



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Sobrecarga laboral y calidad de vida de los profesionales de salud
Red 1, Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro-2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Capuñay Capuñay, Rossana Elizabeth (orcid.org/0009-0003-5298-4902)

ASESORA:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

Mi dedicatoria a Dios, a mis padres que iluminan mi camino y están siempre a mi lado. A mis hermanos quienes me apoyan y siempre me motivan a seguir adelante para cumplir mis metas profesionales y personales.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios por permitirme llegar a este momento, tan importante en mi vida, por la salud, y todas sus bendiciones. A mis padres que iluminan mi camino y están siempre a mí lado. A mis hermanos por el apoyo incondicional y a toda mi familia. Gracias a ellos puedo alcanzar una meta más en mi vida profesional y no puedo estar más agradecida. Asimismo, un grato agradecimiento a la institución donde laboro por haberme brindado las oportunidades para la realización de este logro.

Capuñay Capuñay, Rossana Elizabeth

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Número de Profesionales de la Salud de la Red 1, DIRIS Lima	15
Tabla 2 Muestra por establecimiento de la Salud de la Red 1, DIRIS Lima	16
Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario de sobrecarga laboral	17
Tabla 4 Niveles y rango de la variable Sobrecarga laboral	18
Tabla 5 Ficha técnica del cuestionario de la variable calidad de vida	18
Tabla 6 Niveles y rango de la variable Calidad de vida	19
Tabla 7 Validación por juicio de experto de instrumentos	19
Tabla 8 Nivel de sobrecarga laboral	22
Tabla 9 Nivel de calidad de vida	23
Tabla 10 Distribución de frecuencias de la dimensión carga física y Calidad de vida	24
Tabla 11 Distribución de frecuencias de la dimensión carga mental y Calidad de vida	25
Tabla 12 Prueba de normalidad	26
Tabla 13 Correlación entre Sobrecarga Laboral y Calidad de Vida	27
Tabla 14 Correlación entre la dimensión Carga Física y Calidad de Vida	27
Tabla 15 Correlación entre la dimensión Carga Mental y Calidad de Vida	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la Sobrecarga laboral	22
Figura 2 Niveles de la Calidad de vida	23
Figura 3 Distribución porcentual de niveles dimensión carga física y Calidad de vida	24
Figura 4 Distribución porcentual de niveles dimensión carga física y Calidad de vida	25

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre Sobrecarga Laboral y Calidad de Vida de los Profesionales de la Salud de la Red 1, Dirección de Redes Integradas Lima Centro -2018. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa, con método hipotético-deductivo y con un diseño no experimental, transversal, correlacional, con una población censal 158 profesionales de la salud, de los cuales la muestra estuvo conformada por 150 profesionales. Respecto a los instrumentos, se utilizó para la recolección de datos dos cuestionarios: La sobrecarga Laboral y Calidad de Vida. Previo a ello se contó con el consentimiento informado de los participantes en el estudio. El resultado más importante encontrado en este trabajo de investigación fue que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida de los profesionales, siendo la dimensión de Carga Física la que contribuyó en mayor grado a la sobrecarga laboral. También se observó que ambas dimensiones de la Sobrecarga laboral influyen de forma independiente a la calidad de vida.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, calidad de vida, profesionales de la salud.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work overload and quality of life of health professionals of Network 1, Directorate of Integrated Networks Lima Centro -2018. The research was basic, quantitative, with a hypothetical-deductive method and a non-experimental, cross-sectional, correlational design, with a census population of 158 health professionals, of which the sample consisted of 150 professionals. Regarding the instruments, two questionnaires were used for data collection: Work overload and Quality of Life. Prior to this, the informed consent of the participants in the study was obtained. The most important result found in this research work was that there is a significant relationship between work overload and the quality of life of the professionals, being the dimension of Physical Load the one that contributed the most to work overload. It was also observed that both dimensions of work overload independently influence quality of life.

Keywords: Work overload, quality of life, health professionals.

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral es un problema que se presenta en la actualidad en el mundo, afectando la calidad de vida de las personas. En departamento de salud trabajadores como dirigentes, empresarios y administradores de empresas trabajan bajo presión y esto conlleva a elevar sus niveles de ansiedad, que repercute en su vida personal, laboral y social. Es importante desarrollar una adecuada calidad de vida que esté vinculado con el trabajo, tomándose en cuenta el horario, ambiente laboral, relaciones humanas, etc. Las cuales son factores esenciales para una adecuada satisfacción, motivación y rendimiento en el trabajo (Casas et al., 2022).

La OMS informa que no se han realizado suficientes estudios para conocer con plenitud la condición de los empleados de salud, relacionados a su rendimiento y retos que enfrenta. Se calcula que aproximadamente 2,3 millones de médicos, obstetras, enfermeros, y alrededor de 4 millos de personal sanitario en el mundo se ausentan en su trabajo por enfermedades físicas y mentales. Es por ello, que la OMS busca promover para los trabajadores actividades relacionadas con la conservación de la salud, en favor de un bienestar adecuado que le lleve a tener una calidad de vida. Para ello debe desempeñarse en lugares de trabajo saludables, respetuosos, además de acceder a los seguros de protección de riesgos que se puedan suscitar en el trabajo y que repercuten en la salud (OMS, 2017).

En países como Estados Unidos que los diferentes profesionales del área de salud trabajan entre 30 a 65 horas a la semana y en Colombia las horas por semana pueden llegar hasta las 72 (Bocanegra, 2012). Hay estudios que reportan que el personal de enfermería durante sus turnos son sometidos a otras funciones, repercutiendo en su desempeño decaiga considerablemente. Muchos de estos casos es debido al insuficiente profesionales en los centros de salud publica y gran demanda de usuarios (Del Valle, 2021). En Perú los trabajadores de la salud presentan niveles altos de estrés debido a la recarga laboral, la cual repercute en el trabajo, en su calidad de vida y eficacia asistencial. Por lo que la Superintendencia Nacional de Salud de Perú mide periódicamente la salud en el aspecto físico y mental de aquellos que laboran en Salud como parte de conocer su satisfacción laboral (Fonseca et al., 2019).

Este tipo de situaciones puede llevar al profesional e salud a un estado de exceso de trabajo, afectando su salud y presentando cuadros de fatiga, insatisfacción laboral e incrementar notablemente el costo personal, ya que las consecuencias de la fatiga e insatisfacción laboral no se limita únicamente al ambiente profesional, sino que se extiende siempre a la vida personal y familiar (Bocanegra, 2012; Cornejo & Salazar, 2018). Cabe resaltar, que una de las consecuencias de la sobrecarga de trabajo es la fatiga, que conlleva a una insatisfacción laboral. Por ello, las condiciones de trabajo, la remuneración, el medio ambiente permite clasificar los riesgos según su naturaleza (Al-Makhaita et al., 2014). Por ello, debe recibir mucha atención por las organizaciones debido a que repercute en la salud y el bienestar psicológico de los colaboradores, repercutiendo en su desempeño (Hon & Kim, 2018).

La Dirección de Redes Integradas (DIRIS) de Lima es nueva de conformación, a la fecha consta de 65 establecimientos de salud de primer nivel y 8 hospitales, a su vez se han conformados 6 redes. Se encuentra en el Distrito de San Juan de Lurigancho cuyos mayores problemas es la seguridad ciudadana y el alto índice de tuberculosis. En ella, los profesionales de los diferentes establecimientos de salud realizan diversas actividades, como se manifiestan en los reportes diarios (HIS) que se realizan con libros de seguimiento, número de fichas únicas de atención y el reporte en los diversos instrumentos de gestión de las diversas estrategias sanitarias salud sexual, atención integral por etapas de vida. También en el número de atenciones diarias y de pacientes referidas a otros establecimientos. En ellas se ha observado una alta demanda de pacientes y, por tanto, una carga en el trabajo afectando la calidad de vida de los profesionales, esto debido a las patologías e insatisfacción laboral que se viene presentando en dicho personal de salud.

En la DIRIS Lima Centro, aun no se han realizado trabajos de investigación sobre la sobrecarga laboral relacionado con la calidad de vida de los profesionales, por ello, en el presente estudio estuvo orientada a establecer la relación entre la las variables; esto a fin de lograr que las organizaciones adecuadas de trabajo, a fin de favorecer el rendimiento del trabajador y por ende de la entidad.

Ante lo expuesto, se formuló algunas preguntas, siendo la general ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los

profesionales de la salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro- 2018? Y las específicas son dos: ¿Cuál es la relación que existe entre la carga física y la calidad de vida en los profesionales de la salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro - 2018?; ¿Cuál es la relación que existe entre la carga mental y la calidad de vida en los profesionales de la salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro - 2018?

El desarrollo de la investigación se sustenta mediante la justificación teórica, La investigación presentó información científica y sistemática con respaldo de teóricos que han realizado investigaciones minuciosas sobre la sobrecarga laboral y calidad de vida. Los colaboradores de salud sufren de un incremento en la carga de trabajo o sobrecarga laboral que entre otras cosas se puede expresar en fatiga y efectos psicosomáticos como estrés o úlceras que a su vez pueden disminuir el rendimiento de estos trabajadores. En cuanto a la justificación metodológica permitirá contribuir con otros investigadores para que se continúen haciendo estos estudios de investigación, usando las técnicas y aspectos metodológicos utilizados. Toda investigación contribuye y brinda aportes sustanciales de beneficio a la comunidad científica; asimismo, en el estudio se validará un instrumento, que se espera, sirva de base para futuras investigaciones. Por su parte en la justificación práctica, la investigación brinda información relevante sobre los profesionales de la salud de Red 1, DIRIS Lima relacionados con la sobrecarga laboral, ya sea física o mental. Los resultados del presente estudio pueden generar el inicio de la discusión hacia la creación e implementación de políticas que favorezcan las condiciones donde labora el profesional de salud disminuyendo su carga laboral y beneficiando su calidad de vida.

Se formularon los objetivos para la investigación, siendo el general: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los profesionales de la salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro, 2018.; siendo los específicos: Determinar la relación que existe entre la carga física y la calidad de vida en los profesionales de la salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro, 2018 y Determinar la relación que existe entre la carga mental y la calidad de vida en los profesionales de la salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro, 2018.

Se plantearon las hipótesis de investigación, siendo el general: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los profesionales de salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro, 2018; y las específicas:

Existe relación significativa entre la carga física y la calidad de vida en los profesionales de salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro, 2018; y Existe grado de relación significativa entre la carga mental y la calidad de vida en los profesionales de salud de la Red 1, DIRIS, Lima Centro, 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron estudios previos relacionados a la investigación, respecto a los antecedentes internacionales, Granero (2017) en su estudio buscó evaluar la calidad de vida en enfermeras y considerar propuestas de mejora, en la ciudad de Barcelona. Trabajo con 1760 enfermeras, aplicando en ellas un cuestionario de condiciones de trabajo y bienestar laboral. Sus resultados se observó relaciones directas e inversas, es decir cuando incrementa la calidad de vida percibida mejora los ambientes de trabajo. Por su parte, Macías et al. (2016) buscó conocer como se relaciona la inteligencia emocional y la calidad de vida en profesionales de salud de Costa de Sol. Fue un estudio observacional-descriptivo, la muestra lo conformó profesionales de todas las categorías, estable como contratados, siendo un total de 303. Utilizaron cuestionarios TMMS.24. En su resultado se determinó y correlación significativa entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional ($p < 0,05$)

También Barros (2015) en su estudio tuvo como finalidad conocer la relación entre sobrecarga laboral y síntomas de estrés en funcionarios de un distrito de Quito. Fue un estudio correlacional, con una muestra de 93 funcionarios, a quienes se les suministró el inventario de estrés y un cuestionario de sobrecarga laboral. por ello en su resultado se determinó que, a mayor carga de trabajo mayor, los síntomas de estrés también se incrementan; además, que el 96.8% presenta sobrecarga laboral y el 90,3% presento síntomas de estrés.

Asimismo, Arco (2013) realizó una investigación con el propósito de identificar las fuentes que generan sobrecarga laboral en enfermeras de UCI de a India. El estudio fue descriptivo, su instrumento fue NASA TLX y un cuestionario de INAHT de España. Se determinó como fuente principal que recarga el trabajo a la presión temporal y el esfuerzo que realizan los profesionales con la finalidad de cumplir con sus actividades asignadas, especialmente cuando brindan una atención al paciente.

Por su parte Castro et al. (2018) realizó un estudio con la finalidad de identificar aspectos que forman parte de la calidad de vida laboral en los colaboradores de salud. La investigación fue exploratorio-descriptivo, de análisis conceptual. Participaron 86 trabajadores. Concluyó, que las entidades de salud tienen que establecer estrategias para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y al realizarlo mejorara su rendimiento y eficiencia en el trabajo.

En relación a las investigaciones nacionales, tenemos a Cazana-Vásquez (2017) quien realizó la investigación cuyo objetivo fue conocer los factores que se asocian a la calidad de vida en enfermeros de un centro de salud. Su diseño fue explicativa, transversal. Fue de tipo explicativo, su muestra 92 enfermeros. En sus resultados halló que los factores laborales se asocian de manera significativa con las dimensiones de la calidad de vida profesional. Por su parte Ricse (2017) en su pesquisa tuvo la finalidad conocer la relación entre la calidad de vida y clima organizacional en médicos de Essalud. Su metodología fue descriptivo-correlacional-transversal. Se trabajó con 63 médicos anestesiólogos. Se halló que la calidad de vida se relaciona de manera positiva ($\rho=0.296$) y significativa ($p=0.001$) con el clima organizacional, de la misma manera con sus dimensiones carga física y medio ambiente. Mientras Martínez (2017) en su investigación buscó conocer los factores que generan sobre carga en el trabajo en enfermeras de UCI. El estudio fue descriptivo. Su población fueron 78 profesionales enfermeros. Identificó entre sus resultados que la presión y la exigencia mental son factores que determinan el cansancio físico y mental en los profesionales de salud.

Asimismo, Yalta (2017) tuvo como objetivo determinar el nivel de sobrecarga en el trabajo en enfermeras de un hospital del estado. La muestra lo conformó 53 enfermeras, a quienes se les administró un cuestionario de INSHT de España. Llegó a la conclusión que el mayor porcentaje de enfermeras del servicio de emergencias muestran una moderada sobrecarga laboral.

La investigación se sustenta en teorías y diversos autores, quienes dan sustento a la variable sobrecarga laboral. La teoría del diseño de trabajo, es un sistema que toma en cuenta elementos como persona, tarea, herramientas y tecnologías, ambiente físico; las cuales pueden generar en el individuo estrés, produciendo consecuencias en su salud física y psicológica. Esta última se puede presentar en su rasgo de personalidad, experiencia y el contexto donde se desarrolla el profesional (Ricse, 2017).

Asimismo, el modelo de cuello de botella planteado por Broadbent en 1958, este modelo considera la existencia de un canal de capacidad limitada y fija. En ella se busca el optimizar el funcionamiento de un sistema y de buscar que no se sobrecargue la estructura. En este modelo, la carga se expresa en errores, que se originan por la interacción entre las tareas que realiza el individuo. También hace

mención a un filtro, que atenúa la información para generar que esta venga procesada y atendida. Este filtro actúa según las características físicas que son estímulos que recibe del contexto (Moray, 2002)

Alenezi et al. (2018) manifestó que la sobrecarga laboral lo constituyen las actividades físicas y mentales que necesita un trabajador para realizar todas sus actividades diarias, asimismo indicó la posible asociación a la abundancia de tareas, las cuales pueden incrementar los niveles de cansancio emocional y físico en los colaboradores. Para Patlán (2013) es el exceso en la carga de trabajo diario de una persona, es decir al exceso de actividades y dificultad en realizarla. Las cuales generan estrés crónico, agotamiento, deserción y bajo rendimiento (Erin & Phyllis, 2021).

En tanto que Veloutsou y Panigyrakis (2004, citado por Patlán, 2013) considera que es un exceso que se realiza de las habilidades y recursos para cumplir exitosamente las obligaciones en el tiempo establecido. Por su parte, Al-Makhaita et al. (2014) indicaron que la fatiga se produce como consecuencia de la sobrecarga en el trabajo. También influyen las condiciones de trabajo, el tiempo, la organización, la remuneración, el ambiente de trabajo y la tecnología involucrada (Kimura et al., 2018). Para García (2014) mencionó que el aumento en la introducción de la tecnología en todos los aspectos laborales, en especial a los trabajos relacionados al sector servicio, ha incrementado la carga mental mostrando un mayor reto a los profesionales de la salud. Mientas Eriksen et al. (2006) es la capacidad que tiene la persona para procesar la información que percibe del exterior.

Por otro lado, los especialistas de la CROEN considera a la carga mental es relevante para desarrollar un trabajo, implica poner en funcionamiento nuestra capacidad intelectual, es decir que cantidad y tipo de información que realiza cada persona para desarrollar sus tareas o trabajo. Asimismo, indica que hay factores que esta presentes en la carga metal, como información necesaria, tiempo, repuesta solicitada, capacidad, salario y un inadecuado clima laboral (Moray, 2013; Ricse, 2017).

La diferencia entre la carga mental y la sobrecarga mental, es que la primera es la cantidad de actividad mental que debe gastar el individuo para cumplir sus tareas de tipo resolución de problemas, mientras que la segunda, es considerada

como la actividad excesiva que debe poner en acción el individuo cuando la cantidad de informaciones a tratar en un tiempo determinado sobre pasa sus posibilidades o capacidades (Ceballos-Vásquez et al., 2015; Paxion et al., 2014). Según Cho et al. (2015) la carga mental es considerada como un factor que incide en el aspecto psicosocial del trabajo que produce problemas en el rendimiento y la salud de muchos trabajadores.

Se consideran como dimensiones de la sobrecarga laboral el aspecto físico y el mental.

Con respecto a la primera dimensión carga física, los especialistas de la CROEN consideran que la carga física está relacionada a trabajo muscular, la persona somete un conjunto de exigencias físicas durante su jornada laboral. Asimismo, comprende la fuerza física, la posición de trabajo y la manipulación de cargas (Ricse, 2017). Según Esnarriaga (2014) la fisiología del trabajo es encargada de realizar un análisis y dar explicaciones sobre las modificaciones que presenta el cuerpo humano como consecuencia del trabajo realizado. Cabe resaltar, que las demandas físicas generan en la salud efectos negativos que afectan a los empleados; por ello, es recomendable un equilibrio en el nivel de exigencias físicas, esto para conservar la salud (Merkus et al., 2019).

La carga física, es considerada como la cantidad de actividad física requerida para desarrollar una actividad. Es decir, toda actividad que ejecuta un trabajador va requerir de un desgaste de energía, tomando en cuenta que cuanto mayor esfuerzo realice mayor será su agotamiento. También, es importante considerar la carga física estática, la que se relaciona con las diferentes posturas que se adopta cuando de realiza una jornada laboral. En ella, la contracción muscular es mantenida y continua. Cuando hay un desequilibrio en la irrigación muscular, se produce un agotamiento que se acompaña de un dolor agudo que conlleva al trabajador a suspender sus labores (Moray, 2021).

Con respecto a la segunda dimensión carga mental los especialistas del Instituto Navarro de salud Laboral (2017) indicaron es un conjunto de actividades mentales, cognitivos a los que se somete un trabajador durante su jornada de trabajo. Se considera también como el nivel esfuerzo intelectual que se requiere para culminar el trabajo solicitado. Siendo los factores influyentes la cantidad de información a la que se está expuesto, la dificultad de resultado que se pide, la

velocidad de respuesta requerida y las capacidades personales. Asimismo, es un constructo mental que refleja las exigencias mentales que se impone a los empleados por las tareas designadas donde hacen uso de su capacidad y esfuerzo (Cain, 2016).

Asimismo, se concibe como la cantidad de exigencias intelectuales que se expone el trabajador durante su actividad laboral. También, se determina por la complejidad de las tareas, es decir la cantidad de etapas para realizar adecuadamente su trabajo incluyendo el tiempo que requiere el trabajador para procesar en su mente las respuestas necesarias con respecto a la información recibida. Hay dos tipos: (a) carga mental que incluye la interacción entre recursos cognitivos y la demanda del trabajo. (b) carga mental que incluye la demanda externa de trabajo y la capacidad de afrontar contando con sus habilidades y aspectos cognitivos, emocionales y sociales (Moray, 2021).

Para la variable calidad de vida se toma en cuenta el modelo ecológico, la cual esta constituida por diversas categorías. La primera relacionada al aspecto físico, centrado en las condiciones funcionales y cognitivas del estado de salud de la persona; la segunda, relacionada a la calidad de vida social, sosteniendo que el hombre se relaciona con el entorno, soportándose en la calidad de vida, la frecuencia o colaboración en las acciones de apoyo social, relaciones con sus pares. Todo ello, permite analizar su bienestar social considerando aspectos subjetivos y objetivos de su estado emocional que está vinculado con una estabilidad en su vida (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012). También, la teoría del difícil del autocuidado, explica el cómo y el por qué las personas se cuidan a si mismas. Menciona que el hombre cumple una función reguladora de manera eficiente para cuidar su vida, su bienestar, su salud y su desarrollo mantenido siempre un autocuidado al momento de interactuar en una sociedad (Rivas, 2001).

La calidad de vida para Calman (1984, citado en Jerez, 2015) se logra cuando las esperanzas y expectativas se acompañan de las experiencias. Según Schalock y Verdugo (2003, citado por González, 2019) consideró que en calidad de vida se debe entender desde una perspectiva integradora, que complementa elementos internos con la influencia de los contextos donde se desenvuelven los individuos. La OMS consideró que el individuo realiza una percepción sobre su posición en el sistema en el cual vive, relacionado con las metas, expectativas,

estándares e intereses (Jaimes-Valencia et al., 2019). De la misma manera, es cuando un individuo se relaciona con el entorno donde habita, su cultura, así como la influencia de la sociedad en la estructuración de su ser; permitiéndole generarse expectativas y anhelos, tomando en cuenta lo que él puede desarrollar (Amponsah-Tawiah et al., 2014; Gaviria, 2020).

La variable calidad de vida esta dimensionada en cinco aspectos, la primera hace referencia al bienestar físico, que es el nivel de susceptibilidad a una enfermedad y se caracteriza por el buen funcionamiento del cuerpo (Rivas, 2001). Por su parte, Rodríguez et al. (2015) considera que toda persona posee una habilidad para realizar actividades con mucho rigor. Esta constituida por la capacidad cardiorrespiratoria, músculo-esquelética, motora y la composición corporal. Sin embargo, una situación estresante influye en la estabilidad de ella, por ello las organizaciones deben buscar una estabilidad en los empleados (Siu, 2002).

El bienestar físico es una tarea personal, cuyo resultado depende de cuanto el individuo se conoce, en ella está inmerso la autodisciplina y habilidades internas, las cuales ayudan a cada persona a regular sus acciones. Es necesario considerar también es régimen al alimentarse y actividades sexuales (Barbosa-Granados & Urrea-Cuellar, 2018; Inceoglu et al., 2018). Asimismo, el bienestar físico está relacionado la fisiología corporal, cuando el individuo tiene que realizar actividades que implican un nivel de esfuerzo (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012).

Con respecto a la segunda dimensión referida al bienestar material, esta relaciona con los derechos económicos, seguridad, alimentos, empleo, pertenencias, estatus socioeconómico (Rivas, 2001). Por su parte, Murillo (2012) indicaron que la importancia de satisfacer necesidades materiales, ya que contribuye a incrementar el bienestar de los individuos. Según Maslow, las necesidades son cubiertas desde el aspecto fisiológico y de seguridad propios del bienestar material. Por ello, las personas deben proveerse de alimentos, tener un empleo para cubrir sus necesidades como vestido, internet, estatus económico que le permita su desarrollo profesional (Altman, 2019; Lozano-Gutiérrez et al., 2019).

Con respecto a la tercera dimensión, el bienestar social es considerada como la habilidad para interactuar bien con las personas y el ambiente; asimismo, se caracteriza por las buenas relaciones con los otros (Rivas, 2001). Según Velasco et al. (2018) consideró para esta dimensión que ofrece un panorama real del

aspecto social que esta presente en un territorio, país o comunidad. Por ello, se debe evaluar detalladamente cada categoría e indicadores que midan la realidad de una sociedad. El bienestar social es cuando se realiza una valoración de las circunstancias y del funcionamiento que se producen en la sociedad (Blanco & Díaz, 2005). Esta dimensión, también toma en cuenta el entorno donde el individuo se desenvuelve, permitiéndole tener una actitud positiva en la vida para desarrollar actividades de carácter corporal, mental o espiritual que ayuden a llevar una buena calidad de vida (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012).

Con respecto a la cuarta dimensión referida al bienestar emocional, relacionado con la capacidad de controlar las emociones, esta característica permite el crecimiento y desarrollo en la vida emocional del ser humano (Rivas, 2001). Si tenemos un buen bienestar emocional, entonces se puede disfrutar mejor de la vida. Asimismo, lo relaciona con sentirse bien y funcionar bien, emociones como sentirse contento, realizado, útil, todo ello relacionado con funcionar bien, además de ello implica mantener relaciones interpersonales positivas, tomar decisiones propias, resolver conflictos. Tanto el sentirse bien como el funcionar bien son elementos centrales para el progreso individual y el desarrollo integral de las personas (Trejos-Castillo et al., 2015). Cabe resaltar, que las competencias emocionales, es un aspecto fundamental para el desarrollo de actividades en el individuo, estas les permite enfrentan con éxito cualquier adversidad que la vida le presente; también el aspecto emocional esta presente en las relaciones interpersonales que realiza cuando socializa la cual llevada a cabo adecuadamente mejorara su calidad de vida (Urzúa & Caqueo-Urizar, 2012).

Con respecto a la quinta dimensión bienestar de desarrollo y evaluación, comprende lo necesario que es conocer para poder implementar en la sociedad un enfoque de desarrollo con visión integral para abordar aspectos de diversos tipos; económico, social, cultural, político e histórico (Rivas, 2001). El bienestar de desarrollo es maximizar la producción y riqueza material de los individuos con el propósito de mejorar las condiciones en que habita. Últimamente la idea de desarrollo se produce cuando se incrementa el nivel de satisfacción o la felicidad en una sociedad (Reyes, 2019; Sandoval, 2014).

La calidad de vida abarca diversos factores relacionados con el ambiente de trabajo, básicos para lograr la satisfacción y rendimiento en los trabajadores. Esta

calidad en el trabajo es considerar como un proceso dinámico que permite que la actividad laboral sea percibida de manera objetiva y subjetiva, en aspectos operativos y de relaciones entre trabajadores (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019). También se relaciona con el medio ambiente físico, en este sentido las empresas deben asegurar la buena salud de sus colaboradores. Del mismo modo, es un inadecuado espacio físico en el lugar del trabajo, el deficiente mobiliario, iluminación, etc. Podría afectar la calidad de vida laboral del trabajador. Por ello, es importante destacar la relación entre el individuo con su ambiente de trabajo para mejorar sus condiciones de vida (Barbosa-Granados & Urrea-Cuellar, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo básica, porque tiene como finalidad incrementar los conocimientos en relación a la sobrecarga laboral y calidad de vida, tomando como centro la observación para elaborar supuestos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018)

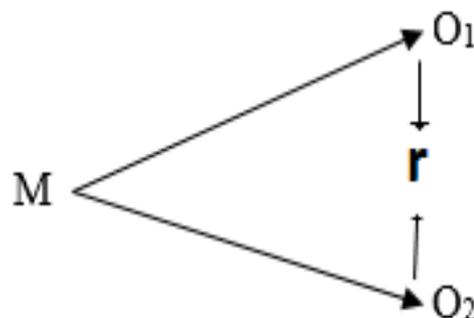
3.1.2. Diseño de investigación

En relación a la enfoque es cuantitativo, debido a que se analizó los resultados mediante un tratamiento estadístico para ser presentados en tablas y figuras considerando información descriptiva e inferencial (Ñaupas et al., 2014).

El método fue hipotético-deductivo, porque la investigación partió de premisas generales para elaborar conclusiones en particular, a la cual llegó mediante la comprobación de las hipótesis. Asimismo, es no experimental, porque no se hizo una manipulación de las variables, las cuales se observaron en su estado natural. Es transversal porque se recogieron los datos en una sola ocasión (Ramos, 2015).

Finalmente, el estudio es correlacional debido a que se busca determinar la relación entre dos variables (Sobrecarga laboral y Calidad de Vida).

Diagrama del estudio:



M = Personal de salud Red 1 DIRIS Lima Centro

O₁= Sobrecarga laboral

O₂= Calidad de vida

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Sobrecarga laboral

Definición conceptual: Alenezi et al. (2018) manifestó que la sobrecarga laboral es el conjunto de tareas físicas y mentales que necesita un trabajador para realizar todas sus actividades diarias, asimismo, lo asocia al exceso de tareas de los profesionales.

Definición operacional: La variable sobrecarga laboral se medirá determinando sus dimensiones “carga física” y “carga mental”. Los ítems de cada dimensión serán sumados para determinar los niveles de carga laboral

Indicadores: Para la dimensión carga física: Fatiga física, Posturas forzadas, Movimientos repetitivos, Manipulación de cargas, Organización del trabajo. Para la Dimensión carga mental: Fatiga mental, Monotonía laboral, Insatisfacción laboral, Factores Psicosociales y organización, Falta de retos y ausencia de rotación laboral, Motivación.

Escala de medición: Ordinal: Excesiva, Regular y Baja (Ver anexo A)

Variable 2: Calidad de vida

Definición conceptual: Está relacionada con el entorno donde habita, su cultura, así como la influencia de la sociedad en la estructuración de su ser; permitiéndole generarse expectativas y anhelos, tomando en cuenta lo que él puede desarrollar (Amponsah-Tawiah et al., 2014; Gaviria, 2020).

Definición operacional: La variable calidad de vida se medirá determinando sus dimensiones: Bienestar “físico”, “mental”, “social”, “emocional” y de “desarrollo y evaluación” por medio de preguntas tipo Likert.

Indicadores: Salud, seguridad física, privacidad, alimento, vivienda, transporte, posesiones, relaciones familiares, relaciones amicales, autoestima, estado respecto a los demás, religión, educación, productividad, contribución.

Escala de medición: Ordinal: Buena, Regular y Mala (Ver anexo B).

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Estuvo constituida por 158 profesionales de la salud, entre nombrados y contratados, pertenecientes a la Red 1, DIRIS Lima Centro.

Tabla 1

Número de Profesionales de la Salud de la Red 1, DIRIS Lima

Establecimientos	Nombrados	Contratados	Total
C.S. Chacarilla de Otero	22	2	24
C.S. Caja de Agua	13	4	17
P.S. Ascarrunz	5	0	5
C.S. Zarate	18	6	24
C.S. Mangamarca	8	0	8
C.S. Campoy	13	4	17
P.S. Daniel Alcides Carrión	4	1	5
C.S. La Libertad	15	2	17
C.S. La Huayrona	15	2	17
P.S. Santa Fe de Totorita	6	2	8
C.S. 15 de Enero	9	1	10
C.S. Santa Rosa	4	2	6
TOTAL	132	26	158

Nota: Elaboración propia

Criterios de inclusión: Profesionales de la Salud de la Red 1, DIRIS Lima Centro, que voluntariamente decidieron participar en el estudio y firmaron un consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Profesionales de la Salud de la Red 1, DIRIS Lima Centro, que no tuvieron la intención de participar en el estudio.

3.3.2. Muestra

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es el subgrupo dentro de una población, a la cual se toma en cuenta para recolectar los datos. El tamaño de muestra se calculó en base a una población finita definida a partir del número de profesionales de la salud. Para el cálculo de la muestra se consideró a cada centro de salud como un estrato, obteniéndose un total de 150 individuos.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Dónde:

n = El tamaño de la muestra

N = 158 profesionales

Z = Nivel de confianza deseado (95%, el valor de Z = 1,96)

e = Es el margen de error máximo admitido (p.e. 5%= 0.05)

p = Proporción esperada (en este caso 50% = 0,05)

Tabla 2

Muestra por establecimiento de la Salud de la Red 1, DIRIS Lima

Establecimientos	N.º de profesionales	Muestra estratificada
C.S. Chacarilla de Otero	24	22
C.S. Caja de Agua	17	16
P.S. Ascarrunz	5	5
C.S. Zarate	24	22
C.S. Mangamarca	8	8
C.S. Campoy	17	16
P.S. Daniel Alcides Carrión	5	5
C.S. La Libertad	17	16
C.S. La Huayrona	17	16
P.S. Santa Fe de Totorita	8	8
C.S. 15 de Enero	10	10
C.S. Santa Rosa	6	6
TOTAL	158	150

Nota: Elaboración propia

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico, de tipo estratificado, debido a que la población se encuentra dividido en estratos, permitiendo extraer muestras equitativas manteniendo la representatividad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Son procedimientos que se utiliza para acceder al conocimiento, en ella tenemos encuestas, entrevistas y las que derivan de ellas (Tamayo, 2006). Se utilizó la encuesta.

3.4.2. Instrumento

Se utilizó el cuestionario como instrumento, que es considerada como una herramienta que consta de preguntas necesarias para registrar información de la variable que se esta investigando en el estudio (Ñaupas et al., 2014).

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario de sobrecarga laboral

Aspectos	Detalles
Objetivo:	Evaluar la sobrecarga laboral
Autora:	Rossana Elizabeth Capuñay Capañay
Tiempo:	2 hora
Lugar:	Red 1,DIRIS, Lima Centro
Hora:	De 13: 00 – 17:00 am
Aplicación:	Individual Excesiva
Niveles:	Regular Baja
Dimensiones:	Numero de dimensiones: 2 Carga física: 9 ítems Carga mental: 16 ítems Total de Ítems: 25
Escalas:	0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre

Nota: Elaboración propia

Tabla 4
Niveles y rango de la variable Sobrecarga laboral

Niveles	Rangos
Excesiva	[34 - 50]
Regular	[17 - 33]
Baja	[0 - 32]

Nota: Elaboración propia

Para determinar la percepción de la variable Calidad de Vida se plantearon 24 preguntas divididas en 5 dimensiones, según se puede detallar en la tabla 5.

Tabla 5
Ficha técnica del cuestionario de la variable calidad de vida

Aspectos	Detalles
Objetivo:	Evaluar la calidad de vida
Autora:	Rossana Elizabeth Capuñay Capuñay
Tiempo:	2 horas
Lugar:	Red 1, DIRIS, Lima Centro
Hora:	De 13: 00 – 17:00 am
Aplicación:	Individual
Niveles:	Buena
	Regular
Dimensiones:	Mala
	Numero de dimensiones: 5
	Bienestar físico: 3 ítems
	Bienestar material: 8 ítems
	Bienestar social: 3 ítem
	Bienestar emocional: 6 ítem
	Desarrollo y actividad: 4 ítem
Escalas:	Total de Ítems: 24
	0 = Nunca
	1 = A veces
	2 = Siempre

Nota: Elaboración propia

Tabla 6*Niveles y rango de la variable Calidad de vida*

Niveles	Rangos
Buena	[33 - 48]
Regular	[16 - 32]
Mala	[0 - 15]

Nota: Elaboración propia

Las encuestas son de carácter anónimo, donde por ningún motivo la información obtenida sería entregado a su superior inmediato. A cada voluntario se le asignará un código de identificación, el cual será almacenado en una computadora donde solo el investigador principal del proyecto podrá tener acceso.

Validación del Instrumento

La validez del instrumento está referida a la medida en la cual el instrumento puede realmente medir la variable que desea. Para el presente estudio de investigación se validó el instrumento encuesta a través de un juicio de expertos.

Tabla 7*Validación por juicio de experto de instrumentos*

Validador	Resultado
Apellidos y Nombres	Valoración
Mg Rivera Arellano Edith Gissela	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se expresa mediante la capacidad del instrumento para brindar los mismos datos al aplicarse en otras poblaciones, para lograr obtener resultados similares (Ñaupás et al., 2014).

La confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto, ejecutada a 21 profesionales con el fin de establecer el grado de confiabilidad del instrumento, para este trabajo de investigación. Se determinó mediante la prueba de Alfa de Crombach, para poder estimar la consistencia interna de los cuestionarios usados.

Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.750 para el instrumento de medición de Sobrecarga laboral y de 0.840 para el correspondiente de Calidad de vida (Ver anexo F).

3.5. Procedimientos

Se realizaron procedimientos para desarrollar la investigación, se realizaron coordinaciones con las autoridades de Red 1 DIRIS Lima Centro, lugar donde se llevaría a cabo la investigación; después de tener la aprobación se aplicó los instrumentos de la muestra de estudio. Después de recoger la información, esta se organizó en una hoja de Excel para llevarlo a un análisis estadístico con pruebas estadísticas del SPSS versión 25; el cual arrojó información para ser presentados en tablas y figuras como parte de los resultados obtenidos en la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Después de haber aplicado los cuestionarios a todos los participantes, los datos fueron ordenados en una hoja de Excel para su posterior análisis estadístico mediante el SPSS. Los datos fueron sometidos a una prueba de normalidad denominada Kolmogorov-Smirnov, la cual arrojó como resultado que los datos no se distribuyen de forma normal, permitiendo que se utilizara una prueba no paramétrica para someter a prueba las hipótesis.

La correlación entre las variables se determinó usando la suma de las puntuaciones de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones y por medio del estadígrafo no paramétrico de la correlación de Spearman (ρ). Valores de p menores a 0.05 fueron determinante para considerar resultados estadísticamente significativos.

3.7. Aspectos éticos

Consentimiento: El estudio se sustenta en los principios de la ética, por considerar profesionales de la salud, a quienes se brindó un consentimiento previo para poder aplicarles un cuestionario que permita recoger información sobre las variables del estudio.

Confidencialidad: Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente para fines de la investigación. Una vez que los sujetos acepten voluntariamente participar en el estudio, estos recibirán un código al cual solo tendrá acceso el investigador principal.

Aceptabilidad: Antes de iniciar el estudio, la universidad envió una carta de presentación a la Directora General de la DIRIS Lima Centro, Dra. Luz Vásquez Chávez, para solicitar la autorización correspondiente para desarrollar la investigación. En dicha carta se explicaron los objetivos, beneficios y alcances de la investigación. Una vez recibida la aceptación por parte de la Dirección, se procedió a la coordinación con las jefaturas de los establecimientos de la Red 1 y sus respectivos profesionales de salud para la aplicación del instrumento.

Finalmente, toda la información considerada en la investigación siguió las Normas de redacción APA 7ma Edición.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 8

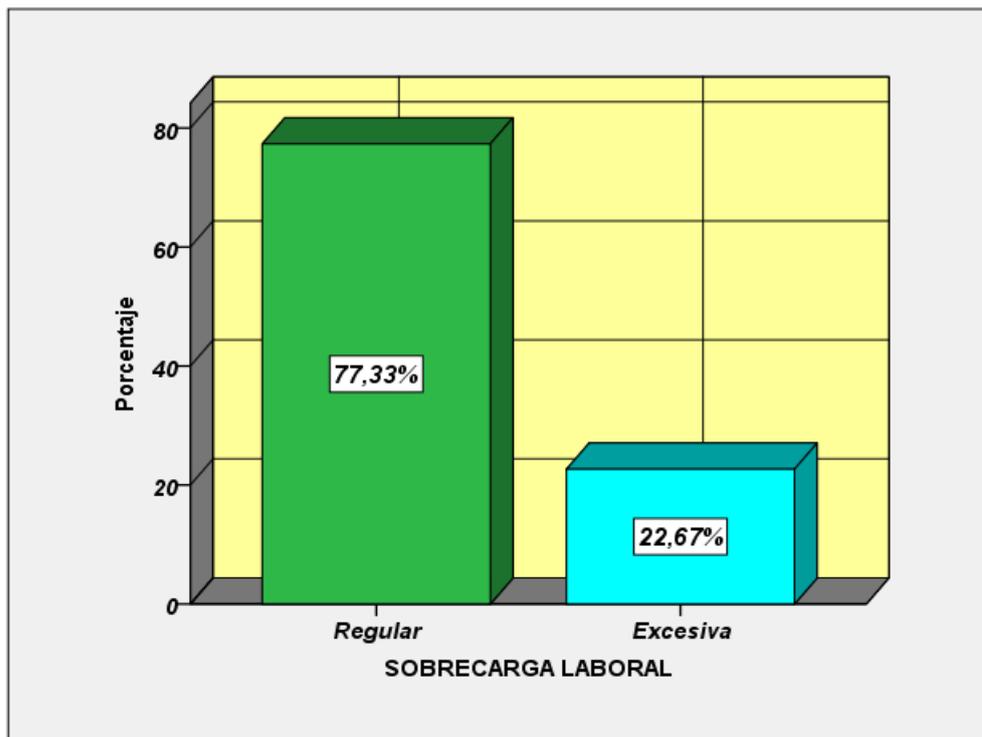
Nivel de sobrecarga laboral

Sobrecarga laboral - n (%)	
Bajo	0 (0.0)
Regular	116 (77.3)
Excesivo	34 (22.7)

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Niveles de la Sobrecarga laboral



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 8 y Figura 1 se muestran los niveles de carga laboral en los profesionales de la salud. Se observa que el 22.7% y el 77.3% presentan niveles regulares y excesivos de sobrecarga laboral. Ningún encuestado declaró tener una baja carga laboral.

Tabla 9

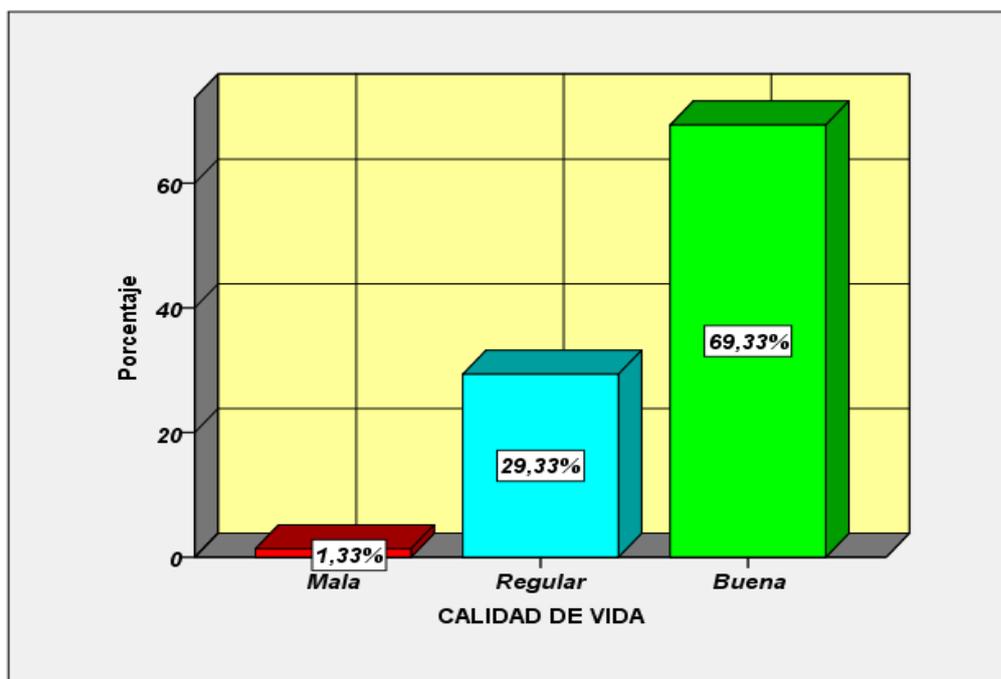
Nivel de calidad de vida

Calidad de vida - n (%)	
Malo	2 (1.3)
Regular	44 (29.3)
Buena	104 (69.3)

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Niveles de la Calidad de vida



Nota: Elaboración propia

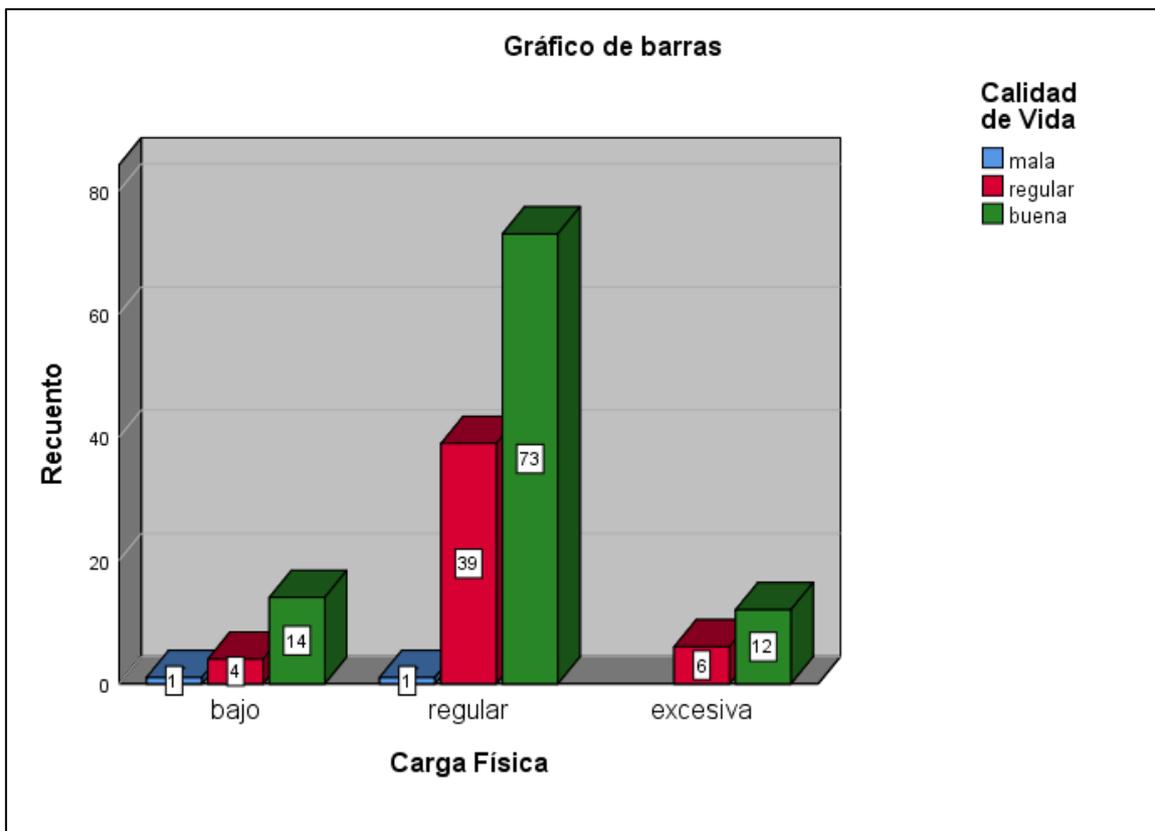
Interpretación:

En la tabla 9 y Figura 2 muestran que los profesionales de salud, el 30.6% tenía una calidad de vida de regular a mala, mientras que el 69.3% presentan una buena calidad de vida.

Tabla 10*Distribución de frecuencias de la dimensión carga física y Calidad de vida*

		Calidad de vida			Total	
			Mala	Regular	Buena	
Carga Física	Bajo	Recuento	1	4	14	19
		% del total	0,7%	2,7%	9,3%	12,7%
	Regular	Recuento	1	39	73	113
		% del total	0,7%	26,0%	48,7%	75,3%
Total	Excesiva	Recuento	0	6	12	18
		% del total	0,0%	4,0%	8,0%	12,0%
		Recuento	2	49	99	150
		% del total	1,3%	32,7%	66,0%	100%

Nota: Elaboración propia

Figura 3*Distribución porcentual de niveles dimensión carga física y Calidad de vida*

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 3 se destaca que el 48,7% de profesionales de la salud presenta un nivel regular en cuanto a la carga física frente a un nivel bueno en cuanto a la calidad de vida; seguidos de un 26,0% que se ubica en el nivel regular con respecto a la calidad de vida.

Tabla 11

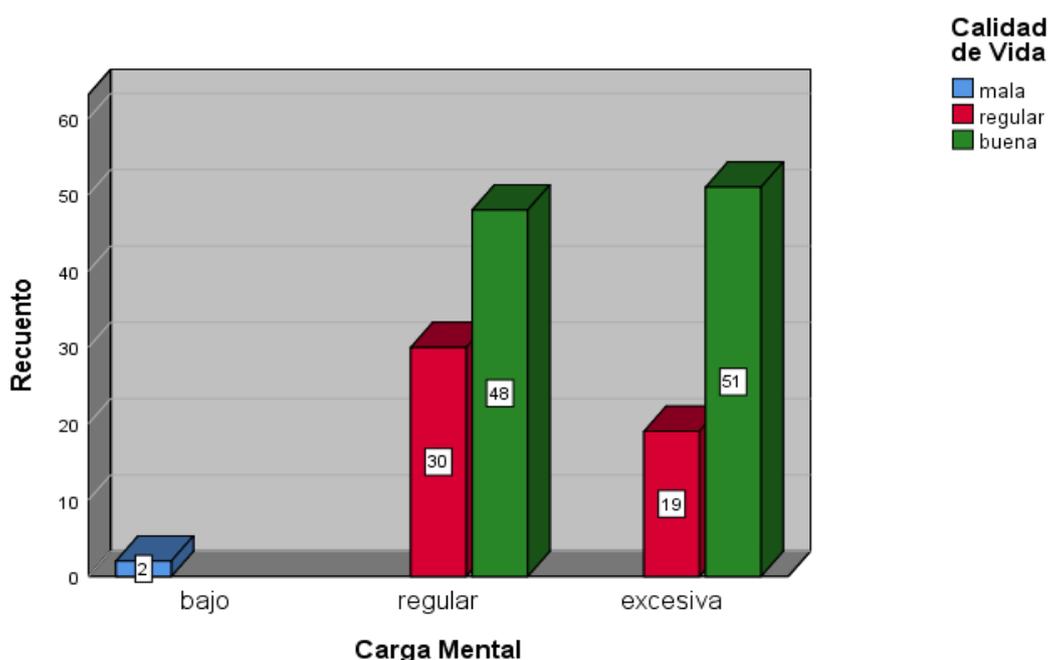
Distribución de frecuencias de la dimensión carga mental y Calidad de vida

			Calidad de Vida			Total
			Mala	Regular	Buena	
Carga Mental	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	30	48	78
		% del total	0,0%	20,0%	32,0%	52,0%
	Excesiva	Recuento	0	19	51	70
		% del total	0,0%	12,7%	34,0%	46,7%
Total		Recuento	2	49	99	150
		% del total	1,3%	32,7%	66,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Distribución porcentual de niveles dimensión carga física y Calidad de vida



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 4 se destaca que el 34,0% de profesionales de la salud presenta un nivel excesivo en cuanto a la carga mental frente a un nivel bueno en cuanto a la calidad de vida; seguidos de un 32,0% que se ubica en el nivel regular con respecto a carga mental y a su vez en nivel bueno con respecto a la calidad de vida.

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Carga laboral	0.103	150	0.001
Carga física	0.132	150	0.000
Carga mental	0.111	150	0.000
Calidad de vida	0.109	150	0.000

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que las significancias presentan valores por debajo del valor estándar de significancia estadística ($\alpha = 0.05$), por lo tanto, las variables no presentan distribución normal de datos. Concluyendo que los análisis requeridos para los datos obtenidos deben ser no paramétricos, en este caso con la prueba de correlación Rho de Spearman.

Análisis inferencial

Hipótesis general:

H₀: No Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida de los profesionales de salud de la Red 1, Lima Centro, 2018.

H_a: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida de los profesionales de salud de la Red 1, Lima Centro, 2018.

Tabla 13*Correlación entre Sobrecarga Laboral y Calidad de Vida*

		Calidad de Vida
	Coeficiente de correlación	-0.680
Sobrecarga Laboral	Sig. (Bilateral)	0.001*
	N	150

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

El análisis de correlación de Spearman muestra que el valor de significancia es menor a al estándar de 0.05 (nivel de confianza al 95%). Este resultado nos permite rechazar H_0 , por lo tanto, si existe asociación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida, siendo esta relación de forma inversa.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación significativa entre la carga física y la calidad de vida de los profesionales de salud de la Red 1, Lima Centro, 2018.

H_a : Existe relación significativa entre la carga física y la calidad de vida de los profesionales de salud de la Red 1, Lima Centro, 2018.

Tabla 14*Correlación entre la dimensión Carga Física y Calidad de Vida*

		Calidad de Vida
	Coeficiente de correlación	-0.200
Carga Física	Sig. (Bilateral)	0.014*
	N	150

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 14 muestra que el valor α de significancia es de 0.014, por lo tanto, el coeficiente de correlación obtenido ($r = -0.200$) es estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que existe una correlación inversa entre la carga física y la calidad de vida en profesionales de la salud.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe grado de relación significativa entre la carga mental y la calidad de vida de los profesionales de salud de la Red 1, Lima Centro, 2018.

H_a: Existe grado de relación significativa entre la carga mental y la calidad de vida de los profesionales de salud de la Red 1, Lima Centro, 2018.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión Carga Mental y Calidad de Vida

		Calidad de Vida
	Coefficiente de correlación	-0.277
Carga Mental	Sig. (Bilateral)	0.001*
	N	150

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 15 muestra que el valor α de significancia es de 0.001, por lo tanto, el coeficiente de correlación obtenido ($r = -0.277$) es estadísticamente significativa. Esto quiere decir, que existe una correlación inversa entre la carga mental y la calidad de vida en profesionales de la salud.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo se realizaron análisis estadísticos de tipo descriptivo y correlacional para determinar la existencia de relación entre la sobrecarga laboral y la Calidad de vida en profesionales de salud de la Red 1 DIRIS Lima Centro. El INSHT de España consideró a la carga de trabajo como aquellos requerimientos físicos y mentales a las cuales se somete un trabajador en una organización. Por ello la importancia de estudiarla para conocer los efectos negativos que puedan generar en la salud de los empleados que pueden conllevar a enfermedades, accidentes.

En salud, el acceso universal ha presentado desafíos importantes para todos los profesionales relacionados al área, como por ejemplo el incremento del número de pacientes por personal de salud o las deficientes condiciones de algunos centros de salud en especial aquellos pertenecientes al Estado. Por ejemplo, Esnarriaga (2014) en su investigación menciona que debido al alto número de pacientes, las enfermeras generalmente no son capaces de satisfacer las exigencias relacionadas a su labor, y por ese motivo deben extender sus periodos de trabajo y esto lo hacen sin recibir el pago por estas horas extras (Bocanegra, 2012). Por eso se hace importante determinar la carga laboral de los trabajadores de salud en el Perú, pues además de los efectos mencionados, la atención al paciente también se puede ver afectada.

Es interesante notar que el análisis descriptivo de los datos correspondiente al cuestionario de sobrecarga laboral muestra que ninguno de los participantes de este estudio declaró no tener una baja carga de trabajo, y que el 100% de estos declaró tener una carga laboral regular a excesiva. De este porcentaje, cerca del 23% expresa tener una carga excesiva de trabajo. Por lo tanto, estamos demostrando que nuestro personal de salud de la RED 1 DIRIS Lima Centro es una población de riesgo a los efectos negativos en la salud debido a la excesiva carga laboral a la que están expuestos. Es importante tener en cuenta lo mencionado por Cazana-Vásquez (2017) quien realizó en su investigación halló que los factores laborales se asocian de manera significativa con las dimensiones de la calidad de vida profesional. Por ejemplo, esto se evidencia cuando las enfermeras y el

personal de las áreas de CI son los trabajadores de salud con mayor predisposición a los efectos de una carga excesiva de trabajo (Cho et al., 2015).

Referente al objetivo general, que está relacionado con determinar la relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de la salud. Se encontró una relación inversa de $Rho=-0.680$ y una significancia de $p<0.001$. Este resultado se diferencia de lo evidenciado por parte Ricse (2017) quien en su pesquisa halló que la calidad de vida se relaciona de manera positiva ($\rho=0.296$) y significativa ($p=0.001$) con el clima organizacional, de la misma manera con sus dimensiones carga física y medio ambiente. Asimismo el estudio de Martínez (2017) identificó entre sus resultados que la presión y la exigencia mental son factores que determinan el cansancio físico y mental en los profesionales de salud. También con Yalta (2017) quien llegó a la conclusión que el mayor porcentaje de enfermeras del servicio de emergencias muestran una moderada sobrecarga laboral.

Estos resultados se sustentan teóricamente con lo planteado por Alenezi et al. (2018) manifestó que la sobrecarga laboral lo constituyen las actividades físicas y mentales que necesita un trabajador para realizar todas sus actividades diarias, asimismo indicó la posible asociación a la abundancia de tareas, las cuales pueden incrementar los niveles de cansancio emocional y físico en los colaboradores. Asimismo, con la teoría de del diseño de trabajo, que es un sistema que toma en cuenta elementos como persona, tarea, herramientas y tecnologías, ambiente físico; las cuales pueden generar en el individuo estrés, produciendo consecuencias en su salud física y psicológica (Ricse, 2017).

Cabe resaltar que la sobrecarga laboral puede incrementar la probabilidad de sufrir enfermedades musculoesqueléticas y cardiovasculares e inclusive afectar la salud mental de aquellos profesionales que laboran el departamento de salud como fue previamente reportado por Alenezi et al. (2018). Por otro lado, los desórdenes musculoesqueléticos disminuyen la calidad de vida de los trabajadores de salud por lo que se hace importante conocer esta variable y buscar su relación con la sobrecarga laboral (Kimura et al., 2018).

La calidad de vida se relaciona con el bienestar que las personas pueden experimentar y se encuentra representada por sensaciones subjetivas y personales de como sentir placer en todo aquello que realizamos. Siendo sus componentes: (a) la capacidad de hacer las actividades diarias, lo que se relaciona con el

bienestar físico, psicológico y social; y (b) la satisfacción con el funcionamiento individual y la presencia y manejo de enfermedades. Cabe resaltar que la calidad de vida incluye la salud física y psicológica del individuo y las relaciones con su entorno social y ambiental (OMS, 2017).

Con respecto a la hipótesis específica 1, el análisis de correlación de Spearman reveló una relación inversa ($r = -0.200$) y estadísticamente significativa ($p=0.014$) entre la dimensión física de la carga laboral y la calidad de vida. Al respecto de este resultado, Granero (2017) en su estudio observó relaciones directas e inversas, es decir cuando incrementa la calidad de vida percibida mejora el ambiente de trabajo. Por su parte, Macías et al. (2016) en su resultado se determinó una correlación significativa presente entre la calidad de vida e inteligencia emocional en profesionales ($p < 0,05$). Estos resultados se apoyan en lo planteado por los especialistas de la CROEN considera a la carga mental es relevante para desarrollar un trabajo, implica poner en funcionamiento nuestra capacidad intelectual, es decir que cantidad y tipo de información que realiza cada persona para desarrollar sus tareas o trabajo. Asimismo, indica que hay factores que esta presentes en la carga metal, como información necesaria, tiempo, repuesta solicitada, capacidad, salario y un inadecuado clima laboral (Moray, 2013; Ricse, 2017). Asimismo, Esnarriaga (2014) considera que la fisiología del trabajo es encargada de realizar un análisis y dar explicaciones sobre las modificaciones que presenta el cuerpo humano como consecuencia del trabajo realizado. Cabe resaltar, que las demandas físicas generan efectos nocivos en la salud de los colaboradores, por ello es recomendable un equilibrio en el nivel de exigencias físicas, esto para conservar la salud (Merkus et al., 2019).

Los resultados de la investigación se encuentran acorde a lo reportado por otros autores, por lo que uno de los factores a tomar en cuenta para manejar la carga laboral es disminuir la carga física de los profesionales de salud. Este resultado se apoya también en los observado en los resultados descriptivos, donde la sumatoria de la carga física es casi siete veces mayor a la de la carga mental, sugiriendo que la carga física tiene una mayor influencia en la sobrecarga laboral en los profesionales de salud de la Red 1 DIRIS Lima Centro.

A poner a prueba la hipótesis específica 2, respecto a la carga mental, el análisis de correlación de Spearman reveló que esta dimensión de la carga laboral

presenta una relación inversa ($Rho=-0.277$) con la calidad de vida. Estos resultados se diferencian de los estudios de Barros (2015) quien en su resultado determinó que, a mayor carga de trabajo mayor, los síntomas de estrés también se incrementan; además, que el 96.8% presenta sobrecarga laboral y el 90,3% presento síntomas de estrés. Asimismo, Arco (2013) determinó como fuente principal que recarga el trabajo a la presión temporal y el esfuerzo que realizan los profesionales con la finalidad de cumplir con sus actividades asignadas, especialmente cuando brindan una atención al paciente. Finalmente, Castro et al. (2018) concluyó que las entidades de salud tienen que establecer estrategias para mejorar las condiciones de vida de los empleados y al realizarlo mejorara su rendimiento y eficiencia en el trabajo.

Estos resultados, tienen un soporte teórico en lo planteado los especialistas del Instituto Navarro de salud Laboral (2017) quienes indicaron que la carga mental es un conjunto de actividades mentales, cognitivos a los que se somete un trabajador durante su jornada de trabajo. Se considera también como el nivel esfuerzo intelectual que se requiere para culminar el trabajo solicitado. Siendo los factores influyentes la cantidad de información a la que se está expuesto, la dificultad de resultado que se pide, la velocidad de respuesta requerida y las capacidades personales. Asimismo, es un constructo mental que refleja las exigencias mentales que se impone a los empleados por las tareas designadas donde hacen uso de su capacidad y esfuerzo (Cain, 2016).

Cabe resaltar que existe una diferencia entre la carga mental y la sobrecarga mental, es que la primera es la cantidad de actividad mental que debe gastar el individuo para cumplir sus tareas de tipo resolución de problemas, mientras que la segunda, es considerada como la actividad excesiva que debe poner en acción el individuo cuando la cantidad de informaciones a tratar en un tiempo determinado sobre pasa sus posibilidades o capacidades (Ceballos-Vásquez et al., 2015; Paxion et al., 2014). Según Cho et al. (2015) la carga mental es uno de los factores relacionados con el aspecto psicosocial en el trabajo que produce problemas en el rendimiento y la salud de muchos trabajadores.

Este hallazgo es importante porque demuestra una asociación que debe ser tomada en cuenta para prevenir enfermedades físicas y mentales en el personal de salud que puedan reducir su capacidad laboral en perjuicio de la atención a los

pacientes y de ellos mismos. Por ejemplo, el personal de salud sometido a un gran estrés por la carga horaria, desgaste físico y mental por estar expuestos a periodos más prolongados de trabajo y un mayor contacto con los pacientes y sus familiares pueden sufrir en estos problemas. Por otro lado, la muestra de profesionales de salud que participó en el estudio fue heterogénea, por lo que futuros estudios son necesarios para determinar la influencia de la sobrecarga laboral en cada área y especialidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera. En relación a la hipótesis general, se demostró la existencia de una relación inversa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de la salud de la RED1, Lima centro, con un $\rho = -0.680$ y un $p = 0.001$. Demostrando que una excesiva carga en el trabajo es un factor que incide en la calidad de vida en estos profesionales.

Segunda. En relación al primer objetivo específico, se evidenció una asociación negativa entre la carga física y la calidad de vida en profesionales de la salud de la RED1, Lima centro, con un $\rho = -0.200$ y un $p = 0.014$. Este resultado nos permite concluir que el aumento en la carga física en los centros de salud puede asociarse a la presencia de enfermedades o patologías que pueden reducir nuestra calidad de vida.

Tercera. En relación al segundo objetivo específico, los resultados del análisis de correlación muestran una relación inversa entre la carga mental y la calidad de vida en profesionales de la salud de la RED1, Lima centro, con un $\rho = -0.277$ y un $p = 0.001$. Esto nos demuestra que una disminución de la calidad de vida puede asociarse a la alta carga psicológica o intenso estrés en estos profesionales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Realizar futuros estudios donde se puedan incluir variables confusoras como edad del participante, tiempo de trabajo, especialidad/carrera, área de trabajo, horas de trabajo por semana, sexo, estado civil, ingresos económicos, peso, entre otros para poder cuantificar la mayor cantidad de factores influyentes sobre la calidad de vida.

Segunda. Los resultados del presente estudio muestran por primera vez los efectos negativos sobre la calidad de vida del exceso de carga laboral física en los profesionales de salud, por lo que se deben implementar medidas para mitigar esto.

Tercera. Realizar estudios para comparar la relación entre sobrecarga laboral entre hospitales de diferentes ciudades y con clínicas para determinar la influencia del ambiente de trabajo sobre estas dos variables.

REFERENCIAS

- Al-Makhaita, H., Sabra, A., & Hafez, A. (2014). Predictors of work-related stress among nurses working in primary and secondary health care levels in Dammam, Eastern Saudi Arabia. *Journal of Family and Community Medicine*, 21(2), 79–84. <https://doi.org/10.4103/2230-8229.134762>
- Alenezi, A. M., Aboshaiqah, A., & Baker, O. (2018). Work-related stress among nursing staff working in government hospitals and primary health care centres. *International Journal of Nursing Practice*, 24(5), e12676. <https://doi.org/10.1111/IJN.12676>
- Altman, M. (2019). Implications of smart decision-making and heuristics for production theory and material welfare. *Mind and Society*, 18(2), 167–179. <https://doi.org/10.1007/s11299-019-00219-y>
- Amponsah-Tawiah, K., Leka, S., Jain, A., Hollis, D., & Cox, T. (2014). The impact of physical and psychosocial risks on employee well-being and quality of life: The case of the mining industry in Ghana. *Safety Science*, 65, 28–35. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.12.002>
- Arco, O. D. C. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012* [Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/49596>
- Barbosa-Granados, S., & Urrea-Cuellar, A. (2018). Influencia del deporte y la actividad física en el estado de salud físico y mental. *Katharsis*, 25, 141–160. <https://doi.org/10.25057/25005731.1023>
- Barros, E. (2015). *La sobrecarga laboral y su relación con la presencia de síntomas de estrés laboral en funcionarios de las administraciones zonales del municipio de Quito* [Universidad Internacional SEK]. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/1300>
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: Su concepto y medición. *Psicothema*, 17(4), 582–589.
- Bocanegra, J. C. (2012). Sobrecarga laboral en los profesionales de la salud y su relación con la seguridad del paciente: la fatiga resultante de la sobrecarga en el trabajo produce un deterioro del rendimiento humano. *Revista Médico Legal*.

<https://link.gale.com/apps/doc/A307524648/GPS?u=fuaa&sid=bookmark-GPS&xid=1040576f>

- Cain, B. (2016). A Review of the mental workload literature. *Defence Research and Development Canada Toronto.*, 35, 1–35.
<https://apps.dtic.mil/sti/citations/ADA474193>
- Casas, J., Lorenzo, S., Ramón, J., & Cañas, J. (2022). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI(January 2002), 143–160.
https://www.researchgate.net/profile/Susana-Lorenzo-2/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., & Luis, K. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Ibeoamérica de Ciencias*, 2(4), 1–11.
www.reibci.org
- Cazana-Vásquez, Z. (2017). Factores asociados a la calidad de vida profesional en enfermeras de un hospital público. *CASUS. Revista de Investigación y Casos En Salud*, 2(2), 89–99. <https://doi.org/10.35626/casus.2.2017.36>
- Ceballos-Vásquez, P., Rolo-González, G., Hernández-Fernaud, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2015). Factores psicosociales y Carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(2), 315–322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Cho, E., Sloane, D. M., Kim, E. Y., Kim, S., Choi, M., Yoo, I. Y., Lee, H. S., & Aiken, L. H. (2015). Effects of nurse staffing, work environments, and education on patient mortality: An observational study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 535–542.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.08.006>
- Cornejo, J. A., & Salazar, R. H. (2018). *Estrés académico en estudiantes de una universidad privada y nacional de Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán].
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/4237>
- Del Valle, K. S. (2021). La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *San Gregorio*, 1(47), 165–179.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i47.1966>

- Eriksen, W., Tambs, K., & Knardahl, S. (2006). *Work factors and psychological distress in nurses' aides: a prospective cohort study*.
<https://doi.org/10.1186/1471-2458-6-290>
- Erin, K., & Phyllis, M. (2021, December 31). *Overload*. Overload; Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9780691230801/HTML>
- Esnarriaga, A. M. (2014). *Propuesta para la medición de cargas de trabajo de enfermería en UCI hospital universitario Donostia*. <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/14322>
- Fonseca, V. M. V., Pasos, J. C. G., Martínez, J., & Salgado, A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41–49.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- García, F. (2014). Calidad De Vida De Adultos Mayores Hombres De Una Delegación Del Municipio De Toluca. *Universidad Autónoma de Estado de México*, 1(1124), 80.
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/41351/Tesis Final Felipe.pdf?sequence=1](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/41351/Tesis%20Final%20Felipe.pdf?sequence=1)
- Gaviria, K. (2020). Relación entre el funcionamiento y calidad de vida en personas con discapacidad. *Open Journal Systems*, 1–8. <https://orcid.org/0000-0001-5958-8214>
- González, J. A. (2019). Intensity of supports, mental health, employment and its relationship with results of quality of life. *Siglo Cero*, 50(2), 73–88.
<https://doi.org/10.14201/scero20195027388>
- Granero, A. (2017). *Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuesta de mejora* [Universitat de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/handle/10803/404610>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In Mc Graw-Hill Interamericana (Ed.), *universidad tecnologica laja Bajío* (Vol. 66).
<https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9
- Hon, A. H. Y., & Kim, T.-Y. (2018). Work Overload and Employee Creativity: The Roles of Goal Commitment, Task Feedback from Supervisor, and Reward for Competence. In *Current Topics in Management* (pp. 193–211). Routledge.

- <https://doi.org/10.4324/9780203794012-11>
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Instituto Navarro de salud Laboral. (2017). Riesgos por carga, física o mental, de trabajo. In *Prevención de riesgos laborales en el sector agrario*.
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Jaimes-Valencia, M. L., Fajardo-Nates, S., Arguello, J. F., Mejía-Arciniegas, C. N., Rojas-Arenas, L. C., Gallo-Eugenio, L. M., & León-Santos, N. R. (2019). Percepciones de padres o acudientes sobre la salud y calidad de vida de sus hijos adolescentes escolarizados. *MedUNAB*, 21(3), 314–333.
<https://doi.org/10.29375/01237047.2736>
- Jerez, C. (2015). *Evaluación de calidad de vida y sus determinantes en personas dependientes de opiáceos en tratamiento con metadona* [Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/33695/>
- Kimura, T., Bande, B., & Fernández-Ferrín, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6), 736–745. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>
- Lozano-Gutiérrez, J. L., Rodríguez-García, F. J., Pacheco-Amigo, B. M., & Emma-Perla, S. R. (2019). Bienestar material y autodeterminación en la calidad de vida en estudiantes universitarios. *Revista de Operaciones Tecnológicas*, 3(7), 27–30. <https://doi.org/10.35429/jcp.2019.7.3.27.30>
- Macías, A. J., Gutiérrez-Castañeda, C., Carmona González, F. J., & Crespillo Vilchez, D. (2016). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. *Atención Primaria*, 48(5), 301–307.
<https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2015.06.007>
- Martínez, J. (2017). Sobrecarga laboral en los profesionales de Enfermería en UCI. *Publicaciones Didácticas*, 4(15), 859–862.
<https://core.ac.uk/download/pdf/235856749.pdf>
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., Riobamba-Jiménez, O. D.,

- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/RUS.192102.152>
- Merkus, S. L., Lunde, L. K., Koch, M., Wærsted, M., Knardahl, S., & Veiersted, K. B. (2019). Physical capacity, occupational physical demands, and relative physical strain of older employees in construction and healthcare. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(3), 295–307. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1377-5>
- Moray, E. (2021). Mental Workload: Theory, Measurement. In *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (pp. 866–869). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780849375477-178>
- Moray, N. E. (2002). Mental Workload - Its Theory and Measurement. In *Contemporary Psychology* (Vol. 25, Issue 2). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SP3IBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=Mental+Workload:&ots=5YTMrlScqQ&sig=k5uRd3jcXH-ExhZJil2KRVTIz18#v=onepage&q=Mental+Workload%3A&f=false>
- Moray, N. E. (2013). Mental Workload - Its Theory and Measurement. In *Contemporary Psychology* (Vol. 25, Issue 2). <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=SP3IBwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=mental+workload&ots=5YTLtIRbuM&sig=QtmmDONrcJNdE5kiPSD8CwD134c#v=onepage&q=mental+workload&f=false>
- Murillo, J. (2012). LA SATISFACCIÓN VITAL: SU RELACIÓN CON EL PREJUICIO, LA IDENTIDAD NACIONAL, LA AUTOESTIMA Y EL BIENESTAR MATERIAL, EN INMIGRANTES LIFE SATISFACTION: ITS RELATIONSHIP WITH PREJUDICE, NATIONAL IDENTITY, SELF-ESTEEM AND MATERIAL WELL-BEING IN IMMIGRANTS. *ActA ColombiAnA de Psicología*, 15(2), 99–108.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

- Organización Mundial de la Salud. (2017). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. OPS. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>
- Patlán, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010&domain=pdf>
- Paxion, J., Galy, E., & Berthelon, C. (2014). Mental workload and driving. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 5, Issue DEC). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01344>
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Scientific Research Paradigms*, 23(1), 9–17.
- Reyes, M. (2019). *Evaluación del bienestar socioeconómico por categorías ocupacionales* (Issue March 2020).
- Ricse, R. E. (2017). *Calidad de vida y clima organizacional de médicos anesthesiólogos que laboran en hospitales de Essalud y Minsa. Lima-Perú. 2015* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1617>
- Rivas, M. (2001). “Calidad de vida”, indicadores de “calidad de vida” y la educación. https://www.researchgate.net/publication/316504558_Calidad_de_vida_indicadores_de_calidad_de_vida_y_la_educacion
- Rodríguez, J. F., Alberto Gualteros, J., Andrés Torres, J., Marina Umbarila Espinosa, L., Ramírez-Vélez, R., & Manuela Beltrán, U. (2015). Asociación entre el desempeño muscular y el bienestar físico en niños y adolescentes de Bogotá, Colombia ASSOCIATION BETWEEN MUSCULAR FITNESS AND PHYSICAL HEALTH STATUS AMONG CHILDREN AND ADOLESCENTS FROM BOGOTÁ, COLOMBIA. *Nutr Hosp*, 32(4), 1559–1566. <https://doi.org/10.3305/nh.2015.32.4.9310>
- Sandoval, J. (2014). La subjetividad en el enfoque del Desarrollo: Calidad de vida, Bienestar subjetivo y Capacidades. *LIMITE Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 9(30), 35–48. <https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=07181361&AN=111188771&h=RLIWxHA1HiU8nmCNSTDe6qO%2FIW%2FCFhosnt%2B7%2FHjtFc5pDwF6bv2lAtJFS2F1fu4o5ab>

- AeM0%2Fvpsf2uybQm6wEA%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resu
- Siu, O. L. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organisational commitment. *Applied Psychology*, 51(4), 527–544. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.t01-1-00106>
- Tamayo, M. (2006). *El proceso de la Investigación Científica* (Cuarta Edición). www.noriega.com.mx
- Trejos-Castillo, E., Bedore, S., Davis, G., & Hipps, T. (2015). Emotional Well-being of Youth in Foster Care: An Exploratory Study. *Revista CES Psicològica*, 8(1), 98–118.
- Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2012). Quality of life: A theoretical review. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61–71. <https://doi.org/10.4067/s0718-48082012000100006>
- Velasco, F. J., Luna Velázquez, O., & García, A. A. (2018). El malestar social: integración de indicadores negativos que expliquen el contexto del bienestar social de los mexicanos. *Revista Electrónica de Psicología Política*, 40(5), 1–31.
- Yalta, V. M. (2017). *Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el hospital nacional Daniel Alcides Carrión, Octubre - Noviembre 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12064>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de operacionalización de la variable sobrecarga laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
sobrecarga laboral	Arco (2017) quien manifestó que la sobrecarga laboral es el conjunto de actividades físicas y mentales que necesita un trabajador para realizar todas sus actividades diarias, asimismo indicó que puede estar asociada al exceso de tareas, demandas excesivas de habilidades que puede incrementar los niveles de agotamiento emocional y físico de los profesionales.	La variable sobrecarga laboral fue medida a través de una encuesta, considerando las dimensiones: Carga Física y carga mental	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga física. • Posturas forzadas. • Movimientos repetitivos. • Manipulación de cargas. • Organización del trabajo 	1 – 9	Ordinal Siempre (2) A Veces (1)	Excesiva [34 - 50] Regular [17 - 33]
			Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga mental • Monotonía laboral • Insatisfacción laboral • Factores Psicosociales y organización. • Falta de retos y ausencia de rotación laboral Motivación	10 – 25	Nunca (0)	Baja [0 - 16]

Anexo B: Matriz de operacionalización de la variable calidad de vida

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel/rango
Calidad de vida	Calman (1984) citado en Hornillos (2015) quien mencionó que la calidad de vida se da cuando “las esperanzas y expectativas de la persona se ven acompañadas y satisfechas por la experiencia” (p. 124).	La variable calidad de vida fue medida a través de una encuesta, considerando las dimensiones: Carga física y carga mental.	Bienestar físico	<ul style="list-style-type: none"> • Salud • Seguridad Física 	1 – 3	Ordinal Siempre (2) A Veces (1) Nunca (0)	Buena [33 - 48]
			Bienestar Material	<ul style="list-style-type: none"> • Privacidad • Alimento • Vivienda • Transporte Posesiones 	4 – 11		Regular [16 - 32]
			Bienestar Social	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Familiares • Relaciones Amicales 	12 – 14		Mala [0 - 15]
			Bienestar emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima • Estado respecto a los demás • Religión 	15 – 20		
			Desarrollo y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Educación • Productividad Contribución 	21 – 24		

ANEXO C: Cuestionarios de sobrecarga laboral

Estimado Profesional, a continuación, tiene una serie de preguntas relacionadas a su carga laboral.

No hay respuestas correctas o incorrectas, solo nos interesa saber la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida de los profesionales de la salud.

INSTRUCCIONES: Marca con una equis (X) la alternativa que crees conveniente de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

Tabla de Valoración	Nunca	A veces	Siempre
	0	1	2

SOBRECARGA LABORAL						
CARGA FÍSICA				0	1	2
1.	Presenta fatiga física ante una actividad laboral.					
2.	Su tipo de trabajo requiere consumo de energía física mayor a lo esperado.					
3.	Considera que el trabajo es la causa de su constante fatiga.					
4.	Utiliza una postura inadecuada en las actividades que realiza en el trabajo.					
5.	El mobiliario de su servicio o área de trabajo que usa influye en una inadecuada postura en sus actividades diarias.					
6.	Realiza movimientos repetitivos de manera constante al desplazarse en su centro o área de trabajo.					
7.	Realiza trabajos que implica esfuerzo en sus actividades laborales diarias.					
8.	8. En su centro de labores existe una agenda de trabajo para saber lo que tiene que realizar.					
9.	Los planes de trabajo que se elaboran en su institución favorecen la realización de actividades programadas.					
CARGA MENTAL				0	1	2
10.	Presenta fatiga mental con facilidad después de realizar sus actividades diarias.					
11.	La rotación laboral favorecería su estado emocional.					
12.	Se siente satisfecho con sus labores que desempeña en la institución.					
13.	El ambiente de trabajo donde labora influye en su desempeño					
14.	El número de profesionales asignados a su área de trabajo repercute en el cumplimiento de sus actividades laborales.					
15.	Alguna vez pensó en abandonar su centro de trabajo.					

16	Realiza las mismas actividades diarias.			
17	En su centro de trabajo se fijan metas y busca la forma de alcanzarlos.			
18	Participa en los programas de capacitación o desarrollo de nuevos proyectos en su institución.			
19	Como profesional de la salud Ud. es competitivo.			
20	Como parte de su trabajo considera asumir nuevos retos.			
21	La rotación del personal profesional permitiría aportar nuevos conocimientos y perspectivas en el área en la que se desempeña.			
22	El proponer ideas o intervención de mejoras en el trabajo, lo motiva.			
23	Ha experimentado que su trabajo en la institución tiene valor significativo.			
24	Tiene conocimiento e información sobre su desempeño.			
25	Se siente considerado como parte del equipo de trabajo.			

Muchas Gracias.

ANEXO D: Cuestionarios de calidad de vida

Estimado Profesional, a continuación, tiene una serie de preguntas relacionadas a su calidad de vida

No hay respuestas correctas o incorrectas, solo nos interesa saber la relación que existe entre la carga laboral y la calidad de vida de los profesionales de la salud.

NSTRUCCIONES: Marca con una equis (X) la alternativa que crees conveniente de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

Tabla de Valoración	Nunca	A veces	Siempre
	0	1	2

CALIDAD DE VIDA				
BIENESTAR FISICO		0	1	2
	Su salud favorece un buen desempeño laboral			
	Considera que tiene alguna enfermedad física que repercute en sus actividades laborales			
	Considera Ud. que en su centro de labores se toman medidas preventivas para su seguridad física.			
a. BIENESTAR MATERIAL		0	1	2
	Consume alimentos ricos en hierro para favorecer su salud.			
	Provee alimentos de calidad nutricional a su familia			
	Su vivienda es adecuada para el bienestar de su familia			
	La vivienda y el entorno donde reside es un lugar físico y psicológicamente seguro y saludable			
	Presenta dificultad para llegar en el horario establecido a su centro de labores utilizando transporte público.			
	El tiempo de viaje está progresivamente aumentando durante este último tiempo			
	Tiene la privacidad necesaria para realizar sus proyectos de vida			
	Con que frecuencia adquiere bienes por si mismos			
		0	1	2
	Mantiene una comunicación fluida con los miembros de su familia			
	Comparte espacios de esparcimientos con su familia			
	Mantiene relación cordial y de buen trato con sus amigos			
		0	1	2
	Ante una dificultad laboral, reflexiona y continua con sus labores			
	Tiene miedo a expresar lo que siente			
	Puede aceptar críticas sin enojarse			
	Es feliz por lo que es o por lo que tiene			
	Cree que la vida es justa			
	Dios está presente en todo momento de su vida			
DESARROLLO Y ACTIVIDAD		0	1	2

	Está satisfecho con la profesión que posee			
	Considera que las capacitaciones favorecen su desarrollo			
	Considera que realiza las actividades necesarias para el sustento de su familia			
	Considera que con la competencia profesional que posee, contribuye con el desarrollo de la institución			

Muchas Gracias

ANEXO E: Validez de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario relacionado a la Sobrecarga Laboral

OBJETIVO:

Determinar la Sobrecarga laboral en los profesionales de la salud de la Red 1, Diris Lima Centro – 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Sobrecarga Laboral

DIRIGIDO A:

Profesionales de la salud de la Red 1, Diris Lima Centro.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRO

VALORACIÓN:

BAJA	REGULAR <input checked="" type="checkbox"/>	EXCESIVA
------	---	----------

Mg. Rivera Arellano Gissela
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI... 41154085.

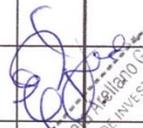
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS : SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED 1, DIRIS LIMA CENTRO - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
as a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. La Carga de Trabajo es un factor de riesgo presente en todas las actividades laborales.	CARGA FÍSICA	Fatiga Física	Presenta fatiga física ante una actividad laboral .									
			Su tipo de trabajo requiere consumo de energía física mayor a lo esperado.									
			Considera que el trabajo es la causa de su constante fatiga.									
		Posturas Forzadas	Utiliza una postura inadecuada en las actividades que realiza en el trabajo.									
			El mobiliario de su servicio o área de trabajo que usa influye en una inadecuada postura en sus actividades diarias.									
		Movimientos repetitivos	Realiza movimientos repetitivos de manera constante al desplazarse en su centro o área de trabajo									
		Manipulación de cargas	Realiza trabajos que implica esfuerzo en sus actividades laborales diarias									
		Organización del trabajo	En su centro de labores existe una agenda de trabajo para saber lo que tiene que realizar.									
		Los planes de trabajo que se elaboran en su institución favorecen la realización de actividades programadas										
	CARGA MENTAL	Fatiga mental	Presenta fatiga mental con facilidad después de realizar sus actividades diarias.									
			La rotación laboral favorecería su estado emocional.									
		Insatisfacción Laboral	Se siente satisfecho con sus labores que desempeña en la institución									
			El ambiente de trabajo donde labora influye en su desempeño									
			El número de profesionales asignados a su área de trabajo, repercute en el cumplimiento de sus actividades laborales.									
			Alguna vez pensó en abandonar su centro de trabajo									
		Monotonía Laboral	Realiza las mismas actividades diarias									
		Factores Psicosociales y Organización.	En su centro de trabajo se fijan metas y busca la forma de alcanzarlos									

[Firma]
 Mg. Rivera Mariano Cissela
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

SOBRECARGA LABORAL : Es el conjunto de requerimientos psicofísicos		Participa en los programas de capacitación o desarrollo de nuevos proyectos en su institución																		
	Falta de retos y ausencia de rotación laboral	Como profesional de la salud Ud. es competitivo.																		
		Como parte de su trabajo considera asumir nuevos retos.																		
		La rotación del personal profesional permitiría aportar nuevo conocimientos y perspectivas en el área que se desempeña.																		
	Motivación	El proponer ideas o intervención de mejoras en el trabajo, lo motiva																		
		Ha experimentado que su trabajo en la institución tiene valor significativo																		
		Tiene conocimiento e información sobre su desempeño																		
		Se siente considerado como parte del equipo de trabajo																		


 Mg. Rina Gallardo Gassola
 Docente de Investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SOBRECARGA LABORAL

	15. Alguna vez pensó en abandonar su centro de trabajo.	✓		✓		✓	
DI	16. Realiza las mismas actividades diarias.	✓		✓		✓	
1. I							
2. I	17. En su centro de trabajo se fijan metas y busca la forma de alcanzarlos.	✓		✓		✓	
3. I	18. Participa en los programas de capacitación o desarrollo de nuevos proyectos en su institución	✓		✓		✓	
4. I	19.- Como profesional de la salud Ud. es competitivo.	✓		✓		✓	
rea							
5. I	20.-Como parte de su trabajo considera asumir nuevos retos.	✓		✓		✓	
inf							
6. I	21.- La rotación del personal profesional permitiría aportar nuevos conocimientos y perspectivas en el área en la que se desempeña.	✓		✓		✓	
al c							
7. I	22. El proponer ideas o intervención de mejoras en el trabajo, lo motiva.	✓		✓		✓	
act							
8. I	23. Ha experimentado que el trabajo en la institución tiene valor significativo.	✓		✓		✓	
par							
9. I	24. Tiene conocimiento e información sobre su desempeño.	✓		✓		✓	
fav							
DI	25.- Se siente considerado como parte del equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

10. rea Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

11. Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

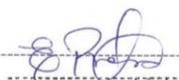
12. en Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

13. des ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 30 de 06 del 2018

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

14. labr Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Rivera Arellano Gisela
 Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario relacionado a la Calidad de Vida.

OBJETIVO:

Determinar la Calidad de Vida de los profesionales de la salud de la Red 1, Diris Lima Centro- 2018

VARIABLE QUE EVALÚA:

Calidad de Vida.

DIRIGIDO A:

Profesionales de la salud de la Red 1, Diris Lima Centro.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

MALA	REGULAR	BUENA <input checked="" type="checkbox"/>
------	---------	---

Mg. Rivera Arellano Gissela
DOCENTE DE INVESTIGACION

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI...41154085...

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS : SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA RED 1, DIRIS LIMA CENTRO - 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1	2	3	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
sional debido a que abarca diversas condiciones relacionadas con el trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral. ofrece un amplio listado de mcial, valores, relaciones y apoyo social, relaciones familiares, situación laboral, situación económica, salud, estado emocional, religión, espiritualidad, ocio, cultura, y un largo etcétera d subdimensiones dentro de cada uno de estos aspectos.	Bienestar Físico	Salud	Su salud favorece un buen desempeño laboral									
			Considera que tiene alguna enfermedad física que repercute en sus actividades laborales									
		Seguridad Física	Considera Ud. que en su centro de labores se toman medidas preventivas para su seguridad física.									
	Bienestar Material	Alimento	Consumo alimentos ricos en hierro para favorecer su salud.									
			Provee alimentos de calidad nutricional a su familia									
		Vivienda	Su vivienda es adecuada para el bienestar de su familia									
			La vivienda y el entorno donde reside es un lugar físico y psicológicamente seguro y saludable									
		Transporte	Presenta dificultad para llegar en el horario establecido a su centro de labores utilizando transporte público.									
			El tiempo de viaje está progresivamente aumentando durante este último tiempo									
		Privacidad	Tiene la privacidad necesaria para realizar sus proyectos de vida									
	Bienestar Social	Posesion	Adquiere bienes por si mismos frecuentemente.									
			Relaciones Familiares	Mantiene una comunicación fluida con los miembros de su familia								
		Relaciones Familiares	Comparte espacios de esparcimientos con su familia									
	Bienestar Emocional	Relaciones Amicales	Mantiene relación cordial y de buen trato con sus amigos									
			Autoestima	Ante una dificultad laboral, reflexiona y continua con sus labores								
		Autoestima	Tiene miedo a expresar lo que siente									
		Autoestima	Puede aceptar críticas sin enojarse									


 Mg. Rivera Atellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

CALIDAD DE VIDA: Este concepto debe de ser considerado multidimensional. Componentes de la Calidad de Vida: calidad del medio ambiente, entorno reside

Desarrollo y Contribucion		Es feliz por lo que es o por lo que tiene																		
	Estado respecto a los demas	Cree que la vida es justa																		
	Religion	Considera a Dios en todo momento de su vida.																		
	Educacion	Está satisfecho con la profesión que posee																		
	Produccion	Considera que las capacitaciones favorecen su desarrollo																		
		Considera que realiza las actividades necesarias para el sustento de su familia																		
	Contribucion.	Considera que con la competencia profesional que posee, contribuye con el desarrollo de la institución																		


 Director Adm. y G. G. G.
 INSTITUTO DE INVESTIGACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CALIDAD DE VIDA

DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: BIENESTAR FÍSICO							
1.-Su salud favorece un buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
2.-Considera que tiene alguna enfermedad física que repercute en sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
3.-Considera Ud. que en su centro de labores se toman medidas preventivas para su seguridad física.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: BIENESTAR MATERIAL							
4.-Consume alimentos ricos en hierro para favorecer su salud.	✓		✓		✓		
5.-Provee alimentos de calidad nutricional a su familia	✓		✓		✓		
6.-Su vivienda es adecuada para el bienestar de su familia.	✓		✓		✓		
7.- La vivienda y el entorno donde reside es un lugar físico y psicológicamente seguro y saludable.	✓		✓		✓		
8.-Presenta dificultad para llegar en el horario establecido a su centro de labores utilizando transporte público.	✓		✓		✓		
9.-El tiempo de viaje está progresivamente aumentando durante este último tiempo.	✓		✓		✓		
10.- Tiene la privacidad necesaria para realizar sus proyectos de vida.	✓		✓		✓		
11.- Con que frecuencia adquiere bienes por sí mismos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: BIENESTAR SOCIAL							
12.-. Mantiene una comunicación fluida con los miembros de su familia.	✓		✓		✓		
13.- Comparte espacios de esparcimientos con su familia	✓		✓		✓		
14.- Mantiene relación cordial y de buen trato con sus	✓		✓		✓		

amigos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: BIENESTAR EMOCIONAL							
15.- Ante una dificultad laboral, reflexiona y continua con sus labores.	✓		✓		✓		
16.-. Tiene miedo a expresar lo que siente.	✓		✓		✓		
17.- Puede aceptar críticas sin enojarse.	✓		✓		✓		
18.- Es feliz por lo que es o por lo que tiene.	✓		✓		✓		
19.- Cree que la vida es justa.	✓		✓		✓		
20.- Considera a Dios en todo momento de su vida.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 DESARROLLO Y ACTIVIDAD:							
21.-Está satisfecho con la profesión que posee.	✓		✓		✓		
22.-Considera que las capacitaciones favorecen su desarrollo.	✓		✓		✓		
23.-Considera que realiza las actividades necesarias para el sustento de su familia.	✓		✓		✓		
24.-Considera que con la competencia profesional que posee, contribuye con el desarrollo de la institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIQUENA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: MAGISTER

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados, son suficientes para medir la dimensión

30 de 06 del 2018


 Mg. Rivera Arellano Gisela
 Experto Informante.

ANEXO F: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 1

Análisis de confiabilidad

Variables	N° Elementos	Alfa de Cronbach
Sobrecarga Laboral	21	0.750
Calidad de Vida	21	0.840

Nota: Elaboración propia

ANEXO G: Base de datos de la variable sobrecarga laboral

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Cortar Copiar Pegar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número

Arial Narrow B Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda

AM4 f2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	
1		SOBRECARGA LABORAL																														
2		CARGA FISICA											CARGA MENTAL																			
3		P1_1	P1_2	P1_3	P1_4	P1_5	P1_6	P1_7	P1_8	P1_9	S1	Niv_D1	P1_10	P1_11	P1_12	P1_13	P1_14	P1_15	P1_16	P1_17	P1_18	P1_19	P1_20	P1_21	P1_22	P1_23	P1_24	P1_25	S2	Niv_D2	ST1	
4	1	1	0	0	1	1	0	1	2	1	7	Regular	0	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	24	Excesiva	31
5	2	1	0	0	0	1	0	0	1	2	5	Baja	0	1	2	1	0	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24	Excesiva	29
6	3	1	1	1	2	0	2	1	0	1	9	Regular	1	2	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	21	Regular	30	
7	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	12	Regular	2	2	2	2	2	2	1	1	0	2	2	2	2	2	2	0	1	25	Excesiva	37
8	5	1	0	1	2	2	2	1	1	2	12	Regular	1	0	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	21	Regular	33
9	6	1	1	1	1	1	2	1	0	0	8	Regular	1	1	2	1	2	1	2	0	1	2	2	1	2	1	1	2	22	Excesiva	30	
10	7	1	1	1	2	2	2	1	1	1	12	Regular	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	Excesiva	38	
11	8	1	1	0	1	2	2	1	1	1	10	Regular	1	1	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	25	Excesiva	35	
12	9	1	1	0	2	1	1	0	2	2	10	Regular	2	0	2	2	2	0	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	24	Excesiva	34	
13	10	1	0	0	0	1	1	0	0	1	4	Baja	1	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23	Excesiva	27	
14	11	1	1	1	2	2	1	0	1	0	9	Regular	0	1	2	2	0	0	1	0	1	2	2	1	1	2	2	2	19	Regular	28	
15	12	1	0	1	1	0	1	1	1	1	7	Regular	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	24	Excesiva	31
16	13	0	0	0	2	2	1	1	2	2	10	Regular	1	0	2	2	2	0	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	26	Excesiva	36	
17	14	0	1	0	1	1	1	0	0	1	5	Baja	0	2	2	2	0	0	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	20	Regular	25	
18	15	1	1	2	0	1	1	0	1	2	9	Regular	1	1	1	2	2	0	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	21	Regular	30	
19	16	1	1	1	1	2	2	1	0	2	11	Regular	1	1	1	1	2	1	1	2	0	2	1	2	2	1	1	1	1	20	Regular	31
20	17	1	0	1	0	1	2	1	2	2	10	Regular	1	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	23	Excesiva	33	
21	18	1	1	1	1	2	2	1	2	2	13	Excesiva	1	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	27	Excesiva	40
22	19	0	1	0	1	1	0	1	1	1	6	Baja	1	2	2	2	1	0	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	22	Excesiva	27	
23	20	1	0	0	0	1	1	0	0	1	4	Baja	1	2	2	0	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23	Excesiva	27	
24	21	1	1	0	2	2	2	0	1	2	11	Regular	1	0	2	2	1	0	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	23	Excesiva	34	
25	22	2	1	1	1	1	1	1	2	1	11	Regular	1	1	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	8	Baja	19	
26	23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	Regular	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	18	Regular	28	
27	24	2	2	1	2	1	1	1	1	1	12	Regular	1	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	Excesiva	38	

Original Hoja3 Hoja1

Listo Promedio: 2

ANEXO H: Base de datos de la variable Calidad de vida

CALIDAD DE VIDA																														
BIENESTAR FISICO				BIENESTAR MATERIAL								BIENESTAR SOCIAL				BIENESTAR EMOCIONAL						DESARROLLO Y ACTIVIDAD				ST2	Niv_V2			
P2_1	P2_2	P2_3	S3	P2_4	P2_5	P2_6	P2_7	P2_8	P2_9	P2_10	P2_11	S4	P2_12	P2_13	P2_14	S5	P2_15	P2_16	P2_17	P2_18	P2_19	P2_20	S6	P2_21	P2_22	P2_23	P2_24	S7		
2	0	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	1	2	5	2	1	1	2	2	2	10	1	2	1	2	6	38	Buena
2	1	2	5	2	2	2	2	1	2	2	1	14	2	2	2	6	2	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	40	Buena
2	1	0	3	1	2	2	2	0	0	1	1	9	1	1	2	4	1	0	0	2	2	2	7	2	2	2	2	8	31	Regular
1	0	0	1	1	1	2	2	1	0	1	1	9	2	2	2	6	2	2	1	2	1	2	10	1	2	1	1	5	31	Regular
1	1	0	2	1	1	1	1	0	0	2	1	7	2	0	1	3	1	1	1	2	1	2	8	2	2	1	1	6	26	Regular
1	0	1	2	1	1	0	1	2	2	2	1	10	2	1	1	4	2	0	0	1	1	2	6	2	2	1	2	7	29	Regular
1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	13	2	2	2	6	2	2	2	2	2	0	10	2	2	1	1	6	38	Buena
2	0	1	3	2	1	2	1	0	0	1	1	8	1	1	2	4	1	0	1	1	1	1	5	2	2	0	2	6	26	Regular
2	2	1	5	2	2	2	1	1	1	1	2	2	13	2	2	2	6	2	1	2	2	2	11	2	2	2	2	8	43	Buena
2	0	0	2	2	2	2	2	0	1	1	1	11	1	1	2	4	2	0	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	34	Buena
2	0	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	2	2	6	2	0	1	2	2	2	9	2	2	1	1	6	38	Buena
2	2	1	5	2	2	2	2	1	1	2	1	13	2	2	2	6	2	0	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	41	Buena
2	0	1	3	2	2	2	2	0	1	2	1	12	2	2	2	6	2	0	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	39	Buena
2	0	1	3	2	2	2	2	1	2	1	1	13	2	2	2	6	2	0	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	39	Buena
2	0	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	12	2	2	2	6	2	0	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	39	Buena
2	1	1	4	1	2	2	1	0	1	1	2	10	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	7	2	1	1	1	5	29	Regular
2	2	1	5	1	1	1	1	0	1	1	1	7	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	31	Regular
2	1	0	3	1	2	2	2	1	2	1	1	12	2	1	2	5	2	0	1	1	1	1	7	2	2	2	2	8	35	Buena
2	0	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	13	2	2	2	6	2	0	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	39	Buena
2	0	0	2	2	2	2	2	0	1	1	1	11	1	1	2	4	2	0	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	34	Buena
2	1	0	3	2	2	2	1	0	1	1	2	11	1	1	2	4	2	0	0	2	1	2	7	1	2	2	2	7	32	Regular
0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	2	9		Mala
1	2	2	5	2	2	2	2	1	1	1	2	13	1	2	2	5	2	1	1	1	1	1	7	0	1	2	2	5	35	Buena
0	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	11	1	2	2	2	7	40	Buena

Promedio: 2 Recuento: 2 Suma

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Rivera Arellano, Edith Gissela, docente de la Escuela de posgrado de la UCV del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Este, asesora de la tesis titulada:

“Sobrecarga laboral y Calidad de vida de los profesionales de salud Red 1, Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro- 2018”

constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el artículo de revisión de literatura científica / trabajo académico / proyecto de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho ,

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela

DNI 41154085

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3712-5363>

Firma

