



## Sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital durante el periodo 2022-1

Luz Antonia Barreto Espinoza\*<sup>1</sup>: <https://orcid.org/0000-0003-4839-6510>

Marilú Elena Barreto Espinoza<sup>2</sup>: <https://orcid.org/0000-0001-8883-5501>

<sup>1</sup>Universidad Señor de Sipán, Perú

<sup>2</sup>Universidad nacional de Tumbes, Perú

\*Autor para la correspondencia: [labe@uss.edu.pe](mailto:labe@uss.edu.pe), [investigacionavance@gmail.com](mailto:investigacionavance@gmail.com)

*Recibido: 19 de octubre, 2022 Aprobado: 12 de noviembre, 2022 Publicado: 19 de diciembre, 2022*

### Resumen

La investigación titulada: Sobreexigencia laboral muestra la manera como, esta influye en la calidad de vida o en lo que se llama condiciones de vida del personal en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2022-1. La investigación fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo teniendo, una población conformada por 80 profesionales de enfermería del servicio de medicina y cirugía de un Hospital Público. Para recolectar los datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumento un formulario que considero los Datos Generales, realizado el análisis inferencial para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman, Por otro lado, las encuestas, obtuvieron puntuaciones, de sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital de Lima en el servicio de hospitalización con un alto nivel de confiabilidad en las variables. Por tanto, se afirma que Existe relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2022-1, observando que la relación fue inversa o negativa y de nivel moderado ( $r = -0.615$ ;  $p=0.000 < 0.05$ ), indicando que, a mayor sobreexigencia laboral, las condiciones adecuadas de vida descienden en dichos profesionales de Lima durante el periodo 2022-1. Para abordar el problema de la sobreexigencia laboral, es necesario tomar medidas que reduzcan los factores que la causan. Esto incluye mejorar la gestión del tiempo, proporcionar capacitación y apoyo al personal y mejorar las condiciones laborales.

**Palabras claves:** Sobreexigencia laboral, condiciones de vida, personal de salud, hospital



---

## **Overwork and Living Conditions of Healthcare Staff at a Hospital during the 2022-1 Period**

### **Abstract**

The research titled: Overwork shows how such overwork influences the quality of life or what is called the living conditions of the staff in the hospitalization service of a Public Hospital, Lima 2022-1. The research was basic in type, the scope was descriptive, having a population consisting of 80 nursing professionals from the medicine and surgery service of a Public Hospital. To collect the data, the survey method was used, with the questionnaire as the technique and a form that included General Data as the instrument. For the inferential analysis to contrast the hypothesis, the Spearman's Rho correlation test was used. On the other hand, the surveys obtained scores on Overwork and Living Conditions of Healthcare Staff in a Lima hospital in the hospitalization service with a high level of reliability in the variables. Therefore, it is affirmed that there is a relationship between work overload and the quality of life of the hospitalization staff of a Public Hospital, Lima 2022-1, observing that the relationship was inverse or negative and of moderate level ( $r = -0.615$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicating that the greater the work overload, the lower the adequate living conditions of these professionals in Lima during the 2022-1 period. To address the problem of overwork, it is necessary to take measures that reduce the factors causing it. This includes improving time management, providing training and support to staff, and improving working conditions.

**Keywords:** Work overload, living conditions, health personnel, hospital.

## **Sobrecarga de trabalho e Condições de Vida do Pessoal de Saúde em um hospital durante o período de 2022-1**

### **Resumo**

A pesquisa intitulada: Sobrecarga de trabalho mostra como tal sobrecarga influencia a qualidade de vida ou o que se chama de condições de vida do pessoal no serviço de hospitalização de um Hospital Público, Lima 2022-1. A pesquisa foi do tipo básica, o escopo foi descritivo, tendo uma população composta por 80 profissionais de enfermagem do serviço de medicina e cirurgia de um Hospital Público. Para coletar os dados, utilizou-se o método da pesquisa, com o questionário como técnica e um formulário que incluiu Dados Gerais como instrumento. Para a análise inferencial de contraste da hipótese, utilizou-se o teste de correlação de Spearman. Por outro lado, as pesquisas obtiveram pontuações sobre Sobrecarga de trabalho e Condições de Vida do Pessoal de Saúde em um hospital de Lima no serviço de hospitalização com um alto nível de confiabilidade nas variáveis. Portanto, afirma-se que existe uma relação entre a sobrecarga de trabalho e a qualidade de vida do pessoal de hospitalização de um Hospital Público, Lima 2022-1, observando que a relação foi inversa ou negativa e de nível moderado ( $r = -0.615$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que quanto maior a sobrecarga de trabalho, menores são as condições adequadas de vida desses profissionais em Lima durante o período de 2022-1. Para abordar o problema da sobrecarga de trabalho, é necessário tomar medidas que reduzam os fatores que a causam. Isso inclui melhorar a gestão do tempo, fornecer treinamento e apoio ao pessoal e melhorar as condições de trabalho.

**Palavras-chave:** Sobrecarga de trabalho, condições de vida, pessoal de saúde, hospital.

### **I. Introducción**

La sobreexigencia laboral del Personal de salud de un hospital están sometidos a diversos factores estresantes tanto de carácter organizacional como propio de las diferentes funciones



---

que el profesional cumple en un determinado turno interfiriendo en su desarrollo y desempeño profesional, generando cierto malestar en salud afectando su calidad de vida ocasionando el estrés que es una de las manifestaciones más álgidas y generadoras del agotamiento físico y emocional; esto es concordante y coherente con lo mencionado por la organización Internacional del trabajo (OIT, 2014); dicha sobreexigencia laboral influye en la calidad de vida, o en lo que se llama Condiciones de Vida

Además según Pires (2016) la sobreexigencia laboral es un problema importante en el sector salud, especialmente en el personal de enfermería. Esta sobrecarga se produce por una combinación de factores, como la falta de recursos humanos, las condiciones laborales adversas y las exigencias del trabajo, realizó un estudio en el que se encontró que la sobrecarga laboral es un problema importante en el sector salud, especialmente en el personal de enfermería.

La falta de recursos humanos se refiere a la escasez de trabajadores de salud, lo que puede conducir a una mayor carga de trabajo para los trabajadores existentes. Las condiciones laborales adversas pueden incluir factores como las largas horas de trabajo, el trabajo nocturno y los turnos rotativos. Las exigencias del trabajo pueden incluir factores como la complejidad de las tareas, la presión para cumplir con los plazos y la necesidad de trabajar bajo presión. Para abordar el problema de la sobreexigencia laboral, es necesario tomar medidas que reduzcan los factores que la causan. Esto incluye aumentar el número de trabajadores de salud, mejorar las condiciones laborales y proporcionar capacitación y apoyo al personal.

Polo (2018) la sobreexigencia laboral es un problema de salud pública que afecta a los trabajadores de la salud y a los pacientes. Esta sobrecarga se produce por la combinación de factores, como las múltiples funciones que desempeñan los trabajadores de la salud, las condiciones laborales adversas y la falta de recursos humanos. Polo (2018) realizó un estudio en el que se encontró que la sobrecarga laboral es un problema de salud pública que afecta a los trabajadores de la salud y a los pacientes. Esta sobrecarga se produce por una combinación de factores, como las múltiples funciones que desempeñan los trabajadores de la salud, las condiciones laborales adversas y la falta de recursos humanos.

Las múltiples funciones que desempeñan los trabajadores de la salud pueden incluir actividades asistenciales, administrativas y educativas. Las condiciones laborales adversas pueden incluir factores como las largas horas de trabajo, el trabajo nocturno y los turnos rotativos. La falta de recursos humanos se refiere a la escasez de trabajadores de salud, lo que puede conducir a una mayor carga de trabajo para los trabajadores existentes.

Patlán (2013) sostuvo: que la carga de trabajo físico se refiere al aumento que sobre pasa el rendimiento físico. (p. 447).El Instituto Nacional de Higiene del trabajo (1999) citado por Gil (2012) estableció: El tiempo de trabajo es uno de los aspectos condicionantes que va tener resultado en la calidad de vida que tendrá el trabajador, el número de horas laboradas y las funciones que ejerza determinara su estado físico y mental respondiendo de forma positiva o negativa en su salud y la atención que brinde, en la medida en que la distribución del trabajo esté garantizado de forma justa y oportuna determinara el bienestar de los trabajadores. (p. 1).

Reyes (2004) menciona con respecto a las acciones relevantes del personal, quienes deberán ser considerados de una organización o entidad la cual pertenece el trabajador un reconocimiento continuo en el centro de labores es motivador e impulsor a ser mejores cada día



evidenciándose en su desempeño profesional, la segunda dimensión carga laboral se refiere a la cuantificación de labor que tiene el profesional y debe cumplir en un tiempo determinado, al aumentar la carga de trabajo y estar sometidos a múltiples funciones y exigencias propia del centro de labores ocasiona un factor de riesgos en nuestras funciones incrementando un agotamiento físico y emocional disminuyendo la calidad de vida del trabajador, la enfermera es un recurso humano valioso encargado del cuidado del paciente donde valora, planifica y ejecuta el cuidado del paciente de una forma integral.

Así mismo (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) conceptualiza que el aumento de carga de trabajo ocasiona presión en el trabajo constituyendo la exigencia física y psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y tiempo para llevarlo a cabo.

Robbins, (2004) menciona que el indicador la eficiencia es la que conduce al profesional para la obtención de resultados positivos logrando cumplir con los objetivos en su trabajo; (Ugarriza, 2001) define el afrontamiento como la habilidad que posee la persona para sobresalir ante cualquier evento en su vida personal y laboral, respondiendo de manera positiva al estrés.

El problema general se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital de Lima durante el periodo 2022-1?

Como objetivo General: Determinar la influencia de la sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital de Lima durante el periodo 2022-1, todo lo planteado nos lleva a la hipótesis general. Existe relación directa entre la sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital de Lima durante el periodo 2022-1.

## **II. Metodología**

### **Enfoque de la investigación.**

Correspondió a un enfoque cuantitativo, puesto que los datos que se procesaron fueron numéricos. Por lo que fue necesario un análisis estadístico. (Hernández et al. 2014).

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

En base a la naturaleza de la investigación se definió como básica o fundamental porque busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza de un Hospital de Lima en el periodo 2022-1. (Hernández et al.2014). Tuvo alcance descriptivo, porque solo describió objetivamente una realidad como se produce en el ambiente donde se analizó (Hernández 2014).

El diseño fue no experimental debido a que no se operó ninguno de los dos factores propuestas (Hernández et al. 2014).

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Sobreexigencia laboral**

La variable sobrecarga laboral se medirá con 3 dimensiones y se utilizó la escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado con 37 ítems con escala de medida tipo Likert.

#### **Variable 2:**

La variable Condiciones de Vida del Personal de salud se medirá con 4 dimensiones y se utilizó la escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado con 20 ítems con escala de medida tipo Likert.



## 2.2. Población, muestra y muestreo

### Población

Se tomó de base al total de personal, siendo 80 personas, a las mismas que se solicitó participar voluntariamente en el estudio, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

### Procedimiento

El procedimiento de ejecución de la investigación consistió inicialmente en informar al personal de enfermería de un Hospital Público, Lima 2022-1, sobre el objetivo del trabajo de investigación. Luego, se procedió con aplicar la encuesta, usando los dos instrumentos seleccionados, con los datos recolectados se procedió a consolidar la información en una base de datos en hojas de MS Excel. Posteriormente, se pasó al SPSS Versión 22 en donde se elaboraron tablas para determinar la confiabilidad de los instrumentos, luego se obtendrá informaciones y gráficos descriptivos para los resultados, finalmente se hicieron los contrastes de hipótesis. Se empleó el análisis inferencial: Para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman con una significancia del 0.05.

## III. Resultados

**Hipótesis general:** Existe relación entre la Sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital de Lima, durante el periodo 2022-1.

Tabla 1.

*Prueba de correlación de Rho Spearman para la Sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital, durante el año 2022-1.*

		Sobreexigencia laboral	D1: Apoyo directivo	D2: Carga de trabajo	D3: Motivación Intrínseca	Calidad de vida laboral
Sobreexigencia laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,449**	-,378**	-,367**	-,615**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,001	,001	,000
	N	80	80	80	80	80
D1: Apoyo directivo	Coeficiente de correlación	-,449**	1,000	-,016	,165	,580**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,888	,145	,000
	N	80	80	80	80	80
Rho de Spearman D2:Carga de trabajo	Coeficiente de de correlación	-,378**	-,016	1,000	,381**	,506**
	Sig. (bilateral)	,001	,888	.	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
D3: Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	-,367**	,165	,381**	1,000	,448**
	Sig. (bilateral)	,001	,145	,000	.	,000
	N	80	80	80	80	80
Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	-,615**	,580**	,506**	,448**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
	N	80	80	80	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Se observa que, en todas las salidas, el valor de la significancia obtenido fue menor que la propuesta ( $p < 0.05$ ), teniendo suficiente evidencia para rechazar todas las hipótesis nulas teniendo que anotar lo siguiente:

Hipótesis general: Existe relación entre la sobreexigencia laboral y la calidad de vida del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2022-1, observando que la relación fue inversa o negativa y de nivel moderado ( $r = -0.615$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que, a mayor sobreexigencia laboral, las condiciones de vida adecuadas descienden en estos profesionales.

**Además:**

Existe relación entre la sobreexigencia laboral y el apoyo directivo del personal de un Hospital Público, Lima 2022-1, viendo que la relación fue negativa y de nivel bajo ( $r = -0.449$ ,  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que, a mayor sobrecarga laboral, el apoyo directivo desciende de acuerdo con la percepción de estos profesionales.

Existe relación entre la sobreexigencia laboral y las cargas de trabajo del personal de un Hospital Público, Lima 2022-1, viendo que la relación fue inversa, y de nivel bajo ( $r = -0.378$ ,  $p = 0.001 < 0.05$ ), indicando que a mayor sobrecarga laboral entonces menor diversidad de carga laboral en estos licenciados(as).

Existe relación entre la sobreexigencia laboral y la motivación intrínseca del personal de un Hospital Público, Lima 2022-1, viendo que la relación fue negativa o inversa, y de nivel bajo ( $r = -0.367$ ,  $p = 0.001 < 0.05$ ), indicando que a mayor sobrecarga laboral entonces menor motivación intrínseca en estas personas.

#### **IV. Discusión**

Por otra parte, respecto a la demostración de la hipótesis general, se determinó que hubo relación entre la sobreexigencia laboral y las condiciones de vida del personal asistencial de un Hospital Público de Lima, observándose como afecta la sobreexigencia laboral de manera negativa en las condiciones de vida del trabajador ocasionando una de las causas más frecuentes el estrés y el agotamiento físico y mental aumentando la vulnerabilidad a contraer enfermedades. Este resultado es coherente con la realidad observada dentro de esta entidad, siendo también consistente con las teorías referidas en esta investigación (Patlán, 2013; Chiavenato, 2004; Cabezas, 2000), por lo tanto, es vigente el resultado y la relación cumple con la explicación de esta realidad. No obstante, es preciso señalar que, a pesar de la coherencia del resultado obtenido, el tema aún no está agotado pudiendo desarrollar investigaciones con enfoque cualitativo o mixto para ambas variables en contextos similares o análogos.

Para una extensión de dicha hipótesis, se demostró que también hubo relación entre la sobreexigencia laboral y el apoyo directivo del personal asistencial de Enfermería viendo que la relación fue negativa y de nivel bajo, por lo que se indica que el trabajador percibe que no hay apoyo en esta dimensión, en donde sus necesidades no son escuchadas trabajando en un ambiente de presión por la sobrecarga de funciones y demanda de pacientes no siendo reconocido sus esfuerzos por brindar una atención integral y mantener una calidad de vida. Esto si resulta inquietante, pues, contrastando con la realidad observada, si es verdad el manifiesto de esta percepción, puesto que el apoyo directivo es de suma importancia en una institución ya que brinda soporte en todos sus niveles a los trabajadores dentro de una organización. Así, Victoria (2003) señaló que “El bienestar psicológico surge del balance entre las expectativas y los logros que el individuo adquiera en su área de trabajo” por lo tanto, este aspecto no solo es



relevante para el trabajador, sino que es sumamente saludable para el buen funcionamiento de la entidad, pues el binomio directivo-trabajador es la clave de una buena gestión (Chiavenato, 2004). Por otra parte, yendo más al resultado en sí mismo, éste es consistente con lo encontrado por Mejía y Murga (2019) y con lo señalado por De la Rosa *et al* (2018), cuando indicó que el apoyo directivo no solamente se traduce en normativas sino en un compromiso advertido como genuino por parte de los trabajadores.

## V. Conclusiones

**Primera:** Se demostró que hubo relación significativa, inversa y moderada ( $r = -0.615$ ) entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2022-1.

**Segunda:** Se demostró que hubo relación significativa, inversa y moderada ( $r = -0.449$ ) entre la sobrecarga laboral y el apoyo directivo percibido por el personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2022-1.

**Tercera:** Se demostró que hubo relación significativa, inversa y moderada ( $r = -0.378$ ) entre la sobrecarga laboral y las cargas laborales del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2022-1.

**Cuarta:** Se demostró que hubo relación significativa, inversa y moderada ( $r = -0.367$ ) entre la sobrecarga laboral y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2022-1.

## Referencias

- Cabezas (2000). *La calidad de vida de los profesionales*, revista de formación médica continuada, 7pp.53-68
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- López, M. (2019) *Tesis "Carga Laboral y satisfacción Laboral en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Essalud, 2019"*
- Mejía, S., Maddeleyne, P. y Murga, L. (2019) *Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Mokana, K. (2016) *Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. PhD. thesis, Universiti Utara Malaysia.*
- Oliveira, J. (2019). *deet al. Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. Ciência & Saúde Coletiva*. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral carga para los individuos, trabajadores y sociedades*.



- Pascual, Garzón., Patterson, M, y Ravelo, M. (2018) artículo titulado” Relación *entre dependencia en pacientes con enfermedad de Alzheimer y sobrecarga en el cuidador principal*”. Cuba.
- Patlán (2013) Artículo *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Pires, R. (2016). *Cargas de trabajo de enfermería en la salud de la familia: implicaciones para el acceso universal*. Rev. Latino-Am. Enfermagem. Brasil.
- Política y Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo (2017). *Ministerio de trabajo y promoción del empleo*. Perú.
- Polo, M. (2018) *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo*, Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Saltos, M., Pérez, C., Suárez, R., y Linares, G. (2018). *Análisis de la carga laboral del personal de enfermería según gravedad del paciente*. Ecuador.
- Shu-Fen, L., Li-Jung, CH., Hayter, M. y An-Chi, O. (2019) *Una exploración de factores relacionados con la calidad de vida en los trabajadores de atención indonesios en Configuración de atención domiciliaria*.
- Tapia, L. (2018) *Sobrecarga del cuidador familiar y su relación con el grado de dependencia en adultos mayores de los consultorios externos de geriatría del centro Médico Naval*. Lima-Perú.
- Villano, S. (2016). *Calidad de vida y sobrecarga del cuidador primario de pacientes con secuela de enfermedad cerebro vascular isquémico*. Instituto de ciencias neurológicas. Lima-Perú.
- Ying, L. y Yupin, A. (2019) *Work stress, perceived social support, self- efficacy and burnout among Chinese registered nurses*, Journal of Nursing Management, Recuperado de Wiley Online Library

**Financiamiento de la investigación:** Con recursos propios.

**Declaración de intereses:** Declara no tener ningún conflicto de intereses, que puedan haber influido en los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

**Declaración de consentimiento informado:** El estudio se realizó respetando el Código de ética y buenas prácticas editoriales de publicación.

**Usabilidad:** Este texto está protegido por la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.



Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: Usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.