánchez(17) titulado "*Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería en el Hospital Nacional Dos de Mayo*", se utilizó un enfoque descriptivo y transversal para examinar a una muestra de 75 enfermeras/os. El 86% de los internos/as eran mujeres y el 14% hombres, con el 55% de ellos poseyendo un título de cuarto nivel. El estado civil de los participantes se distribuyó en un 67% solteros/as y un 12% casados/as. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral extrínseca, el 72% se siente poco satisfecho, el 13% muy satisfecho. Mientras que la intrínseca refleja que 65% se siente poco satisfecho, el 20% muy satisfecho y 15% satisfecho. El nivel de satisfacción laboral general, muestra que el 75% se siente poco satisfecho, seguido del 15% con regular satisfacción y 10% buena satisfacción laboral.

El estudio también encontró que el bienestar psicológico que se distribuyó en un 45% regular, un 43% óptimo y un 12% deficiente. Con respecto a las diferentes dimensiones del bienestar psicológico, la autoaceptación obtuvo un nivel regular en el 45% de los encuestados, mientras que las relaciones positivas y el control del entorno se distribuyeron en un 56%. La autonomía

fue reportada por el 41%, el propósito en la vida por el 52% y el crecimiento personal por el 49% de los participantes(17).

Tello(18) analizó la *carga laboral y la calidad de vida* en el personal de enfermería que trabajan en los servicios de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios. La muestra consistió exclusivamente de mujeres, la mayoría de las cuales estaban casadas o convivían en pareja. La calidad de vida fue evaluada como buena para el 49% de la muestra. Las enfermeras casadas o convivientes presentaron una tendencia ligeramente mayor a tener buena calidad de vida en comparación con las solteras y divorciadas. Se midió la satisfacción laboral extrínseca, el 60% se siente poco satisfecho, el 30% muy satisfecho. Mientras que la intrínseca refleja que 54% se siente poco satisfecho, el 26% muy satisfecho y 20% satisfecho. El nivel de satisfacción laboral general, muestra que el 75% se siente poco satisfecho, seguido del 15% con regular satisfacción y 10% buena satisfacción laboral.

Peña(19) llevó a cabo un estudio descriptivo para investigar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida de los enfermeros de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional. La muestra consistió en 80 enfermeros, de los cuales el 55% eran mujeres y el 45% hombres. Los resultados mostraron que la carga física, la carga mental, el trabajo a turnos, la organización de servicios y la sobrecarga laboral se relacionan negativamente con la calidad de vida del enfermero. En particular, se encontró que el 78,8% de los enfermeros experimentaron baja calidad de vida en relación a la carga física y la sobrecarga laboral alta en un 16%. Para la carga mental, se encontró que el 78,8% de los enfermeros tuvieron de manera general baja calidad de vida, el tipo de apoyo que reciben es del 54% bajo apoyo, las cargas o demandas de trabajo es del 67% alta carga y la motivación intrínseca 76% sienten baja motivación.

El estudio publicado en 2020 por el autor Delgado(20) tuvo como objetivo *evaluar la carga de trabajo y el estrés laboral en los internos de enfermería* en un entorno hospitalario. La muestra incluyó a 215 internos de enfermería de

hospitales públicos de una ciudad en Brasil. Los resultados del estudio mostraron que el 81,4% de los internos de enfermería experimentaron niveles altos de carga de trabajo, mientras que el 75,3% experimentó niveles altos de estrés laboral. Además, se encontró una correlación positiva significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral, lo que indica que a medida que aumenta la carga de trabajo, también aumenta el nivel de estrés laboral experimentado por los internos de enfermería. Además, el estudio encontró que los factores que contribuyen a la carga de trabajo y el estrés laboral incluyen la falta de personal, la falta de recursos, la presión de tiempo, la responsabilidad por tareas difíciles y la falta de apoyo social y emocional.

El estudio publicado por Luengo(21) sobre las *condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del enfermero*. La muestra incluyó a 129 internos de enfermería que trabajaban en diferentes servicios del hospital. Los resultados del estudio mostraron que la sobrecarga laboral de los internos de enfermería afectó negativamente la calidad de atención que brindaron a los pacientes en un 89%. Además, se encontró una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de atención, lo que indica que a medida que aumenta la sobrecarga laboral, también disminuye la calidad de atención proporcionada por los internos de enfermería.

## **2. Marco conceptual**

### **Carga laboral**

La carga de trabajo se refiere a las exigencias de un conjunto de actividades psicológicas y físicas al que se ve sometido un trabajador a lo largo de su jornada como consecuencia de la necesidad de poder desempeñarse satisfactoriamente en un puesto de trabajo(22).

### **Condición laboral**

Las condiciones de trabajo o empleo son aquellos aspectos del ambiente de trabajo que afectan el riesgo para la salud y la seguridad de los empleados(23).

### **Sobrecarga laboral**

Es la distribución excesiva de responsabilidades y actividades por un periodo de actividades largo y de tiempo muy corto, el cual o tiene límites de medición y se asocia a un mayor ritmo de trabajo, por lo que los trabajadores crean más ingresos en horas extralaborales para obtener más o conseguir mayores ingresos(23).

### **Enfermería y la sobrecarga laboral**

La carga de trabajo excesiva en el ámbito laboral se produce cuando el personal realiza tareas propias de su profesión en cantidades abrumadoras, lo que puede tener un impacto negativo en la atención al usuario, es crucial analizar el nivel de carga laboral existente en los hospitales, una herramienta utilizada para medir la carga de trabajo del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos es la escala Nursing Activities Score(24).

Esta herramienta tiene como objetivo calcular las horas necesarias para llevar a cabo no solo procedimientos asistenciales, sino también tareas administrativas y de atención a los familiares. Sin embargo, una sobrecarga de actividades puede afectar negativamente la calidad de la atención y la salud del trabajador(24). Además, la sobrecarga laboral puede estar relacionada con actividades en exceso, un ritmo de trabajo agotador, una presión laboral elevada y una falta de planificación en la ejecución de las actividades, como la elaboración de informes solicitados(25).

En el ámbito de la enfermería, las actividades suelen ser emergentes y cambiar según el estado del paciente, lo que puede generar un ritmo acelerado ya que la recuperación y mejoría del individuo dependen de ello(25). A menudo, la falta de planificación en la atención se debe a situaciones imprevistas, ya que, en el cuidado crítico, el personal de

enfermería suele gestionar más de lo necesario para asegurar una atención inmediata, lo cual es fundamental para su competencia. Por otro lado, es posible que el personal administrativo se vea afectado por la solicitud de documentación, lo que puede generar cierta presión laboral en el personal(25).

### **Tipos de sobrecarga laboral**

De acuerdo con la fuente citada(26), existen dos tipos de sobrecarga laboral: la cuantitativa y la cualitativa.

1. La sobrecarga cuantitativa ocurre cuando un trabajador tiene una cantidad excesiva de trabajo para el tiempo disponible. Esto puede llevar a una gran cantidad de estrés y tensión en el trabajo, lo que a su vez puede provocar fatiga extrema(26).
2. Por otro lado, la sobrecarga cualitativa se presenta cuando el trabajo es demasiado difícil o cuando un trabajador no tiene la capacidad suficiente para realizar las actividades requeridas en su trabajo. Esto puede tener un impacto significativo en el desempeño del empleado y puede contribuir a un aumento en el nivel de estrés y ansiedad en el lugar de trabajo(26).

### **Consecuencia de la sobrecarga laboral**

La sobrecarga laboral y otras situaciones estresantes que enfrentan los trabajadores de enfermería, como el trabajo por turnos, la falta de reconocimiento, la precariedad laboral, y la exposición constante al dolor y la muerte, pueden tener graves repercusiones en su salud(27). Estas situaciones pueden aumentar las exigencias laborales y crear un ambiente tenso en el trabajo, lo que a su vez puede provocar fatiga mental en el trabajador, todo esto puede afectar negativamente su desempeño en el trabajo y su bienestar en general(27).

Efectivamente, la insatisfacción laboral es otra consecuencia que puede surgir como resultado de la sobrecarga laboral y otras situaciones estresantes que enfrentan los trabajadores de enfermería(28). Cuando los empleados no están satisfechos con su trabajo, pueden sentirse menos motivados y comprometidos con su labor, lo que puede afectar negativamente su rendimiento y la producción general de la organización(28). Es importante que las instituciones de salud se esfuercen por crear un ambiente laboral en el que los colaboradores se sientan valorados y motivados para mejorar la calidad de atención a los pacientes(28). De lo contrario, es posible que algunos trabajadores experimenten dificultades para adaptarse a las demandas laborales y presenten alteraciones que afecten su bienestar personal y profesional como(28):

1. Problemas digestivos y cardiovasculares
2. Irritabilidad
3. Cefalea
4. Insomnio
5. Trastornos sexuales
6. Malos hábitos (alcoholismo y tabaquismo)
7. Fatiga

### **Relación entre carga laboral y el rendimiento profesional**

La carga laboral excesiva de las enfermeras puede tener un impacto negativo en varios aspectos, incluyendo la relación entre la dirección y el personal, las ausencias por enfermedad, la rotación del personal, los requerimientos de los pacientes, la exigencia de los cuidados prestados, el número de eventos adversos en el hospital, el bienestar del personal y la labor general de la institución(4).

Si los trabajadores de enfermería están sobrecargados, es más probable que se sientan agotados, estresados y propensos a enfermarse, lo que puede provocar una mayor tasa de ausentismo y rotación del personal. Además, una carga laboral excesiva puede generar un aumento en los eventos adversos en el hospital y en la insatisfacción del personal, lo que puede afectar

negativamente el bienestar general de la institución y la calidad de atención a los pacientes. Por lo tanto, es importante que se preste atención a la carga laboral de las enfermeras y que se implementen medidas para reducirla y mejorar su bienestar y el desempeño en el trabajo(4).

Además de la carga laboral excesiva, el ambiente en el que trabajan las enfermeras también puede ser perjudicial para su salud y bienestar(4). Las condiciones de trabajo inseguras, como la falta de medidas de seguridad y prevención de accidentes, pueden aumentar el riesgo de lesiones y enfermedades profesionales(4). Por lo tanto, es importante que los empleadores tomen medidas para garantizar que el ambiente de trabajo sea seguro y saludable para los trabajadores de enfermería(4).

Una manera de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales es a través de programas de gestión de riesgos laborales, los cuales deberían ser implementados en todas las instituciones de salud. Estos programas pueden ayudar a identificar los peligros potenciales en el ambiente de trabajo, evaluar los riesgos asociados y tomar medidas para prevenirlos. Al implementar medidas preventivas y garantizar un ambiente de trabajo seguro, se puede reducir el riesgo de lesiones y enfermedades profesionales, y mejorar el bienestar de los trabajadores de enfermería, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento y productividad(4).

### **Sobrecarga laboral y el nivel de atención en salud**

Es cierto que la sobrecarga laboral en enfermería puede estar relacionada con la complejidad de los tratamientos que se brindan en el tercer nivel de atención, en este nivel se atienden a pacientes crónicos y con enfermedades complejas que requieren servicios ambulatorios y hospitalarios especializados(29). Además, es común que en este nivel de atención se manejen pacientes con múltiples patologías que requieren una atención integral y coordinada por parte de diferentes profesionales de la salud, lo que puede aumentar la carga de trabajo y la complejidad de la atención(29).

Por otro lado, es importante destacar que el tercer nivel de atención cuenta con los recursos necesarios para brindar una atención de calidad a los pacientes, lo que puede generar una mayor demanda de servicios y, en consecuencia, una mayor carga de trabajo para el personal de enfermería. Es necesario que los empleadores en este nivel de atención tomen medidas para garantizar una carga de trabajo adecuada y una distribución equitativa de las tareas, lo que puede contribuir a mejorar la calidad de la atención y reducir la sobrecarga laboral del personal de enfermería(29).

### **Instrumento de Satisfacción laboral**

#### **Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall (30)**

El cuestionario permite analizar las causas del estrés que puede ser útil para tomar decisiones en caso necesario.

#### **Satisfacción Intrínseca:**

Se refiere al grado de satisfacción que uno tiene con su puesto de trabajo en términos de responsabilidad, contenido de las actividades, oportunidades de promoción, entre otros aspectos.

El grado de satisfacción se obtiene al sumar los niveles de satisfacción extrínseca que va desde 1 a 7 y ubicar en el grado en el que uno se encuentra, mientras más bajo sea la calificación menor es el grado de satisfacción(30).

La calificación se mide es una escala de Likert

1. Muy insatisfecho (1)
1. Insatisfecho (2)
2. Moderadamente insatisfecho (3)
3. Ni satisfecho ni satisfecho (4)
4. Moderadamente satisfecho (5)
5. Satisfecho (6)
6. Muy Satisfecho (7)

Los indicadores a seleccionar son(30):

1. Libertad para elegir tu propio método de trabajo.
2. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.
3. Responsabilidad que tienes asignada.
4. La posibilidad de utilizar tus capacidades.
5. Tus posibilidades de promocionar.
6. La atención que se presta a las sugerencias que haces.
7. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.

**Satisfacción Extrínseca:**

El texto hace referencia al grado de satisfacción relacionado con factores vinculados al puesto de trabajo, tales como la organización, el horario o la remuneración económica, entre otros aspectos. Se invita a revisar la suma total de los niveles de satisfacción y ubicar el grado en el que uno se encuentra(30). La calificación se mide es una escala de Likert.

8. Muy insatisfecho (1)
9. Insatisfecho (2)
10. Moderadamente insatisfecho (3)
11. Ni satisfecho ni insatisfecho (4)
12. Moderadamente satisfecho (5)
13. Satisfecho (6)
14. Muy Satisfecho (7)

Los indicadores a seleccionar son(30):

1. Condiciones físicas de tu trabajo.
2. Tus compañeros de trabajo.
3. Tu superior inmediato.
4. Tu salario.
5. Relación entre dirección y trabajadores en la empresa.
6. El modo en que la empresa está gestionada.
7. Tu horario de trabajo.

8. Tu estabilidad en el empleo.

### **Satisfacción laboral General**

La satisfacción general es un estado emocional positivo o negativo de la percepción subjetiva que tiene el sujeto de la experiencia laboral. Se basa de acuerdo a el estado de ánimo que percibe el sujeto ante su jornada laboral(31).

Para medir la satisfacción laboral, sea extrínseca, intrínseca o general se realiza una suma total de cada dimensión y una general que integra a los dos indicadores:

<b>Dimensiones</b>	<b>Puntos de corte</b>
Satisfacción intrínseca (7 ítems)	Poco satisfecho (7 – 21)
	Satisfecho (22 – 35)
	Muy satisfecho (36 – 49)
Satisfacción extrínseca (8 ítems)	Poco satisfecho (8 – 24)
	Satisfecho (25 – 40)
	Muy satisfecho (41 – 56)
Nivel de satisfacción general	Poca satisfacción laboral (15 – 45)
	Regular satisfacción laboral (46 – 75)
	Buena satisfacción laboral (76 – 105)

### **Cuestionario de calidad de salud mental-CVP35(32)**

El cuestionario CVP-35 es una herramienta que permite realizar una medición multidimensional de la calidad de vida profesional, este cuestionario consta de 35 preguntas que se responden utilizando una escala de Likert, lo que permite obtener información detallada sobre la percepción que tiene el trabajador sobre su calidad de vida profesional en diferentes áreas, al finalizar el

cuestionario, se obtiene una medida resumen que resume la percepción general del trabajador sobre su calidad de vida profesional(32).

### **Apoyo de directivos (13 ítems)**

El apoyo de los directivos es esencial para el éxito de una empresa u organización, los directivos deben proporcionar liderazgo y dirección, establecer objetivos claros y asegurarse de que los recursos necesarios estén disponibles para alcanzar esos objetivos. Además, los directivos deben motivar y apoyar a los empleados para que den lo mejor de sí mismos y trabajar juntos para lograr los objetivos comunes(32). Los ítems que valoran y serán medidos en una escala de Likert del 1 a 4, donde una puntuación menor equivale a una mala calidad de vida laboral, y un puntaje mayor buena calidad laboral, las preguntas que se incluyen son:

1. Satisfacción con el tipo de trabajo
2. Satisfacción con el sueldo
3. Posibilidad de promoción
4. Reconocimiento del esfuerzo
5. Apoyo de jefes
6. Apoyo de compañeros
7. Posibilidad de ser creativo
8. Recibo información de los resultados de mi trabajo
9. Posibilidad de expresar lo que se pienso y se necesita
10. La empresa trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores
11. Autonomía o libertad de decisión
12. Variedad en el trabajo
13. Es posible que las respuestas sean escuchadas y aplicadas

### **Carga laboral (11 ítems)**

La carga laboral puede ser medida en términos de cantidad de trabajo, complejidad de las tareas, tiempo requerido para completarlas y la frecuencia con la que se deben realizar. Una carga laboral excesiva puede

tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores, así como en la calidad del trabajo realizado. Esto puede llevar a un aumento en la fatiga, el estrés, la ansiedad, la frustración y la disminución de la productividad y el rendimiento(33).

Los ítems que valoran y serán medidos en una escala de Likert del 1 a 4, donde una puntuación menor equivale a una mala calidad de vida laboral, y un puntaje mayor buena calidad laboral, las preguntas que se incluyen son:

1. Cantidad de trabajo
2. El trabajo tiene consecuencias negativas para la salud
3. Falta de tiempo para la vida personal
4. Incomodidad física en el trabajo
5. Interrupciones molestas
6. Estrés (esfuerzo emocional)
7. Carga de responsabilidad
8. Calidad de vida del trabajo
9. Presión para mantener la cantidad de trabajo
10. Presión recibida para mantener la calidad de trabajo
11. Conflictos con otras personas del trabajo

### **Motivación intrínseca (11 ítems)**

La motivación intrínseca es aquella que surge de dentro del individuo, es decir, es el deseo y la motivación personal que alguien tiene para realizar una actividad sin necesidad de recompensas externas. En otras palabras, es la motivación que viene del propio placer y satisfacción que se obtiene al realizar una tarea, sin la necesidad de incentivos o gratificaciones externas(33). Los ítems que valoran y serán medidos en una escala de Likert del 1 a 4, donde una puntuación menor equivale a una mala calidad de vida laboral, y un puntaje mayor buena calidad laboral, las preguntas que se incluyen son:

1. Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer el trabajo
2. Desconecto al acabar la jornada laboral

3. El trabajo es importante para la vida de otras personas
4. Las actividades encomendadas son entendidas
5. Orgulloso del trabajo actual
6. Motivación (ganas de esforzarse)
7. Responsabilidad de los compañeros
8. Apoyo de la familia
9. Ganas de ser creativo
10. Capacitación necesaria para hacer el trabajo
11. Capacidad para el trabajo actual

### **Calidad de vida laboral general**

El concepto de “calidad” se puede entender, de una forma general, como el grado de cumplimiento de los objetivos para los que fue creado un producto determinado, este concepto surgió en el ámbito industrial como una necesidad ante un mundo cada vez más competitivo y exigente. El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica. La evaluación de la calidad de vida laboral requiere, por una parte, evaluar la calidad del entorno, es decir, las condiciones objetivas del trabajo y los elementos estructurales de la organización y, por otra, los aspectos psicológicos involucrados como la vida laboral, satisfacción, salud y bienestar percibido(34).

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo persigue el objetivo de conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, ya que desarrolla un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo subordina tales

aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización(35).

Es por ello que se considera que la calidad de vida laboral, es un concepto amplio, multidimensional y heterogéneo por su estrecha relación con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el rendimiento laboral del individuo. Es claro que la evaluación subjetiva que hace el trabajador se origina en su percepción de las condiciones objetivas que experimenta dentro la organización y van configurando sus pautas relacionales que van a influir en su percepción de la calidad de vida laboral(35). Los puntos de corte a consideran, serán medidos en 3 dimensiones apoyo de directivos, carga laboral y motivación intrínseca. Y finalmente se medirá uno general.

<b>Dimensiones</b>	<b>Puntos de corte</b>
Apoyo de directivos (13 ítems)	Bajo apoyo (13 – 26)
	Regular apoyo (27 – 39)
	Mucho apoyo (40 – 52)
Carga laboral (11 ítems)	Aceptable carga laboral (11 – 22)
	Suficiente carga laboral (23 – 33)
	Mucha carga laboral (34 – 44)
Motivación intrínseca (11 ítems)	Nada de motivación (11 – 22)
	Poca motivación (23 – 33)
	Mucha motivación (34 – 44)
Calidad de vida laboral general	Mala calidad de vida laboral (35 – 70)
	Regular calidad de vida laboral (71 – 105)
	Buena calidad de vida laboral (106 – 140)

## **1. Marco legal**

## **Constitución de la República del Ecuador**

### **Salud.**

**Art. 32.-** La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir(36).

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional(36).

### **Trabajo y seguridad social.**

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado(36).

### **Código del trabajo**

**Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.** - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente(37).

**Art. 51.- Duración del descanso.** - El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo

exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas(37).

**Art. 69.- Vacaciones anuales.** - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes(37).

### **Salud y seguridad en el trabajo**

**Art. 117.-** La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores(38).

**Art. 118.-** Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales(38).

**Art. 119.-** Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social(38).

## CAPÍTULO III

### 12. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1. Tipo de estudio

**Nivel:** Descriptivo

**Método:** Cuantitativo

**Diseño:**

**Según el tiempo:** Prospectivo

**Según el período y la secuencia del estudio:** Transversal

#### 2. Población y muestra

La población estará conformada por 82 internos/as de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte Los Ceibos que cumplieron con los criterios de inclusión.

#### 3. Criterios de inclusión y exclusión

##### 1. Criterios de inclusión

Internos/as de enfermería que laboran en el Hospital General del Norte Los Ceibos

Internos/as de enfermería que deseen participar en el estudio y firmen el consentimiento informado.

##### 2. Criterios de exclusión

Personal de salud que no labora como interno en el hospital Ceibos

Interno que no desee participar en el estudio

Licenciados/as de enfermería

Personal médico y administrativo.

#### 4. Procedimiento para la recolección de la información

**Técnica:** Encuesta Online

**Instrumento:** Encuesta demográfica, Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall(30) y Cuestionario de calidad de salud mental-CVP35(32) y

## 5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se empleará el programa Microsoft Excel para el almacenamiento de los datos, posterior se realizará gráficos en el programa SPSS versión 26 para la presentación de los datos.

## 6. Procedimientos para garantizar los aspectos éticos

Se utilizó un documento firmado por el personal dónde se redacta el consentimiento para la recolección de datos a usar dentro del proyecto investigativo.

## 7. Variables generales y operacionalización

**Variable general:** Sobrecarga laboral en los internos de enfermería

Dimensión	Indicador	Escala
Aspectos sociodemográficos	Sexo	Hombre
		Mujer
	Edad	22 a 30 años
		31 a 40 años
		Más de 40 años
	Estado Civil	Soltero/a
		Casado/a
		Viudo/a
		Unión libre
		Divorciado/a
Número de hijos	Ninguno	
	1	
	2	
Turno laboral	Más de 3	
	8 horas	

	12 horas
	Emergencia
	Consulta externa
Área laboral de las rotaciones del internado	Hospitalización
	UCIN
	Áreas de Quirófano

Dimensión	Indicador	Escala
	<b>Satisfacción intrínseca</b>	
	1. Libertad para elegir un propio método de trabajo.	
	2. Reconocimiento que se obtiene por el trabajo bien hecho	
	3. Responsabilidad que tiene asignada.	
	4. Posibilidad de utilizar todas las capacidades.	
	5. Posibilidades de promociones laborales	Poco satisfecho
Nivel de satisfacción laboral	6. Atención que se presta a las sugerencias	Satisfecho
	7. Variedad de tareas que se realiza en el trabajo.	Nada satisfecho
	<b>Satisfacción extrínseca</b>	
	1. Condiciones físicas del trabajo.	
	2. Colegas del trabajo.	
	3. Superior inmediato.	
	4. Salario.	
	5. Relación entre dirección y trabajadores en la empresa.	
	6. El modo en que la empresa está gestionada.	

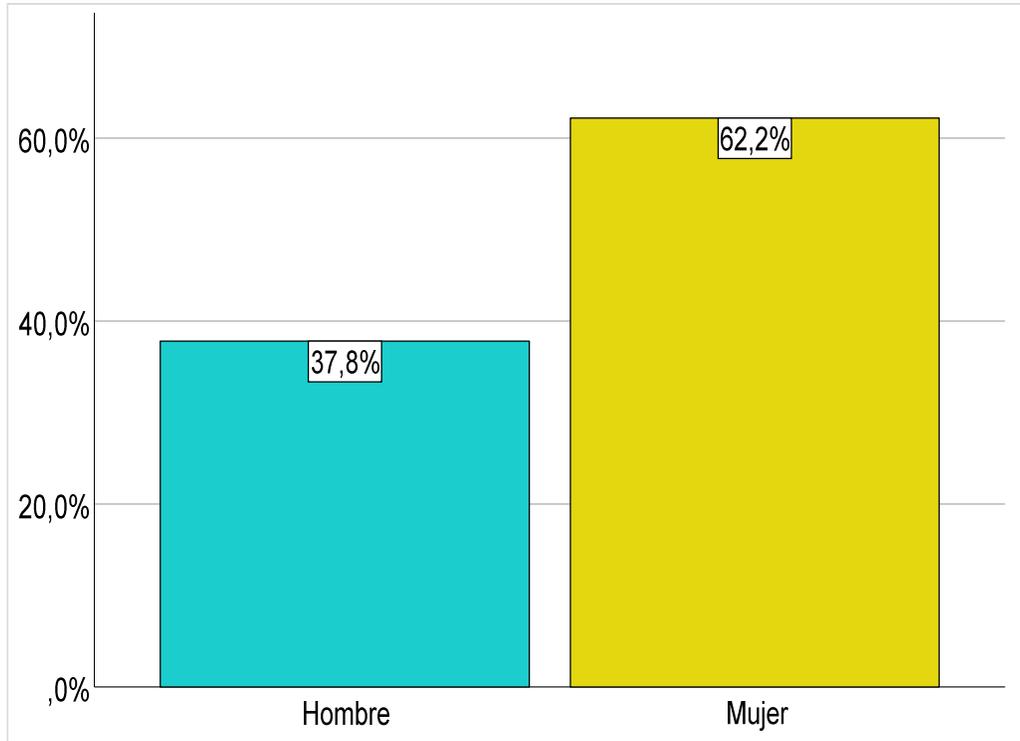
7. Horario de trabajo.
8. Estabilidad en el empleo.

		Poca satisfacción laboral
	<b>Satisfacción general</b>	Regular satisfacción laboral
		Buena satisfacción laboral
		Bajo de apoyo
	Apoyo de los directivos	Regular apoyo
		Mucho apoyo
		Aceptable carga
	Carga o demandas de trabajo	Suficiente carga
		Bastante carga
Estado de salud mental		Nada de motivación
	Motivación intrínseca de trabajo	Poca motivación
		Mucha motivación
		Mala calidad laboral
	Calidad de vida laboral	Regular calidad laboral
		Buena calidad laboral

## 1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

**Figura 1.** Sexo de los internos/as de enfermería



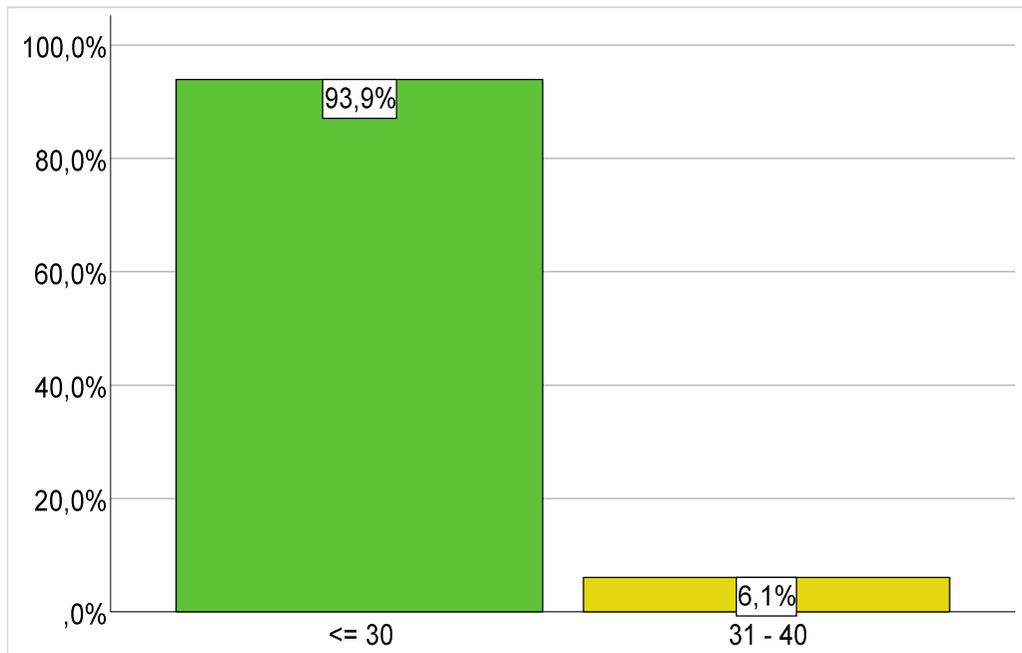
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

#### **Análisis**

De acuerdo al análisis del sexo de los internos de enfermería el 62,2% corresponde a las mujeres y el 37,8% a los hombres. Lo que demuestra que gran parte del personal que labora o realizan el internado en la institución son de sexo femenino.

**Figura 2.** Edad de los internos/as de enfermería



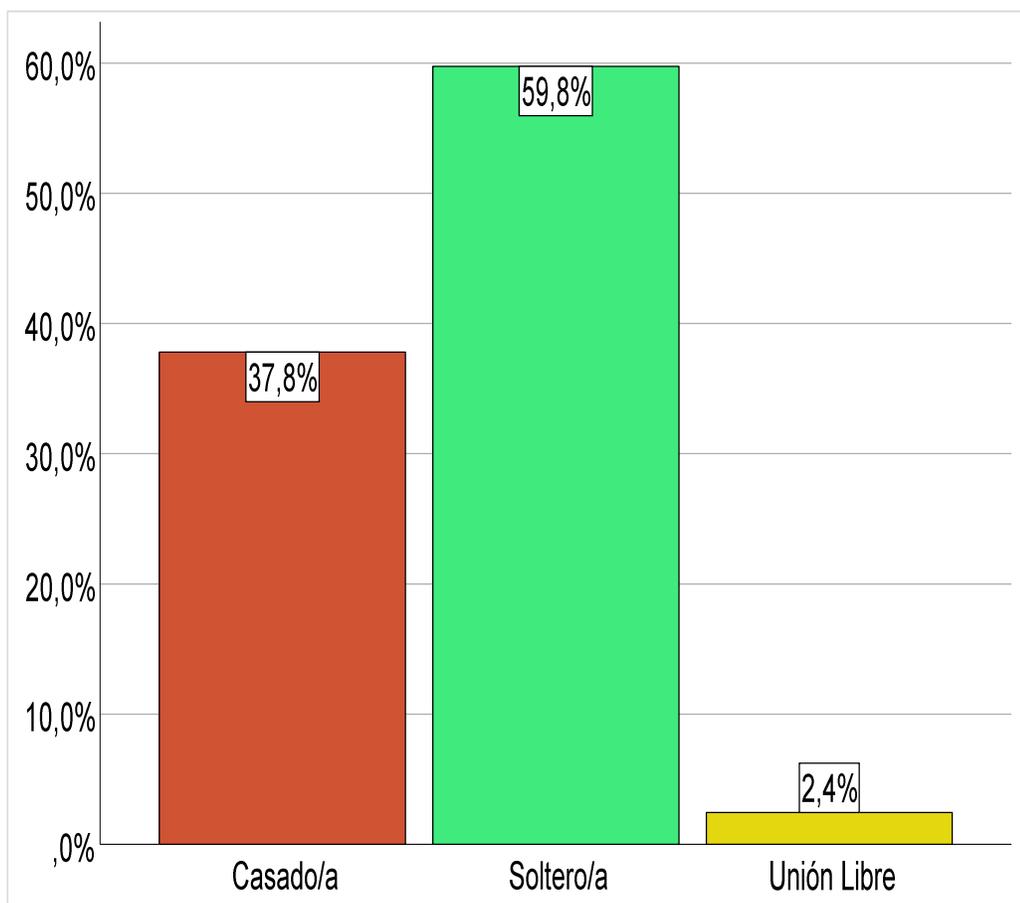
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

En lo que respecta a la edad de los internos/as de enfermería el 93,9% tienen menos de 30 años seguido del 6,1% entre 31 a 40 años lo que refleja que la población es son estudiantes en una etapa de juventud a adultos/as jóvenes.

**Figura 3.** Estado civil de los internos de enfermería



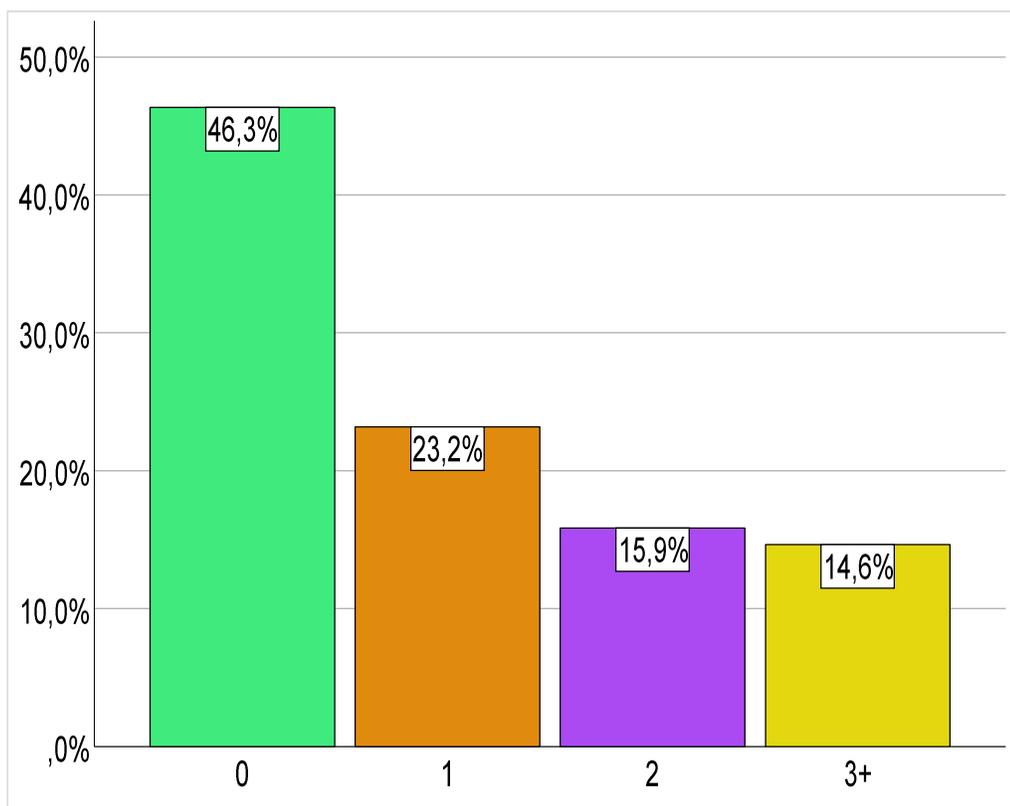
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

El estado civil muestra que el 59,8% son solteros/as, seguido de casado 37,8% y 2,4% Unión libre. El estado civil puede influir en la carga de trabajo de una persona, si una persona está casada y tiene hijos, es posible que tenga responsabilidades adicionales en el hogar que podrían afectar su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales.

**Figura 4.** Número de hijos de los internos de enfermería



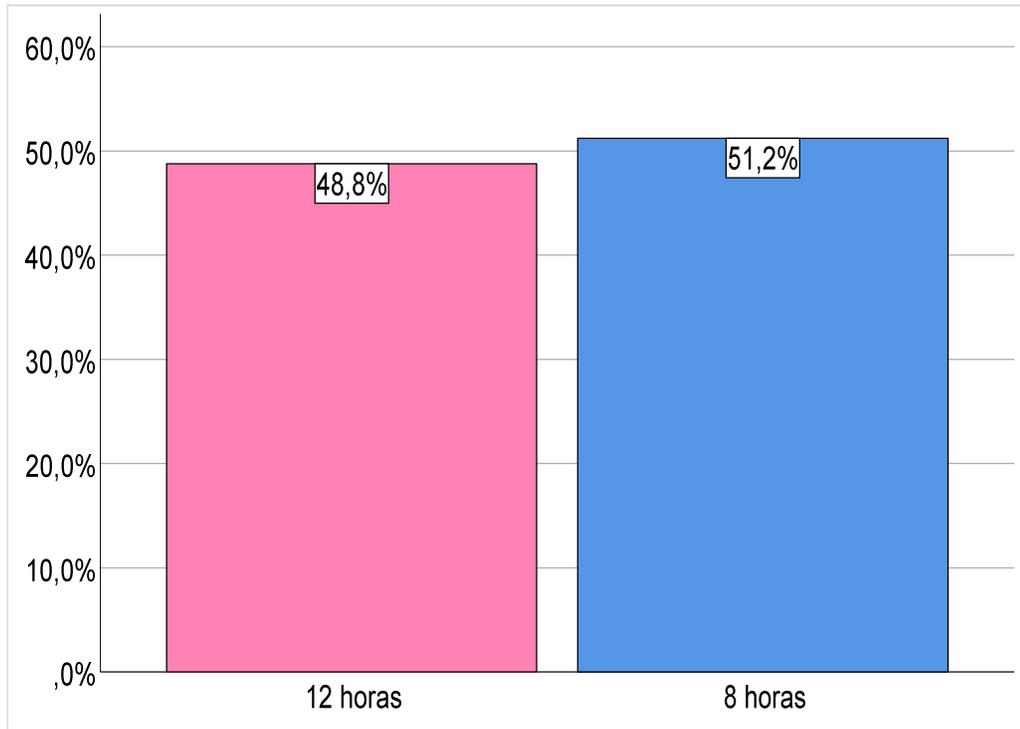
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

De acuerdo a la figura del número de hijos se observa que el 46,3% no tiene hijos sin embargo el 23,2% tiene un hijo y el restante que corresponde al 30,5% tiene más de 2 hijos. Muchas veces el trabajo y la responsabilidad con los hijos juega un papel importante en el desarrollo de las actividades laborales, ya que representa uno de los efectos de la participación de los hogares en la economía.

**Figura 5.** Carga horaria de los internos/as de enfermería



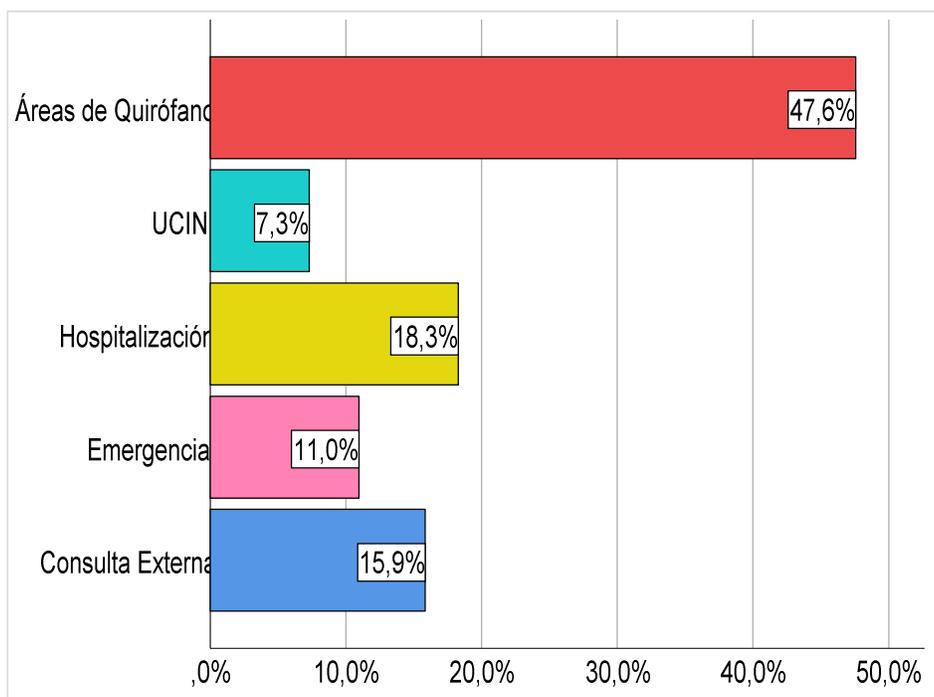
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

La carga horaria de los internos internas de enfermería está distribuida en el 51,2% por 8 horas y el 48,8% por 12 horas. La distribución de la carga horaria entre jornadas de 8 y 12 horas es común en las instituciones hospitalarias, ya que cumplir con un horario establecido pueden permitir un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

**Figura 6.** Área encargada de los internos de enfermería



**Fuente:** Encuesta

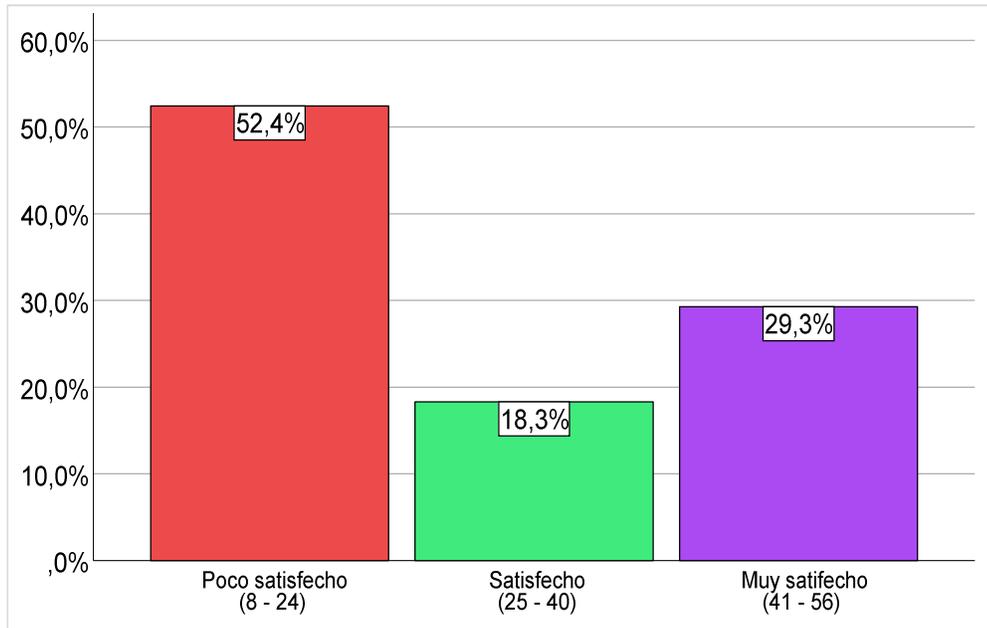
**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

Los internos/as de enfermería tienen encargadas en un 47,6% área de quirófano, 18,3% área de hospitalización, 11% emergencia y 15% consulta externa y 7,3% UCIN. Los internos/as para su aprendizaje debe rotar por las diferentes áreas hospitalarias, de manera que estos puedan adquirir las destrezas para el desenvolvimiento profesional.

## **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

**Figura 7.** Satisfacción laboral extrínseca de los internos/as de enfermería



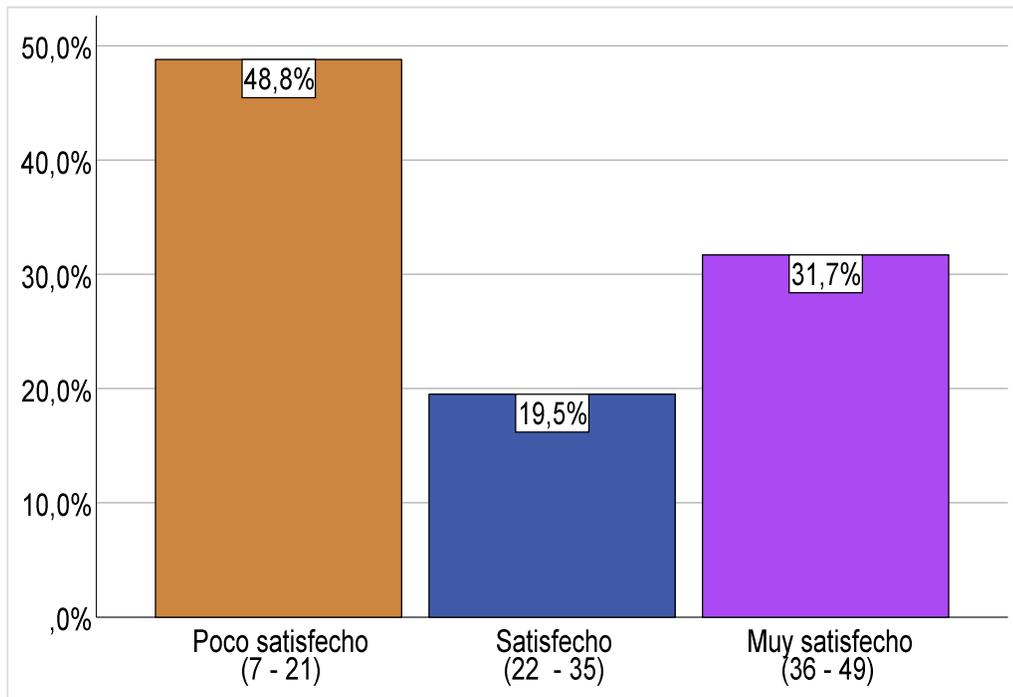
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

De acuerdo a la satisfacción laboral extrínseca, el 52,4% se siente poco satisfecho, el 29,3% muy satisfecho y 18,3% satisfecho. Este tipo de satisfacción se da cuando el personal tiene razones que le impulsan a alguien a realizar las actividades y aprender nuevas habilidades, tiene que ver con factores relacionados con el puesto de trabajo como la organización, el horario o la retribución económica y se produce cuando los trabajadores tienen en cuenta las condiciones de trabajo, como el salario, los compañeros y el supervisor.

**Figura 8.** Satisfacción laboral intrínseca de los internos/as de enfermería



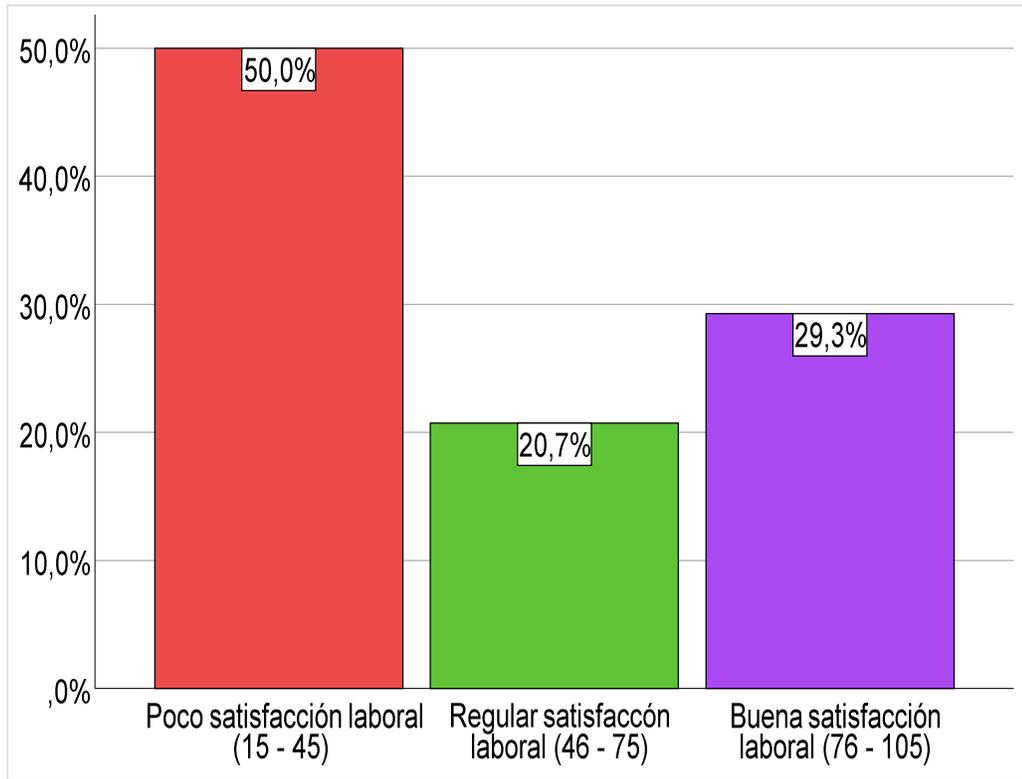
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

La satisfacción laboral intrínseca refleja que el 48,8% se siente poco satisfecho el 31,7% muy satisfecho y el 19,5% satisfecho. Esto responde a la necesidad psicológica de un individuo de querer superar los desafíos de su entorno, y el logro del dominio hace que una persona sea más capaz de adaptarse a los desafíos y la curiosidad que le rodea. Los resultados representan competencia, compromiso y automotivación. Se produce cuando los trabajadores sólo tienen en cuenta el tipo de trabajo que hacen, las tareas que componen el trabajo.

**Figura 9.** Nivel de satisfacción laboral de los internos/as de enfermería



**Fuente:** Encuesta

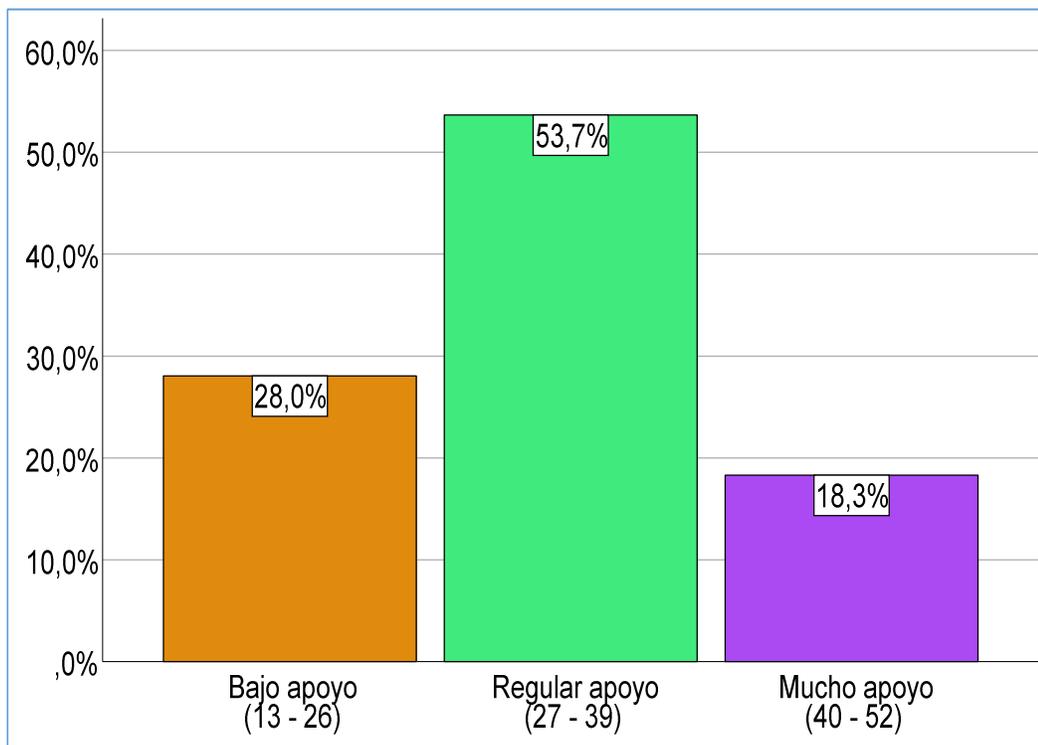
**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

El nivel de satisfacción laboral general, muestra que el 50,0% se siente poco satisfecho, seguido del 20,7% con regular satisfacción y 29,3% buena satisfacción laboral. Esta se caracteriza en la percepción que tienen los internos/as para adaptarse al entorno y las condiciones de trabajo, está directamente relacionada con la buena marcha y la calidad del trabajo brindado.

## ESTADO DE SALUD MENTAL

**Figura 10.** Apoyo de los directivos en los internos de enfermería



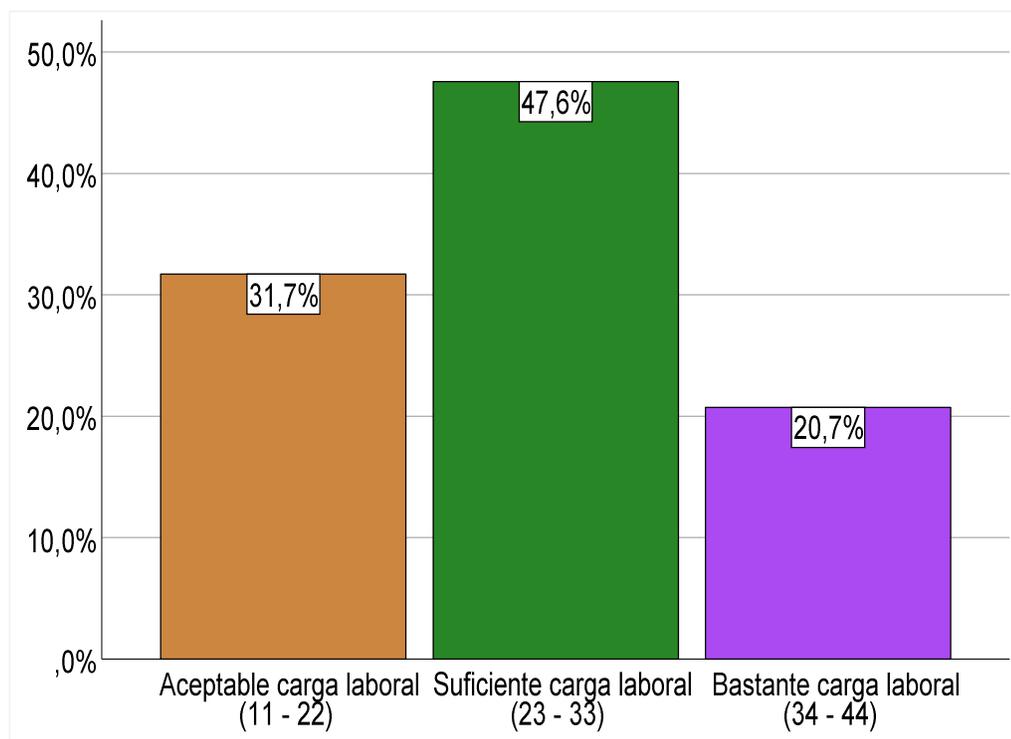
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

De acuerdo a la calidad de vida laboral sobre el tipo de apoyo que reciben de los directivos, refleja que los internos de enfermería el 53,7% reciben regular apoyo, seguido del 28,0% bajo apoyo y 18,3% mucho apoyo. En cuanto al apoyo directivo este refiere al apoyo que brindan los jefes o encargados de las diferentes áreas, está basado en la gestión, comportamientos positivos; lo cual es un factor importante para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

**Figura 11.** Carga o demandas de trabajo de los internos/as de enfermería



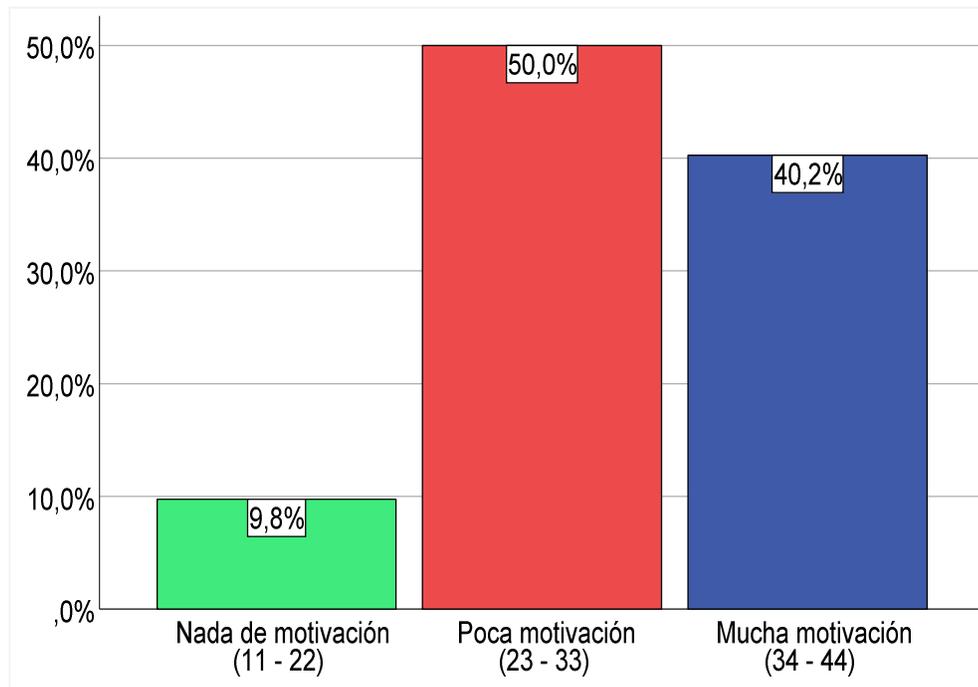
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

En base a la carga o demandas de trabajo de los internos/as de enfermería, el 47,6% considera que tiene una carga suficiente el 31,71% carga aceptable y el 20,7% considera que tiene bastante carga laboral. Se enfatiza que la carga laboral o las demandas del trabajo pueden explicarse por el tipo de actividad frente a la responsabilidad social que emerge del desarrollar funciones en disciplinas tanto de las instituciones hospitalarias como las académicas

**Figura 12.** Motivación intrínseca de trabajo de los internos/as de enfermería



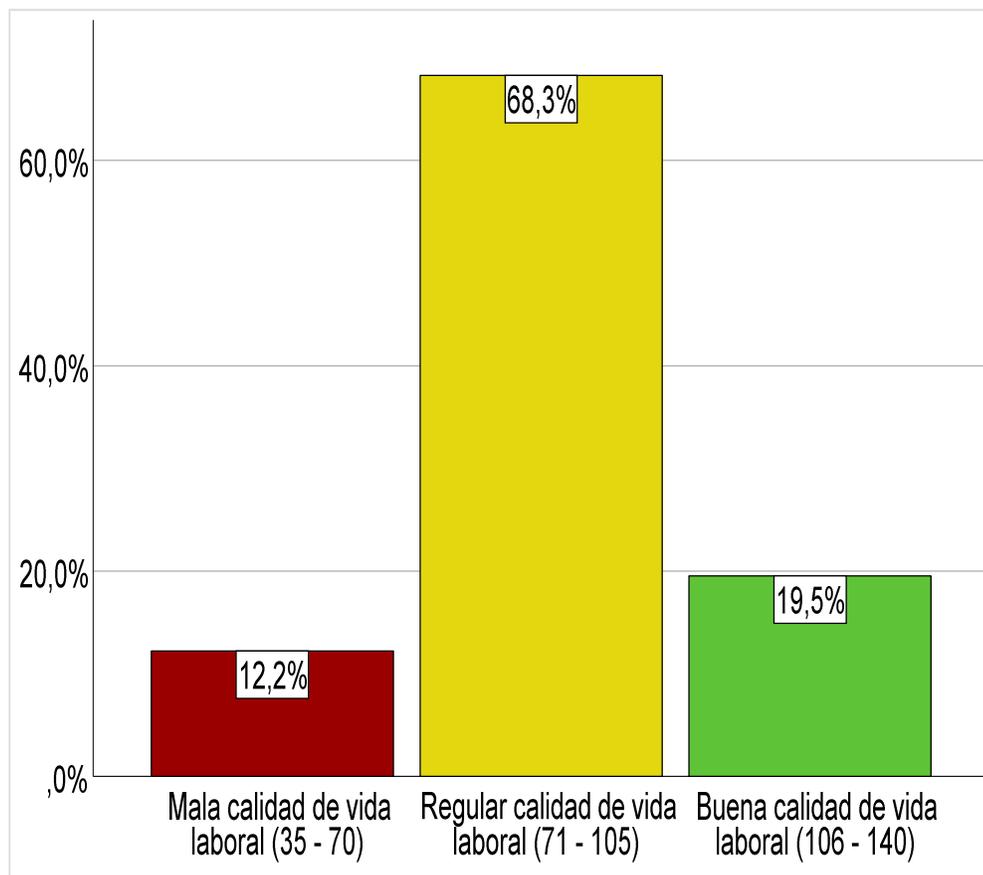
**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

La figura muestra de motivación intrínseca muestra que el 50,0% de los internos de enfermería sienten poca motivación, mientras que el 40,2% sienten mucha motivación y el 9,8% nada de motivación. Este aspecto se basa en condiciones abstractas como las actitudes individuales, el carácter, la forma de ver la vida, el entorno familiar y social; además del contexto macro social, político y económico.

**Figura 13.** Calidad de vida laboral de los internos/as de enfermería



**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Rodríguez Vargas Joice Milena y Cahuana Revelo Daniela Cecibel

### **Análisis**

Al analizar la calidad de vida laboral el 68,3% tiene una regular calidad de vida laboral el 19,5% buena calidad de vida laboral y 12,2% mala calidad de vida laboral. El obtener una calidad de vida laboral hace que los internos/as desarrollen sus actividades de manera adecuada, ya que les permite una satisfacción, bienestar, estado de salud, felicidad, como parte de la humanidad.

## DISCUSIÓN

En base a las *características sociodemográficas* el estudio realizado por Trujillo(14), su población estuvo conformada por las mujeres (100%) con títulos de hasta tercer nivel (89%), y con estado civil casada (56%) o soltera (21%). El 45% tenía entre 2 y 5 hijos. La mayoría de las enfermeras (95%) trabajaba turnos rotativos de 12 horas, y la mayoría trabajaba en la unidad de emergencias (59%) o en la unidad de hospitalización (15%). La autora Basilio(15) en su estudio el 89% eran mujeres y el 21% hombres. El 67% tenía títulos de hasta tercer nivel, el estado civil, el 49% eran solteros y el 34% casados. El 89% tenía más de 5 años de experiencia laboral y el 56% tenía entre 1 y 3 hijos. El 55% trabajaba turnos de 12 horas y el 67% trabajaba en UCI y el 32% en hospitalización. En el estudio de Rosales(16), el 75% eran mujeres y el 25% hombres. El estado civil reflejó que el 36% eran solteros y el 44% casados, el 68% trabajaba turnos laborales de 8 horas. El cargo laboral de los encuestados estaba distribuido en UCI (45%), emergencia (35%), hospitalización (13%) y otras áreas (2%).

En este estudio el sexo de la población el 62,2% corresponde a las mujeres y el 37,8% a los hombres, en edad del 93,9% tienen menos de 30 años seguido del 6,1% entre 31 a 40 años. El estado civil son 59,8% solteros/as, seguido de casado 37,8%, con número de hijos se observa que el 46,3% no tiene hijos, siendo la carga horaria distribuida en el 51,2% por 8 horas y el 48,8% por 12 horas, encargadas en un 46,6% diferentes áreas hospitalarias, 18,3% está en el área de hospitalización, 11% emergencia y 15% consulta externa.

Estos estudios se centran en las características sociodemográficas de los enfermeros, cada estudio presenta diferencias en cuanto a la experiencia laboral y las áreas de trabajo de las enfermeras, así como en cuanto a su edad, estado civil y número de hijos. Estos resultados pueden ser útiles para entender mejor las características de este grupo de profesionales y para diseñar estrategias específicas para mejorar su bienestar y desempeño laboral.

En el estudio de Sánchez(17) los resultados mostraron que la *satisfacción laboral extrínseca*, el 72% se siente poco satisfecho, el 13% muy satisfecho. Tello(18) midió la satisfacción laboral extrínseca, el 60% se siente poco satisfecho, el 30% muy satisfecho. En el estudio actual de acuerdo a la satisfacción laboral extrínseca, el 52,4% se siente poco satisfecho, el 29,3% muy satisfecho. Delgado(20) en su estudio encontró que los factores que contribuyen a la carga de trabajo y el estrés laboral incluyen la falta de personal, la falta de recursos, la presión de tiempo, la responsabilidad por tareas difíciles y la falta de apoyo social y emocional, lo que conllevaron a la insatisfacción laboral extrínseca en el 56% de los internos.

Sánchez(17) en la *satisfacción laboral intrínseca* refleja que 65% se siente poco satisfecho, el 20% muy satisfecho y 15% satisfecho. Tello(18) en satisfacción laboral intrínseca refleja que 54% se siente poco satisfecho, el 26% muy satisfecho y 20% satisfecho. En este estudio se muestra que el 50,0% de los internos de enfermería sienten poca motivación, mientras que el 40,2% sienten mucha motivación y el 9,8%.

Sánchez(17) según el *nivel de satisfacción laboral general*, muestra que el 75% se siente poco satisfecho, seguido del 15% con regular satisfacción y 10% buena satisfacción laboral. Tello(18) el nivel de satisfacción laboral general, muestra que el 75% se siente poco satisfecho, seguido del 15% con regular satisfacción y 10% buena satisfacción laboral. Luengo(21) encontró una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral, lo que indica que a medida que aumenta la sobrecarga laboral, también disminuye la calidad de atención proporcionada por los internos de enfermería. En este estudio analizar la calidad de vida laboral el 68,3% tiene una regular calidad de vida laboral el 19,5% buena calidad de vida laboral y 12,2% mala calidad de vida laboral.

Comparando los resultados de los estudios, podemos observar una tendencia común en la insatisfacción laboral. En todos los casos, la mayoría de los participantes se siente poco satisfecho con su trabajo, mientras que solo una

pequeña proporción se siente muy satisfecha. Además, la satisfacción laboral extrínseca (factores externos como salario, condiciones laborales, beneficios) parece ser un área en la que los trabajadores se sienten particularmente insatisfechos, mientras que la satisfacción laboral intrínseca (factores internos como la realización personal, la sensación de logro) tiene una proporción mayor de participantes satisfechos.

En el estudio de Rosales(16), respecto al *calidad de vida laboral general*, se determinó que el 97% de los profesionales de enfermería presentó un nivel medio. En base a sus dimensiones sobre el tipo de apoyo que reciben de los directivos, refleja que el 67% reciben poco apoyo, en base a las demandas de trabajo el 55% considera que tiene una carga suficiente, mientras que la motivación intrínseca fue del 45% baja. A diferencia de Peña(19) encontró que el 78,8% de los enfermeros tuvieron de manera general baja calidad de vida, el tipo de apoyo que reciben es del 54% bajo apoyo, las cargas o demandas de trabajo es del 67% alta carga y la motivación intrínseca 76% sienten baja motivación.

En este estudio, de acuerdo a la calidad de vida laboral general el 68,3% tiene una regular calidad de vida laboral el 19,5% buena calidad de vida laboral y 12,2% mala calidad de vida laboral. En base a las dimensiones sobre el tipo de apoyo que reciben de los directivos, refleja que los internos de enfermería el 53,7% reciben regular apoyo, seguido del 28,0% bajo apoyo y 18,3% mucho apoyo, con demandas de trabajo de los internos/as de enfermería, el 47,6% considera que tiene una carga suficiente el 31,71% carga aceptable y el 20,7% considera que tiene bastante carga laboral. Al analizar la motivación intrínseca muestra que el 50,0% de los internos de enfermería sienten poca motivación, mientras que el 40,2% sienten mucha motivación y el 9,8% nada de motivación.

## **CONCLUSIONES**

- De acuerdo con las características sociodemográficas los internos/as de enfermería corresponde con mayor frecuencia a las mujeres con edad menos de 30 años, siendo el estado civil son solteros/as, en su mayoría, los cuales no tienen hijos a su cargo; cumpliendo horario laboral distribuida por 8 horas y 12 horas parcialmente, los cuales laboran en diferentes áreas hospitalarias.
- En lo que respecta a la satisfacción laboral, en la parte de satisfacción extrínseca se sienten poco satisfecho, al igual que la intrínseca; obteniendo de manera general poca satisfacción laboral, dado que obtuvieron un puntaje 15 a 45 (50,0%).
- Al analizar la calidad de vida laboral sobre el tipo de apoyo que reciben de los directivos, refleja que los internos/as de enfermería reciben regular apoyo; por otra parte, la carga o demandas de trabajo consideran tiene una carga suficiente, siendo su motivación intrínseca con poca motivación en la mitad de los internos/as; sin embargo, la calidad de vida laboral general fue regular obteniendo un puntaje entre 71 a 105 (68,3%).

## **RECOMENDACIONES**

Los hospitales, donde los internos/as estén haciendo sus prácticas, deben elaborar programas preventivos de estrés laboral, no solo para los internos de las diferentes áreas de salud, sino también para sus trabajadores de planta de manera que ayude a controlar las emociones, comportamiento y actitudes que pueden generar fuentes de estrés.

Las universidades deben crear programas que se centren en controlar y administrar la carga de trabajo de manera que los internos de enfermería desarrollan sus habilidades sociales y de comunicación, que les ayuda a ser más competentes tanto en la teoría como en la práctica.

Los estudiantes o internos/as de enfermería deben lograr obtener habilidades sociales y comunicativas que ayuden a lograr competencias teóricas y prácticas competentes, de manera que puedan establecer estrategias de intervención para evitar el desgaste físico por sobre carga laboral.

## REFERENCIAS

1. Garma Ampuero A, Sánchez Morales LM. “Nivel De Estrés Laboral Y Su Relación Con La Sobrecarga De Trabajo En Enfermeras Del Departamento De Neonatología Del Hospital Belén De Trujillo, 2019”. Universidad Cesar Vallejo [Internet]. 2019 [citado 1 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34605>
2. Del Valle Solórzano KS. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. Revista San Gregorio [Internet]. 2021 [citado 30 de marzo de 2023]; 1(47):165-79. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2528-79072021000400165&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528-79072021000400165&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
3. Arcos Jaramillo MF. La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones [Internet] [masterThesis]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2017 [citado 1 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6057>
4. Comezaquira-Reay AC, Terán-Ángel G, Quijada-Martínez PJ, Comezaquira-Reay AC, Terán-Ángel G, Quijada-Martínez PJ. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. diciembre de 2021 [citado 20 de enero de 2023];37(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
5. Bustamante Velazque KO. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. 2021 [citado 1 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
6. Ministerio del Trabajo. Código de trabajo [Internet]. 2018 [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/direccion-regional-de-trabajo-y-servicio-publico-de-guayaquil/>

7. Nieto Polo Salinas MS. Sobrecarga Laboral Y Satisfacción Del Personal Del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo [Internet]. 2019 [citado 30 de marzo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31075>
8. Vizcaíno Cruz IS. Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario [Internet] [bachelorThesis]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2020 [citado 30 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>
9. Ávila IYC, Cantillo AB, Estrada LRA. Estrés académico en estudiantes de enfermería de Cartagena, Colombia. 2018; 12.
10. Arias Barrera KP, Niño Cardozo CL, Sanjuanelo Corredor DW, Arias Barrera KP, Niño Cardozo CL, Sanjuanelo Corredor DW. Carga mental en enfermeros(as) que laboran en diferentes unidades de un hospital de Bogotá, Colombia. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. marzo de 2018 [citado 1 de octubre de 2022]; 34(1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-03192018000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192018000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
11. Rivas MS, Cardoso CNP, Mella RS, Giler SML. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 14 de septiembre de 2018 [citado 1 de octubre de 2022]; 34(2). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
12. Román Soriano VG. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería de cuidados intensivos en el hospital general Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2021 [Internet] [bachelorThesis]. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022; 2022 [citado 1 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7119>
13. Morales-Fredes F. Sobrecarga laboral provoca 750,000 muertes al año [Internet]. El Economista. 2022 [citado 1 de octubre de 2022]. Disponible en:

<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Sobrecarga-laboral-provoca-750000-muertes-al-ano-20210919-0086.html>

14. Trujillo Pardave N. Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en unidad cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, 2021. 29 de mayo de 2022 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/994>

15. Basilio Rodríguez CR. Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. Universidad Nacional de Trujillo [Internet]. 31 de marzo de 2022 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/19055>

16. Rosales Dueñas C del P. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86055>

17. Sánchez Calongos R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo. Lima, 2020. Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 13 de enero de 2021 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2855833>

18. Tello Paredes GP. Carga laboral y calidad de vida profesional de Enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Médicos, Quirúrgicos e Intermedios del Centro Médico Naval, 2016. Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21842>

19. Peña Pizango PP. Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional Lima – 2022. Work overload and quality of life of the nurse in the intensive care unit of a national hospital Lima - 2022 [Internet]. 28 de octubre de 2022 [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7437>

20. Delgado MTB, Quijije WFD, Flores BIP, Velázquez M del RH. ESTRÉS Laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19: UNESUM-Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria ISSN 2602-8166 [Internet]. 9 de noviembre de 2020 [citado 29 de abril de 2023];4(3):41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
21. Luengo-Martínez C. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud. 2016;
22. Cucolo DF, Perroca MG. The qualitative dimension of Nursing workload: a measurement proposal. Rev Latino-Am Enfermagem [Internet]. 5 de diciembre de 2019 [citado 20 de enero de 2023];27. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rlae/a/yKTCjVyVT4pXTf5ymz7vj6F/?lang=en>
23. Vargas-Cruz LD, Coral-Ibarra R del C, Barreto-Osorio RV. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. Revista Ciencia y Cuidado [Internet]. 1 de septiembre de 2020 [citado 20 de enero de 2023]; 17(3):108-21. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187>
24. Pérez-Niculcar PN, Zuazua-Rico D. Carga de trabajo de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de adultos. Revisión sistemática | NURE Investigación. Nure investigacio [Internet]. [citado 20 de enero de 2023]; Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1306>
25. Orozco Vásquez MM, Zuluaga Ramírez YC, Pulido Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. Revista Colombiana de Enfermería [Internet]. 2019 [citado 20 de enero de 2023];18(1):5. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237>
26. Molina J. Riesgo: carga de trabajo y riesgos psico-sociales - Prevención, Protección y Protocolos de Emergencia [Internet]. 2020 [citado 20 de enero de 2023]. Disponible en:

<https://sites.google.com/site/prevencionderiesgosyaccidentes/tipos-de-riesgos-y-su-prevencion/riesgo-carga-de-trabajo-y-riesgos-psico-sociales>

27. Arco-Canoles O del CD, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Universidad y Salud [Internet]. 1 de mayo de 2018 [citado 20 de enero de 2023]; 20(2):171-82. Disponible en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364>

28. Rivera DIC, Sandoval JPR, Zambrano LYC, Montes MAP, Romero LAL. Métodos empleados para cuantificar la carga de trabajo en Enfermería en las unidades de cuidados intensivos: Una revisión de la literatura. Revista Cuidarte [Internet]. 5 de septiembre de 2022 [citado 20 de enero de 2023]; 13(3). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/2301>

29. Cuyo MCV, Siguencia RMC. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personnel working in the tipe C Health Center, Latacunga. La U Investiga [Internet]. 31 de diciembre de 2020 [citado 20 de enero de 2023]; 7(2):39-52. Disponible en: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

30. Boluarte A. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. Revista Médica Herediana [Internet]. abril de 2014 [citado 25 de octubre de 2022]; 25(2):80-4. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1018-130X2014000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-130X2014000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

31. Alonso Fernández M, Iglesias Carbajo AI, Franco Vidal A. Percepción de la calidad de vida profesional en un área sanitaria de Asturias. Aten Primaria [Internet]. 2002 [citado 18 de abril de 2023]; 30(8):483-9. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7679665/>

32. Martín J, Cortés JA, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Gaceta Sanitaria [Internet]. abril de 2004 [citado 25 de octubre de 2022]; 18(2):129-36. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=>

sci-abstract&pid=S0213-91112004000200008&lng=es&nrm= iso&tlng=es

33. Rivera-Ávila DA, Rivera-Hermosillo JC, González-Galindo C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en Educación Médica [Internet]. 2017 [citado 20 de enero de 2023]; 6(21):25-34. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349749654005>

34. dos Santos Ribeiro E, Vieira da Silva EK, de Albuquerque Jatobá L, Nogueira Andrade W, Nogueira Miranda L, dos Santos Ribeiro E, et al. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. Enfermería Global [Internet]. 2021 [citado 20 de enero de 2023]; 20(63):461-501. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1695-61412021000300015&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412021000300015&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

35. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora [Internet] [Ph.D. Thesis]. TDX (Tesis Doctorals en Xarxa). Universitat de Barcelona; 2017 [citado 20 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/handle/10803/404610>

36. Constitución de la República del Ecuador. Constitución de la República del Ecuador [Internet]. 2021. Disponible en: [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)

37. Código del Trabajo. Código del Trabajo [Internet]. 2012. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

38. Ley Orgánica de Salud. Ley Orgánica de Salud [Internet]. 2015. Disponible en: <https://www.etapa.net.ec/Portals/0/Transparencia/Literal-a2/Ley-Organica-de-Salud.pdf>

# ANEXOS

## APROBACION DE TEMA

10

de la Carrera de Enfermería, a la vez le  
Rodríguez Vargas con C.I. 0955621321  
178, Internos de la cohorte de Mayo 2022,  
1a, **SOBRECARGA LABORAL EN LOS  
L DEL IESS LOS CEIBOS**, previo a la  
tutora académica es la Lic. Sylvia Hidalgo,  
e la recopilación de datos de usuarios en

e los encuestados a excepción de los

nvestigación a realizar, beneficiarán al  
jecuta.

n a la presente.

Lic. Sylvia Hidalgo Jurado  
**TUTOR**  
correo: Sylvia.hidalgo@cu.ucsg.edu.ec

Srta. Daniela Cecibel Cahuana Revelo  
Interna de Enfermería  
Cel. 0941415978  
correo: daniela.cahuana@cu.ucsg.edu.ec



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**ENCUESTA**

**TEMA:** Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos.

**OBJETIVO:** Encuestar a las internas de enfermería

**DATOS GENERALES**

Edad:  22 a 30 años  31 a 40 años  Más de 40 años

Sexo:  Hombre  Mujer

Estado Civil:  Soltero/a  Casado/a  Viudo/a  Unión libre  
 Divorciado/a

Número de hijos:  1  2  Más de 3  Ninguno

Turno laboral:  8 horas  12 horas

Área laboral:  Emergencia  Consulta externa  Hospitalización  
 UCI  Otras áreas



UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA

INSTRUMENTO DE SASTIFACCION LABORAL - DE WARR, COOK Y  
WALL

**TEMA:** Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos.

**OBJETIVO:** Encuestar a las internas de enfermería

**Indicaciones:** Marque una X según como considere

Ítems	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni satisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
	1	2	3	4	5	6	7
Libertad para elegir su propio método de trabajo.							
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
Responsabilidad que tienes asignada.							
La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
Tus posibilidades de promocionar.							
La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
Condiciones físicas de tu trabajo.							
Tus compañeros de trabajo.							
Tu superior inmediato.							

Tu salario.

Relación entre dirección y trabajadores en la empresa.

El modo en que la empresa está gestionada.

Tu horario de trabajo.

Tu estabilidad en el empleo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**INSTRUMENTOS DE CALIDAD MENTAL – CPV35**

**TEMA:** Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos.

**OBJETIVO:** Encuestar a las internas de enfermería

**Indicaciones:** Marque una X según como considere

	1	2	3	4
Cantidad de trabajo que tengo				
Satisfacción con el tipo de trabajo				
Satisfacción con el sueldo				
Posibilidad de promoción				
Reconocimiento de mi esfuerzo				
Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
Motivación (ganas de esforzarme)				
Apoyo de mis jefes				

Apoyo de mis compañeros  
Apoyo de mi familia  
Ganas de ser creativo  
Posibilidad de ser creativo  
Desconecto al acabar la jornada laboral  
Recibo información de los resultados de mi trabajo  
Conflictos con otras personas de mi trabajo  
Falta de tiempo para mi vida personal  
Incomodidad física en el trabajo  
Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito  
Carga de responsabilidad  
Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto  
Tengo autonomía o libertad de decisión  
Interrupciones molestas  
Estrés (esfuerzo emocional)  
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo

## CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Doy mi consentimiento para participar en el estudio de investigación titulado **Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos**. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la información y cada pregunta que yo he hecho ha sido respondida para mi satisfacción. He tenido el tiempo suficiente para leer y comprender los riesgos y beneficios de mi participación. Yo (consiento voluntariamente participar) en esta investigación.

---

Firma del participante

---

Fecha

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cahuana Revelo Daniela Cecibel** con C.C: **0941415978** autora del trabajo de titulación: **Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de mayo del 2023**



f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Cahuana Revelo Daniela Cecibel**

C.C: **0941415978**

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Rodríguez Vargas Joice Milena** con C.C: **0955621321** autora del trabajo de titulación: **Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de mayo del 2023**



f. \_\_\_\_\_

Nombre: **Rodríguez Vargas Joice Milena**

C.C: **0955621321**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital del Norte IESS Los Ceibos.		
AUTOR(ES)	Daniela Cecibel Cahuana Revelo Joice Milena Rodríguez Vargas		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Sylvia Azucena Hidalgo Jurado		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Médicas		
CARRERA:	Carrera de Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de mayo de 2023	No. DE PÁGINAS:	58
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Sobrecarga laboral, internos de enfermería		
RESUMEN:	<p>La sobrecarga laboral es una situación en la que un individuo se enfrenta a una carga excesiva de trabajo que excede su capacidad para manejarla adecuadamente. <b>Objetivo:</b> Determinar la sobrecarga laboral en los internos de enfermería del Hospital General del Norte Los Ceibos. <b>Metodología:</b> Descriptiva, cuantitativa, transversal, prospectiva. <b>Población:</b> 82 internos de enfermería. <b>Técnica:</b> Encuesta. <b>Instrumento:</b> Cuestionario de calidad de salud mental-CVP35 y Cuestionario de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. <b>Resultados:</b> el 62,2% son mujeres y el 93,9% tienen menos de 30 años. Además, el 59,8% son solteros y el 46,3% no tiene hijos. La carga horaria está distribuida en un 51,2% para 8 horas y un 48,8% para 12 horas. Los internos están en diferentes áreas hospitalarias, siendo el 46,6% asignados a diferentes áreas. En cuanto al tipo de apoyo recibido por los directivos, el 53,7% reciben un apoyo regular. En cuanto a la motivación intrínseca, el 50% siente poca motivación. El 68,3% tiene una calidad de vida laboral regular y el 52,4% siente poca satisfacción laboral extrínseca. El 48,8% se siente poco satisfecho con la satisfacción laboral intrínseca. <b>Conclusión:</b> la mayoría de los internos de enfermería son mujeres jóvenes, solteras y sin hijos, y trabajan en diferentes áreas hospitalarias con una carga horaria que varía. Los niveles de apoyo, motivación y satisfacción laboral son mixtos, lo que puede influir en su desempeño laboral y desarrollo profesional.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0969287504 0999622923	E-mail: cahuanadaniela10@gmail.com milena.rodriguez29@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Msc Teléfono: +593-993142597 E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			