



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del
servicio de obstetricia médica en un hospital de Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Escalante Montoya, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-3499-7729)

ASESORES:

Dr. Santisteban Salazar, Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

Dra. Molina Carrasco, Zuly Cristina (orcid.org/0000-0002-5563-0662)

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

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Lleno de alegría y regocijo dedico esta tesis a mi padre, un gran hombre y un ejemplo a seguir, un maravilloso ser humano quien junto a mi madre me inculcaron a ser fuerte, resiliente y a siempre superarme en mi vida profesional, desde pequeño me enseñaron a perseverar siempre con los objetivos bien puestos en el horizonte.

Juan Carlos Escalante Montoya

AGRADECIMIENTO

Como estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, debo agradecer a mis maestros, mis docentes que permitieron llevar a cabo estos estudios a lo largo de los tres ciclos formativos en esta maestría, y que me permitieron nutrir de conocimientos en temas de gestión, de administración, de recursos humanos, de investigación y que alimentaron mis ganas de seguir aprendiendo día a día a ellos un agradecimiento desde el fondo de mi corazón.

Juan Carlos Escalante Montoya

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.2. Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla cruzada de ambas variables	20
Tabla 2	Relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional	20
Tabla 3	Nivel de sobrecarga laboral en el personal de Obstetricia Médica	21
Tabla 4	Nivel de calidad de vida profesional del personal de Obstetricia Médica	22
Tabla 5	Relación entre la Dimensión carga física y la calidad de vida profesional	22
Tabla 6	Relación entre la Dimensión carga mental y la calidad de vida profesional	23
Tabla 7	Relación entre la Dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida profesional	23
Tabla 8	Relación entre la Dimensión factores de la organización y la calidad de vida profesional	24

Índice de figuras

Figura 1	Esquema del diseño	13
----------	--------------------	----

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre la sobre carga laboral y la calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque. El tipo de investigación fue básica, con un diseño correlacional, no experimental. Donde la población estuvo conformada por 100 colaboradores del hospital de tercer nivel de atención de Lambayeque y la muestra por 80 profesionales que se desempeñan en el servicio de obstetricia médica. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios con escala Likert con 20 ítems cada uno, los que fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS V.25. Los resultados demostraron que existió una correlación positiva moderada entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional del personal de obstetricia médica, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,458, con un valor de significancia ($p = 0,000 \leq \alpha = 0,05$). Se concluye que se rechazó la H0 y se aceptó la H1, afirmando si existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, calidad de vida, servicio profesional, obstetricia.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between workload overload and professional quality of life in the staff of the Medical Obstetrics Service in a hospital in Lambayeque. The type of research was basic, with a correlational, non-experimental design. Where the population was made up of 100 employees of the Lambayeque tertiary care hospital and the sample was made up of 80 professionals who work in the medical obstetrics service. For data collection, the survey was used as a technique and two questionnaires with a Likert scale with 20 items each were used as an instrument, which were processed using the SPSS V.25 statistical program. The results showed that there was a moderate positive rating between work overload and professional quality of life of medical obstetrics personnel, where the Pearson R value was equal to 0.458, with a significance value ($p = 0.000 \leq \alpha = 0.05$). It is concluded that H0 was rejected and H1 was supported, stating whether there is a significant relationship between work overload and quality of professional life.

Keywords: Work overload, quality of life, professional service, obstetrics

I. INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria mundial ha acentuado los desafíos que los profesionales de la salud enfrentan en la actualidad. Esta situación se caracteriza por una creciente presión laboral que impacta significativamente en su calidad de vida profesional (CVP). En este escenario crítico, es fundamental abordar la encrucijada en la que se hallan estos profesionales. Las condiciones laborales adversas, la discriminación, la desigualdad, las abrumadoras cargas laborales, la falta de control sobre sus responsabilidades y la inseguridad en el empleo se combinan para crear un entorno que no solo afecta su bienestar mental, sino que también incide directamente en la calidad de la atención médica que ofrecen a sus pacientes. Según la Organización Mundial de la Salud, en el año 2020, el 15% de los trabajadores de la salud se sintieron mentalmente vulnerables frente a la prestación de atención médica (OMS, 2021).

En Latinoamérica, los profesionales de la salud se enfrentan a una sobrecarga laboral (SL) extrema y a un estrés emocional considerable. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), esta sobrecarga de trabajo se relaciona con aproximadamente 750,000 muertes al año. De igual modo, la Organización de las Naciones Unidas ha registrado tasas de episodios depresivos entre trabajadores de la salud que oscilan entre el 14.7% y el 22%, señalando una crisis que demanda atención inmediata (ONU, 2023).

En el contexto nacional, la situación se torna aún más alarmante. La recomendación de la OMS de 43 médicos por cada 10,000 personas contrasta drásticamente con la realidad peruana, donde solo hay 17 médicos por cada 10,000 habitantes. Esta discrepancia contribuye de manera significativa a la sobrecarga de trabajo en los diferentes establecimientos de salud en nuestro país. (OMS,2020). Según datos del Ministerio de Salud (MINSA) en 2021, regiones como Piura, Loreto, Cajamarca y Puno cuentan con tan solo 9 médicos por cada 10,000 personas, una situación crítica que impacta la atención médica primaria (Vigilante, 2023). En la ciudad de Lambayeque, los trabajadores de los establecimientos de salud, muestran signos de estrés, debido a la carga laboral, manifestándose en malestar físico y emocional lo cual afecta su CVP. (Salazar, 2022).

Las mujeres embarazadas con riesgo elevado que son hospitalizadas en centros de atención de tercer nivel enfrentan un aumento significativo en los riesgos de complicaciones y mortalidad debido a las diversas patologías y problemas asociados con el embarazo. La atención que requieren estas pacientes implica un nivel más elevado de esfuerzo y cuidado debido a la complejidad de su situación médica.

El área de obstetricia de un nosocomio Lambayecano cuenta con 15 ginecólogos, 34 obstetras y 20 técnicos, que cubren solamente una parte de las horas anuales requeridas del total de las horas disponibles, 56.4% (23850/42294), 62.9% (54300/86257) y 4.7% (3300/70620) respectivamente, teniendo una brecha total de horas anuales por profesionales de 11 ginecólogos (18444 horas), 19 obstetricas (31957 horas) y 23 técnicos (37620 horas); datos obtenidos en base a los indicadores de horas requeridas anuales por servicio y actividad del mismo hospital, y que denotarían la SL que se puede percibir en sus colaboradores, por lo que se formuló el problema: ¿Cuál es la relación que existe entre la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del área de Obstetricia Medica en un nosocomio de Lambayeque?

Por consiguiente, los problemas específicos: a) ¿Cuál es la situación actual de la sobrecarga laboral en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital, de Lambayeque? b) ¿Cuál es la situación actual de la calidad de vida profesional del personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital ,de Lambayeque? c) ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del servicio de obstetricia medica en un hospital de Lambayeque?

El estudio presenta justificación teórica, contribuye al conocimiento existente y enriquece las teorías permitiendo así una comprensión más profunda en el campo de la obstetricia y la salud laboral en el contexto hospitalario profesional (Biachini, 2021). Presenta justificación metodológica, el estudio hará uso de técnicas e instrumentos de investigación como cuestionario, test o pruebas de hipótesis, sobre la situación de los profesionales del Servicio de Obstetricia Médica. Esta metodología robusta facilita la

evaluación comparativa con estándares nacionales e internacionales (Ñaupas et al., 2021).

Así mismo, presenta justificación práctica, los resultados ofrecen información valiosa para administradores de hospitales y responsables de recursos humanos en salud, permitiéndoles identificar áreas de mejora en condiciones laborales. Esto beneficia tanto a los trabajadores (Musllam et al.,2021). De igual modo, presenta justificación social, aborda la necesidad urgente de garantizar que los profesionales estén en óptimas condiciones para proporcionar atención de calidad a mujeres embarazadas. Promueve un ambiente de trabajo saludable y contribuye a la retención de talento en el sector, beneficiando a la sociedad al asegurar una fuerza laboral médica competente (Fernández, 2020).

Se formularon los objetivos para la investigación, general: Determinar la relación entre la sobre carga laboral y la calidad de vida profesional en el personal del servicio de obstetricia medica en un hospital de Lambayeque. Así mismo como objetivos específicos: a) Evaluar la situación actual de la sobrecarga laboral en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque b) evaluar la situación actual de la calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque. c) Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque.

De igual modo, se formularon hipótesis, las cuales, facilitan la interpretación de los resultados y contribuye al avance del conocimiento en un campo particular (Ñaupas et al., 2019) dado esto, se formuló la hipótesis del estudio (H1): Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y calidad de profesional en el personal del servicio de obstetricia medica en un hospital de Lambayeque, y la hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre sobrecarga laboral y calidad de profesional en el personal del servicio de obstetricia medica en un hospital de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Según Castro (2020) encontró correlación entre la SL y la CVP de las enfermeras en el hospital General Martín Icaza. Los estudios fueron mixtos, correlacionales, descriptivos y transversales. La población son 58 enfermeras. Utilizó un cuestionario para medir la carga de trabajo (CT) y el test CVP-35. Como resultado, se determinó con un 95% de confianza que existía una correlación entre la CT de las enfermeras y la CVP. Se concluyó que la sobrecarga se asoció con un trabajo por turnos excesivo y con factores organizativos.

De acuerdo con Nekighbal & Zamanian (2021) determinaron una correlación entre la SL y la CVP entre las enfermeras de hospitales iraníes. Este estudio fue descriptivo, correlacional, no experimental. 200 enfermeras forman la población. Uno se desarrolló basándose en el índice de CT iraní y el otro en la CVP. Se concluyó que la CVP de las enfermeras puede verse influenciada por factores como el número de pacientes que atienden, la experiencia laboral, el esfuerzo y la CT general.

En el estudio de Ebrahimi & Kharghani (2021) identificaron la asociación entre la SL y la CVP de enfermeras de apoyo social de Irán. El estudio presentó un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 336 enfermeros, elegidos aleatoriamente. Usa una encuesta y un cuestionario de CT NASA-TLX medido en la escala de Likert. Los resultados indicaron una correlación negativa significativa ($P < 0.05$), lo que significa que una CT elevada está asociada con una disminución en la CVP, teniendo un impacto negativo en cada individuo.

De manera similar, Ortega et al. (2020) tuvieron como objetivo medir la relación entre SL y agobio o estrés entre una población de trabajadores de atención primaria en Málaga, España. Estudio correlacional y transversal, y la población conformada por 537 profesionales. Los instrumentos fueron dos cuestionarios sobre CVP (ProQoL) y estrés percibido (PSS-14). Se ha establecido con un nivel de confianza del 95% que hay una conexión entre el estrés, como parte de la carga laboral, y la CVP en el entorno de trabajo. Se concluye que existen disparidades significativas en los niveles de estrés percibidos dentro de esta carga laboral, lo que repercute en la CVP de los profesionales en atención primaria.

Como expresan Buselli et al. (2020) investigaron cómo las dimensiones de la CT (mental y física) afectan la CVP de los colaboradores de la salud. Este estudio fue un estudio cuantitativo transversal, correlacional, no experimental. La población estaba formada por 265 miembros del personal médico de un hospital universitario del centro de Italia. Los instrumentos fueron tres cuestionarios que miden la CVP (proqol-5), salud del paciente de 9 ítems (phq-9) y ansiedad ,7 ítems. Los resultados revelaron una conexión significativa entre la carga emocional, cognitiva y física en el ambiente de labores y la CVP. El estudio detectó las dificultades que enfrentan los trabajadores de la salud al intentar reducir los riesgos para su salud mental y mejorar la calidad de su vida profesional. Esto resalta la urgencia de implementar medidas y recursos apropiados para respaldar la salud mental y el bienestar de los profesionales de la salud.

De manera similar, Fujianti & Wuryaningsih (2020) intentaron determinar la relación entre la SL y la CVP de las enfermeras del Centro de Salud del Distrito Jember. Este estudio fue cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 74 obstetras y el muestreo fue probabilístico. Los métodos fueron cuestionarios y los instrumentos dos cuestionarios NASA-TLX para CT $\alpha=0,781$ y el cuestionario ProQoL-5 para CVP $\alpha=0,903$. Los resultados evidenciaron una correlación entre la carga laboral y la CVP de las enfermeras. Se notó que un porcentaje considerable de ellas experimentaba una baja CVP, especialmente en lo concerniente a su motivación intrínseca en el ámbito mental.

De acuerdo con Bouzgarrou et al. (2023) en su estudio cuyo objetivo fue evaluar la CVP de las enfermeras en hospitales públicos tunecinos y su relación con la sobrecarga de trabajo y su influencia en la dimensión emocional- cognitiva. El estudio fue de tipo cuantitativo. La población de estudio fue compuesta por 179 enfermeras de Túnez. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios sf12, de contenido laboral de Karasek, e índice de capacidad laboral. El estudio concluyó que una gran proporción de enfermeras tenía mala CVP debido a la SL en sus dimensiones emocional-cognitivo.

El estudio de Pozos et al. (2021) se enfocó en investigar la relación entre la satisfacción laboral, la CVP y la percepción de salud entre el personal de enfermería de un hospital público en Guadalajara, México. Utilizando un enfoque cuantitativo, observacional, transversal y correlacional, se encuestó a una población de 151 profesionales de enfermería a través de un censo. Los cuestionarios MSL-35, CVP-35 y uno adicional de autopercepción de salud se emplearon para evaluar la motivación y la satisfacción laboral. Los resultados, analizados mediante regresión logística y el método de Ward, revelaron que el 35% de los encuestados no consideraba tener buena salud. Se identificó que la motivación, la satisfacción laboral y la jerarquía fueron aspectos críticos para este grupo, mostrando una respuesta al riesgo. La CT, representando un 32%, fue una dimensión de la CVP asociada con la percepción de riesgo para la salud, según el análisis de regresión logística. Se concluyó que los profesionales de enfermería son más propensos a percibir su salud de manera inadecuada si experimentan una carga laboral alta, carecen de oportunidades de ascenso, reciben remuneraciones bajas, tienen pocos beneficios, no se sienten valorados en el trabajo, carecen de motivación, carecen de apoyo familiar y entre compañeros, o son subestimados por sus superiores.

Así mismo, Poursadeghiyan et al. (2019) también se propusieron determinar la relación entre los parámetros de la carga de trabajo y la calidad de vida en enfermeras de unidades de cuidados intensivos. Los métodos de investigación consistieron en diseños descriptivos, correlacionales, no experimentales y cuantitativos. La población está compuesta por 840 enfermeras. Los instrumentos fueron dos cuestionarios: NASA-TLX (NASA-TLX) y WRQoL, que se utilizaron para evaluar las variables de estudio. Como resultado, fue posible determinar la relación entre las características del lugar de trabajo. Se encontró que cuanto mayor es la SL, menor es la CVP participantes.

Un estudio en España llevado a cabo por Ortega et al. (2020) se propuso identificar la relación entre la calidad de vida de los profesionales de enfermería y distintos factores sociodemográficos y ocupacionales. Para este propósito, se empleó un diseño descriptivo transversal que involucró a 500 enfermeras que trabajan en

hospitales y centros de atención primaria en Andalucía, España. Se utilizaron dos cuestionarios de salud, el SF-12 y el cuestionario de CVP(ProQOL). Los resultados revelaron que el agotamiento y la fatiga por compasión se relacionaron específicamente con el componente mental de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS), según un análisis de regresión simple. Además, se encontró que el aspecto psicológico de la CVRS se ve influenciado por el género. Sin embargo, otros factores sociodemográficos y laborales no demostraron una relación significativa con la CVRS. En conclusión, el estudio determinó que el estrés laboral y la exposición frecuente a situaciones dolorosas impactan significativamente la calidad de vida de los profesionales de enfermería. Esto sugiere la necesidad de que los sistemas de salud implementen iniciativas dirigidas a mejorar la salud emocional de los trabajadores sanitarios.

Respecto al ámbito nacional, estudios que aportan sustento científico a esta investigación son los siguientes:

Según Peña (2022) realizó un estudio correlacional entre la SL y la CVP de las enfermeras en la unidad de vigilancia intensiva. El enfoque fue cuantitativo, utilizando diseños descriptivos, correlacionales y no experimentales. Los residentes estaban formados por 80 enfermeras de un hospital rural. Los instrumentos fueron dos cuestionarios basados en las variables analizadas. Se ha demostrado una asociación entre una alta carga de trabajo y una mala calidad de vida. En condiciones de trabajo por turnos se observó una baja tasa de morbilidad (80%) de estrés físico y psicológico.

Otro aporte es el de Chuquichampi (2022) que tuvo como objetivo determinar la relación entre SL y calidad de vida en auxiliares de UCI del EsSalud Vitarte. Este estudio fue diseñado cuantitativamente mediante un diseño descriptivo, correlacional y no experimental. Los residentes estaban formados por 80 enfermeras que trabajaban en el hospital. Los métodos utilizados son cuestionarios y las herramientas son el cuestionario de CT de Santilla y la escala de calidad de vida laboral Karasek CVP-35. Los resultados mostraron que no hubo relación estadísticamente significativa. Además, el 58,8% de las enfermeras experimentó una CT elevada y el 16% de las enfermeras la calificó como buena.

Este también fue el caso de Venturo (2020), quien buscó determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y calidad de vida en enfermeras que trabajan en el servicio quirúrgico. El método fue cuantitativo, utilizando diseños descriptivos, correlacionales y no experimentales. La muestra estuvo compuesta por 50 enfermeras. Usa un cuestionario en una escala Likert y cada variable contenía 15 ítems. Los resultados del estudio mostraron que hubo una correlación positiva ($p=0,001$).

Por su parte el estudio de Bazán (2019) en su estudio cuyo objetivo fue identificar la CVP y la SL de los enfermeros que trabajaban del Seguro Social en Salud. Estudio no experimental, cuantitativo y correlacional. La muestra fueron 150 personas. Los hallazgos del estudio mostraron una correlación directa débil entre la SL y la CVP, pero una relación significativa entre ambos. Así mismo, el 93 % de encuestados eligió la opción “promedio” para describirlo.

El estudio realizado por Villalobos (2022) identificó una relación entre la SL y la CVP en el personal de enfermería de urgencias de adultos del Hospital Cayetano Heredia. Los tipos de estudios fueron no experimentales, correlacionales, transversales, primarios y descriptivos. La población y muestra estuvo compuesta por 87 expertos. Como resultado, se haya una correlación inversa significativa ($r = -0,356$). Los mismos expertos también analizaron factores organizativos y calidad de vida ($r = -0,307$), CT físico ($r = -0,327$), CT mental ($r = -0,272$) y trabajo en intercambios y calidad de vida. Se puede concluir que la retroalimentación surge simultáneamente de diversos factores relacionados con el trabajo y la calidad de vida del enfermero.

De acuerdo con el estudio de Ramírez (2020) su objetivo fue determinar la relación entre la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida del personal ,que trabaja en hospitales públicos de Lima. Este estudio descriptivo -transversal primario, transversal. La muestra fueron 80 profesionales del hospital. El instrumento utilizado fue un cuestionario. A través de nuestros resultados, encontramos una relación inversa moderada entre las variables. Con base en esto, se concluyó con un menor nivel de satisfacción debido a la cantidad de recarga de horas laborales.

El estudio de Salazar (2022) analizó la relación entre la CVP y los niveles de agotamiento asociados al exceso de trabajo entre los trabajadores de la salud del hospital Belén de Lambayeque. Este estudio utilizó un enfoque no experimental. Se seleccionaron un total de 194 participantes. Se diseñó dos cuestionarios para cada variable. Se comprueba que existe una baja correlación entre el estrés provocado por carga excesiva de trabajo. Se encontraron correlaciones bajas con factores como la falta de apoyo organizacional, la sobrecarga de trabajo, los problemas interpersonales y la falta de justicia organizacional.

El estudio de Sipion (2021) determinó el impacto de la excesiva CT en la calidad de vida de los colaboradores de Cercobrin Chiclayo. El enfoque fue cuantitativo, utilizando modelos descriptivos, correlacionales, no experimentales y transversales. 60 empleados que laboran en la institución formaron la muestra. Se utilizó el cuestionario NASA-TLX para medir la CT y el cuestionario CVT-GOHISALO para medir la calidad de vida. Los resultados permitieron establecer que los colaboradores experimentan una carga laboral excesiva que tiene un efecto adverso, sin embargo, no se pudo afirmar con significancia que esta influencia sea determinante, dada la evidencia estadística inferior al 5%, se concluye que existe una carga laboral excesiva de los profesionales.

La Teoría del Estrés Laboral Robert Karasek, conocido como el "Modelo de Demanda-Control," sugiere que la experiencia de estrés laboral depende de dos factores principales: las demandas laborales y el control que los empleados tienen sobre su trabajo (Cevallos et al.,2023). En este modelo, las demandas laborales se refieren a la cantidad de trabajo y las presiones que los empleados enfrentan en sus tareas diarias. Estas demandas pueden incluir cargas de trabajo pesadas, plazos ajustados y la necesidad de tomar decisiones críticas en situaciones estresantes. Cuanto mayor sea el control que tienen sobre su entorno laboral, más capaces son de adaptarse y gestionar las demandas laborales sin experimentar un estrés excesivo (Vilas, 2017).

Otra importante teoría es La Teoría de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). Esta teoría se basa en la premisa de que el trabajo no debe ser simplemente una

actividad que genere ingresos, sino que también debe contribuir al bienestar y la satisfacción de las personas. La CVT sostiene que está influenciada por el ambiente laboral, las relaciones con los colegas y superiores y la oportunidad de desarrollo profesional (Patlán, 2020). Un elemento clave de la CVT es el concepto de satisfacción global en el trabajo, que refleja la percepción general de un empleado sobre su experiencia laboral en términos de satisfacción y bienestar. Esta satisfacción global se ve influenciada por factores tanto intrínsecos como extrínsecos al trabajo, y puede variar ampliamente de un individuo a otro (Charmaz, 2007).

La Teoría del Agotamiento Profesional, es un enfoque teórico que se centra en el agotamiento emocional que pueden experimentar las personas en entornos laborales, especialmente aquellos que trabajan en profesiones de ayuda, como la enfermería, la docencia o la atención médica (Valsania et al., 2022). Esto sucede cuando se enfrentan a una CT excesiva, una falta de control sobre su trabajo, y una falta de apoyo emocional en el entorno laboral, pueden experimentar síntomas de agotamiento. Estos síntomas incluyen la fatiga extrema, la falta de energía, la apatía, la irritabilidad y la disminución del interés en el trabajo (Sevilla & Sánchez, 2021).

El modelo de Sheeba & Kumar, uno de los enfoques más conocidos en esta teoría, identifica tres dimensiones clave del agotamiento profesional (Sheeba & Kumar, 2021): a) Agotamiento emocional: estar emocionalmente agotado y abrumado por las demandas del trabajo, b) despersonalización: implica tratar a las personas en el trabajo de manera impersonal o distante, perdiendo la empatía y la conexión con los demás y c) reducción de la realización personal: se refiere a la disminución de la satisfacción y el logro en el trabajo, lo que puede llevar a la pérdida de sentido y propósito en la labor profesional.

La perspectiva teórica del Enfoque de Recursos y Demandas ha sido empleada para comprender la conexión entre el entorno laboral y la CVP de los empleados, incluyendo al personal de salud. La manera en que los trabajadores abordan los recursos y las demandas en su entorno laboral puede tener un impacto considerable en su bienestar (Patlan, 2020).

Los recursos laborales se refieren a los elementos que están disponibles para los trabajadores para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva y saludable. Esto puede incluir apoyo social en el trabajo, acceso a herramientas y tecnología adecuadas, capacitación y desarrollo profesional. En el contexto de la salud, los recursos también pueden incluir la disponibilidad de personal suficiente y la capacidad de realizar un trabajo significativo y de alta calidad (Galeano & Cortes, 2022).

Las demandas laborales son los aspectos del trabajo que requieren esfuerzo físico, mental o emocional por parte de los trabajadores. Pueden incluir una CT pesada, turnos largos y poco descanso, interacciones emocionalmente intensas con los pacientes, exposición a situaciones de estrés un riesgo significativo para la salud (Galeano & Cortes, 2022).

El enfoque de Recursos y Demandas sugiere que un equilibrio adecuado entre los recursos disponibles cuando los trabajadores hacen frente a las demandas de su trabajo, es más probable que experimenten niveles más bajos de agotamiento y estrés laboral, y una mayor satisfacción en el trabajo (Galeano & Cortes, 2022).

El Enfoque de Bienestar Integral se concentra en evaluar y fomentar la calidad de vida de las personas desde una óptica holística, abarcando diversas dimensiones que incluyen la salud física, emocional, social y cognitiva (Galeano & Cortes, 2022). Este enfoque busca considerar integralmente el bienestar en todos sus aspectos, atendiendo a la interrelación de estos elementos en la vida de las personas.

Sobre las dimensiones de la variable sobre carga laboral podemos mencionar:

Dimensión carga física, es un conjunto de exigencias psicofísicas a las que se ven sometidos los profesionales o servidores durante la jornada laboral. Por sí misma, la CT es un componente de peligro presente en cualquier actividad laboral en la empresa y, por tanto, es necesario establecer medidas preventivas cuando sea necesario (Tamayo et al.,2022).

La dimensión carga física, considerada dentro de la SL ,causa agotamiento físico, exponiendo al empleado a una CT excesiva (Umeres, 2018).

Dimensión carga mental, son las exigencias psicológicas realizadas en el centro laboral, son aquellos componentes perjudiciales para la salud del cualquier ser humano, esto debe permite tomar conciencia de los peligros y un compromiso de afrontar la problemática para superarla, junto con la orientación de la empresa. (Giraudó & Rizzo, 2022).

Para algunos autores la dimensión emocional es una de las sub dimensiones de la carga mental, esta misma evalúa cómo la SL influenciaría en la salud mental de los colaboradores, incluidos niveles de estrés, ansiedad, agotamiento emocional y satisfacción laboral. También se pueden explorar emociones positivas, como la satisfacción y el sentido de logro en el trabajo (Hartog, 2019).

Dimensión trabajo a turnos, son trabajos rotatorios, nocturnos, diurnos, se sabe que el trabajador que desempeña su labor en horario nocturno demuestra una menor satisfacción con su trabajo y su horario, en cambio las personas que trabajan en turno diurno son más satisfechas, esto se debe a muchos factores, la más importante falta de adaptación y alteración de los ritmos circadianos para los turnos día a día (García,2022,p.5).

Dimensión factores de la organización, son los elementos proporcionados por la organización, de la empresa que pueden intervenir para mitigar la aparición de riesgos, y tienen correspondencia con el desplazamiento de la entidad para encargarse de lo concerniente con la seguridad laboral de sus trabajadores (Gómez, 2021).

Sobre las dimensiones de la variable CVP podemos mencionar:

Dimensión CT, son las exigencias laborales físicas y no físicas, en el perímetro o responsabilidad de la labor que desarrolla, un empleado o profesional y que enfrentara para poder lograr ser eficientemente sin salirse de sus casillas y conservando convenientemente su salud (Rosales, 2022).

Dimensión motivación intrínseca, es un proceso psicológico concerniente con todo auto impulso del trabajador, representa la conducta inducida por premios, distinciones, bonos internos, motivaciones intrínsecas y extrínsecas en su centro de trabajo,

consiguiendo influir efectivamente para que su equipo logre las metas e incremente la fuerza laboral exitosa (Manjarrez et al.,2022).

Dimensión apoyo directivo, en el trabajo el apoyo es el acompañamiento, y orientación específica en su centro de trabajo, auxiliado por entrenadores especialistas que tienen por fin poder facilitar la adaptación social y laboral de todo trabajador para evitar el abandono y el estrés laboral (Sandoval et al.,2020).

Dimensión desarrollo crecimiento profesional, se refieren al proceso dinámico y progresivo mediante el cual una entidad, ya sea una persona, una comunidad o una sociedad, experimenta avances positivos en diferentes aspectos de su existencia. En un contexto amplio, esto implica mejoras en áreas como el conocimiento, la economía, la infraestructura, la tecnología y el bienestar general. El crecimiento se relaciona típicamente con el aumento cuantitativo, mientras que el desarrollo abarca aspectos cualitativos, buscando no solo la expansión, la equidad y la sostenibilidad a lo largo del tiempo (Márquez et al.,2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

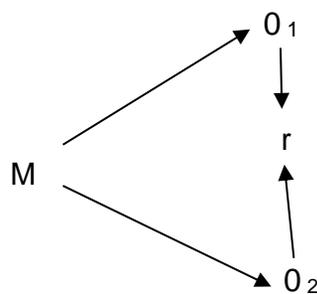
El tipo de investigación fue básico, ya que ayudó a comprender conocimiento a través del uso de teorías. El enfoque es cuantitativo porque se realizarán mediciones estadísticas para el procesamiento de la información (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Este fue correlacional ya que determinó la relación entre sobrecarga de trabajo y calidad de vida. Es no experimental porque no se manipulan las variables de estudio. Se realiza de forma transversal teniendo en cuenta un corto período de tiempo. (Hernández y Mendoza, 2018)

Figura 1

Esquema del diseño



En donde:

M: muestra.

O1: SL

O2:CVP

r: correlaciones variables.

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable independiente: SL

- **Definición conceptual:** La sobrecarga de trabajo es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un riesgo psicosocial en el trabajo que puede estar relacionado con el tipo o el momento del trabajo, las características únicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. (OMS, 2022).
- **Definición operacional:** Se desglosa en 4 dimensiones: la primera la carga física, la segunda la mental, la tercera la de trabajo y la cuarta factores de la misma organización, las cuales fueron evaluadas en un cuestionario de 20 ítems.
- **Indicadores:** para carga física, los indicadores son: posición cómoda, desplazamientos manejables, fatiga muscular controlada, recursos adecuados, carga física sin impacto negativo. Para la carga mental, los indicadores fueron: atención efectiva, concentración, ritmo de trabajo, procedimientos claros, información necesaria. Para el trabajo a turnos los indicadores fueron: adaptabilidad, mantenimiento, apoyo y seguridad, impacto social, satisfacción. Para factores de la organización los indicadores fueron: tomar decisiones, relaciones interpersonales, claridad en actividades, preparación y formación, percepción de apoyo y recursos.
- **Escala de medición:** se utilizará la escala de Likert, conformada por 5 ítems con una valoración de 1 a 5, donde se asigna el valor de 5 a Siempre, 4 a Casi siempre, 3 a A veces, 2 a Casi nunca y 1 a Nunca.

Variable dependiente: CVP

- **Definición conceptual:** Es la satisfacción, la alegría que siente el empleado dentro de su habitud de trabajo, cuando hay un equilibrio entre sus condiciones laborales y su facultad para sacarlas adelante (Salé, 2018)
- **Definición Operacional:** Se distribuyó en 4 dimensiones: apoyo directivo, desarrollo y crecimiento profesional, carga de trabajo y motivación intrínseca, las cuales fueron evaluadas por un cuestionario de 20 ítems.
- **Indicadores:** Para la dimensión carga de trabajo los indicadores son, manejo de tareas asignadas. satisfacción con calidad de tareas laborales, presión para hacer una cantidad de labores, presión para mantener calidad del trabajo, frecuencia de apuros y falta de horas. Para la motivación intrínseca los indicadores son: instrucción y formación recibida, motivación en el trabajo, apoyo y comprensión, percepción de habilidades y reconocimiento. Para la dimensión apoyo directivo los indicadores son, reconocimiento laboral, apoyo de superiores, apoyo para responsabilidades, desarrollo profesional, respaldo para liderar. Para la dimensión desarrollo y crecimiento profesional los indicadores son, capacitación y formación, retroalimentación, retos y responsabilidades, plan de desarrollo, promoción y ascenso.
- **Escala de medición:** se utilizará la escala de Likert, conformada por 5 ítems con una valoración de 1 a 5, donde se asigna el valor de 5 a Siempre, 4 a Casi siempre, 3 a veces, 2 a Casi nunca y 1 a Nunca.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. La población

Es el universo de individuos que comparten una o más características en común. Ñaupas et al. (2014) en este estudio, la población estuvo conformada por 100 colaboradores que desempeñan sus funciones en el área de obstetricia médica de un nosocomio lambayecano de tercer nivel de complejidad.

- **Criterios de inclusión:** Serán incluidos Personal nombrado y contratado del servicio de Obstetricia médica de un nosocomio en Chiclayo, que deseen de forma voluntaria participar en el estudio.
- **Criterios de exclusión:** Personal de salud de otras áreas del mismo nosocomio de Chiclayo y personal de salud que se encontraron aislados por COVID-19 durante el periodo 2020 – 2023.

3.3.2. La muestra

Representa una porción de la población estudiada. Para su cálculo, se empleó una fórmula estadística que determinó que la muestra consistiría en 80 colaboradores que laboran en el área de obstetricia de un nosocomio en Lambayeque.

3.3.3. El muestreo

Fue probabilístico, se extrajo mediante fórmulas estadísticas. (Hernández & Mendoza, 2018). Utilizando un muestreo aleatorio simple.

3.3.4. La unidad de análisis fue el personal del servicio de obstetricia médica del establecimiento de salud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado fue la encuesta, para evaluar el comportamiento de las variables. Esta técnica intentó explorar las opiniones de una parte de la población sobre un tema en particular (Hernández et al.,2014).

Así también, respecto a la técnica de la encuesta Rostami et al. (2021) indicaron que se utiliza en investigaciones y estudios para obtener información directa de un grupo de personas o una población específica. Por su parte Rousta & Sabzevari (2023) manifestó que consiste en preguntas estructuradas a los participantes, que pueden responder de manera escrita, verbal o electrónica.

Para Ranganathan & Caduff (2023) un cuestionario de investigación es un conjunto de preguntas cuidadosamente diseñadas que se utilizan para recopilar datos de los participantes en un estudio. El instrumento en este estudio fue un cuestionario diseñado específicamente para evaluar las variables de SL y CVP en los participantes. Este cuestionario constó de 20 ítems, basados en las dimensiones de las variables y sus respectivos indicadores, que serán valorados mediante la escala-Likert.

Krug & Wensing (2023) explican que el diseño de un cuestionario implica la selección de preguntas relevantes y la determinación de la forma en que se presentarán, ya sea en forma de opción múltiple, escalas de calificación, preguntas abiertas, o una combinación de estas. Cada cuestionario constó de 20 ítems, los cuales fueron desarrollados en base a las dimensiones de cada variable y sus indicadores, los cuales fueron valorados mediante la escala de Likert Alto: Puntuaciones promedio ≥ 4.0 Moderado: $3.0 < \text{Puntuaciones promedio} < 4.0$ Bajo: Puntuaciones promedio ≤ 3.0 .

Validez: De acuerdo con Pérez (2012), la validez de los datos se evaluó con base en los estándares y recomendaciones de tres expertos con maestría que cuentan con una gran experiencia en investigación, así como con la pericia necesaria en el tema investigado.

Confiabilidad, se refiere al grado en que se proporciona un dispositivo para proporcionar datos coherentes cuando se utiliza Medina (2020). Este estudio se realizó una prueba piloto en 20 empleados del hospital mediante la prueba Alfa de Cronbach, que se considera aceptable entre 0,66 y 0,71 (Herrera et al., 2018).

3.5. Procedimientos

Se pidió la autorización al jefe del área de obstetricia del nosocomio, se trabajó con los participantes mediante una invitación por correo electrónico y se les explicó el fin del estudio para el desarrollo de la encuesta, se llevó a cabo en la semana 16 del mes noviembre y se realizó en aproximadamente 15 minutos por participante del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo uso del análisis estadístico descriptivo, se procesaron los datos en Excel, dentro de la base de datos, la medición se realizó mediante la prueba estadística chi cuadrado, y el análisis de varianza, mediante el software estadístico SPSS, además se realizaron tablas y figuras para los resultados con sus respectivos análisis e interpretaciones.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los principios éticos establecidos en la convención Helsinki y el Código Ético del colegio médico del Perú, se siguió los lineamientos sobre cómo aplicar los principios de confiabilidad, beneficencia y no maleficencia establecidos en el Código de Ética en Investigación de la UCV. Un médico que respeta a los demás y no tergiversa ni roba información. La no maleficencia y beneficencia se aplicarán debido a que se guardó el anonimato y la confiabilidad sin causar daño alguno a los participantes ya que es un estudio que usa encuestas anónimas y cuyos datos solo podrá manipular el investigador.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la SL y la CVP en el personal del área de obstetricia medica en un nosocomio de Lambayeque.

Planteamiento de hipótesis general

H0: No hay correlación entre la SL y la CVP en el personal de obstetricia medica en un nosocomio de Lambayeque.

H1: Si, hay correlación entre la SL y la CVP en el personal del área de obstetricia medica en un nosocomio de Lambayeque.

Tabla 1 *Tabla cruzada de ambas variables*

		Calidad de vida profesional			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Sobrecarga laboral	Bajo	1	2	0	3
	Regular	4	53	2	59
	Alto	0	11	7	18
Total		5	66	9	80

Tabla 2 *Relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional*

		Calidad de vida profesional	
R de Pearson	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	,458**
		Sig. (bilateral)	,000 ^c
		N	80

Se determinó la existencia de un coeficiente de correlación positiva moderada, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,458. Con un valor de significancia de 0,000, por lo que se rechazó la Hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del estudio, esto quiere decir que si existe relación entre la SL y la CVP.

Objetivo específico 1: Evaluar la situación actual de la sobrecarga laboral en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque.

Tabla 3 Nivel de sobrecarga Laboral en el personal de servicio de Obstetricia Médica

<i>Sobrecarga laboral</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bajo	3	3.8
Regular	59	73.8
Alto	18	22.5
Total	80	100.0

Nota: Datos obtenidos por encuesta

Con respecto a la situación actual de la sobrecarga laboral que presencia el personal de servicio de Obstetricia Médica, los hallazgos demostraron que la mayoría de encuestados representado por el 73.8% manifestaron un nivel intermedio, el 22.5% dijeron que existe un nivel de SL alto y tan solo el 3.8% dijeron que existe un bajo nivel.

Objetivo específico 2: Evaluar la situación actual de la CVP del personal del área de Obstetricia Medica en un nosocomio.

Tabla 4 Nivel de calidad de vida profesional del personal de servicio de Obstetricia Médica

<i>Calidad de vida profesional</i>	<i>frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Bajo	5	6.3
Regular	66	82.5
Alto	9	11.3
Total	80	100.0

Nota: Datos obtenidos por encuesta

En relación a la CVP del personal de servicio de Obstetricia Médica, los hallazgos demostraron que la mayoría de encuestados representado por el 82.5% manifestaron tener un nivel regular, el 11.3% de ellos manifestaron que existe un alto nivel y solo el 6.3% de ellos tuvieron un bajo nivel.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional.

Planteamiento de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la dimensión carga física y la CVP del personal del área de obstetricia medica en un nosocomio.

H1: Si existe relación entre la dimensión carga física y la CVP del personal del servicio de obstetricia medica en un hospital.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Tabla 5

Relación entre la Dimensión carga física y la calidad de vida profesional

R de Pearson	Dimensión carga física	Coeficiente de correlación	Calidad de vida profesional 0,257**
		Sig (bilateral)	0,021 ^c
		N	80

Se halló un coeficiente de correlación positiva baja, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,257. Con un valor de significancia ($p = 0,021 \leq \alpha = 0,05$); por lo que se rechazó la H0 y se aceptó la H1, esto quiso decir que si existe relación entre la dimensión carga física y la CVP.

Planteamiento de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la dimensión carga mental y la CVP del personal del área de obstetricia medica en un nosocomio.

H1: Si existe relación entre la dimensión carga mental y la CVP del personal del área de obstetricia medica en un nosocomio.

Tabla 6 Relación entre la Dimensión carga mental y la calidad de vida profesional

		Calidad de vida profesional	
R de Pearson	Dimensi	Coeficiente	0,271**
	ón	de	
	carga	correlación	
	mental	Sig. (bilateral)	0,015 ^c
		N	80

Se determinó la existencia de un coeficiente de correlación positiva baja, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,271. Con un valor de significancia ($p = 0,015 \leq \alpha = 0,05$); por lo que se rechazó la H0 y se aceptó la H1, esto quiso decir que si existe relación entre la dimensión carga mental y la CVP.

Planteamiento de hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dimensión trabajo a turnos y la CVP del personal del área de obstetricia medica en un nosocomio.

H1: Si existe relación entre la dimensión trabajo a turnos y CVP del personal del área de obstetricia medica en un nosocomio.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Tabla 7 Relación entre la Dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida profesional

		Calidad de vida profesional	
R de Pearson	Dimensión	Coefficiente	0,367**
	trabajo a	de	
	turnos	correlación	
		Sig (bilateral)	0,001 ^c
		N	80

Se determinó la existencia de un coeficiente de correlación positiva baja, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,367. Con un valor de significancia ($p = 0,001 \leq \alpha = 0,05$); por lo que se rechazó la H0 y se aceptó la H1, esto quiso decir que si existe relación entre la dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida profesional.

Planteamiento de hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la dimensión factores de la organización y CVP del personal del área de obstetricia medica en un nosocomio de Lambayeque.

H1: Si existe relación entre la dimensión factores de la organización y la CVP del personal del área de obstetricia medica en un nosocomio de Lambayeque.

Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Tabla 8 Relación entre la Dimensión factores de la organización y la calidad de vida profesional

		Calidad vida profesional	
R de Pearson	Dimensión	Coefficiente de	0,478**
	factores de la	correlación	
	organización		
		Sig. (bilateral)	0,000 ^c
		N	80

Se determinó la existencia de un coeficiente de correlación positiva moderada, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,478. Con un valor de significancia ($p = 0,000 \leq \alpha = 0,05$); por lo que se rechazó la H0 y se aceptó la H1, esto quiso decir que si existe relación entre la dimensión factores de la organización y la calidad de vida profesional.

V. DISCUSIÓN

Se determinó que existe una correlación significativa y positiva entre la CVP y la SL. El (rho) de 0.458, respaldado por un valor p (Sig.) de 0.000, indica una fuerte asociación entre estos factores. Esto implica que diferentes niveles de SL pueden influir en el bienestar en el ámbito laboral, mostrando cómo la cantidad de carga laboral adicional puede afectar negativamente. Este estudio presenta relación con el estudio de Castro (2020). Quien empleó un cuestionario para evaluar la carga laboral y el test CVP-35 según la percepción de los expertos. Los resultados, al 95%, demostraron una correlación significativa entre la SLI de las enfermeras y su CVP. Como conclusión, se determinó que la sobrecarga se asociaba principalmente con horarios laborales extenuantes y factores organizativos.

Así mismo, se identificó relación con el estudio de Salazar (2022) quien estudio la relación entre la CVP y los niveles de agobio derivados de una SL excesiva .La muestra estuvo compuesta por un total de 194 participantes, para lo cual se diseñaron dos cuestionarios para cada variable medida. Dado esto, se observó una correlación baja entre el estrés generado por la carga laboral excesiva y otros factores, como la falta de apoyo organizacional, la sobrecarga de trabajo, los problemas interpersonales y la percepción de falta de justicia organizacional. De igual modo, se identificó relación con el estudio de Sipion (2021) quien determinó el impacto de la carga laboral excesiva en la calidad de vida de los colaboradores de Cercobrin Chiclayo. La población de estudio comprendió a 60 empleados de la institución. Para medir la carga laboral, se utilizó el cuestionario NASA-TLX, CVT-GOHISALO. Los resultados permitieron observar una carga laboral excesiva entre los profesionales, aunque su impacto preciso en la calidad de vida no pudo ser establecido con suficiente certeza debido a la evidencia estadística limitada

Ambos estudios, nos permite reconocer la importancia de abordar la SL desde la perspectiva de los trabajadores, como lo menciona Salazar (2022). La conexión con estudios específicos en campos como la enfermería y el personal de salud resalta la universalidad de las demandas laborales que a menudo superan la capacidad de los individuos para gestionarlas de manera efectiva.

Se determinó una correlación significativa y positiva entre la CVP y la carga física. Rho de 0.257, respaldado por un valor p (Sig.) de 0.021, indica una asociación considerable entre estos factores. Esto sugiere que la carga física que enfrentan los individuos puede impactar su percepción, implicando que distintos niveles de carga física podrían influir en cambios en su bienestar laboral percibido. Así mismo, se identificó relación con el estudio de Ebrahimi & Kharghani (2021) quienes determinaron el apoyo social en Irán respecto a la calidad de vida. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y contó con una muestra aleatoria de 336 enfermeros. Se utilizaron una encuesta y el cuestionario de carga de trabajo NASA-TLX, evaluados en la escala de Likert. Los resultados revelaron una correlación significativa y negativa ($P < 0.05$), indicando que una carga laboral elevada se relaciona con una disminución en la calidad de vida, ejerciendo un impacto negativo en cada individuo.

De igual modo, se identificó relación con el estudio de Fujianti & Wuryaningsih (2020) quienes analizaron la relación entre la carga de trabajo y la CVP de las enfermeras en formación en el Centro de Salud del Distrito de Jember. Este estudio adoptó una muestra de 74 obstetras seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se utilizaron cuestionarios y dos instrumentos: dos cuestionarios NASA-TLX para medir la carga de trabajo ($\alpha=0,781$) y el cuestionario ProQoL-5 para evaluar la calidad de vida ($\alpha=0,903$). Así mismo, se identificó relación con el estudio de Poursadeghiyan et al. (2019) se propusieron examinar la relación entre los parámetros antes mencionados. Los métodos de investigación abarcaron diseños descriptivos, correlacionales y cuantitativos no experimentales de corte transversal. 840 enfermeras y se emplearon dos cuestionarios: Usando el NASA-TLX y el WRQoL. Los resultados revelaron una conexión entre las condiciones del entorno laboral, demostrando que, a mayor carga laboral, menor era la calidad de vida experimentada por los participantes.

Estos hallazgos, proporcionan una perspectiva crucial que respalda la idea de que la carga física en el entorno laboral está vinculada significativamente a la CVP, como lo ha descrito (Tamayo et al.,2022). Este enfoque entre las demandas físicas y el bienestar laboral ofrece una base sólida para la implementación de estrategias y políticas que busquen mejorar las condiciones laborales y promover un entorno más

saludable para los trabajadores, más aún cuando se trabaja con dos vidas humanas, donde la carga física muchas veces se denota en la atención y realización de procedimientos, muy por encima del promedio que debería brindar un solo profesional en una jornada laboral.

Se determinó una correlación estadísticamente significativa y positiva entre la CVP y la carga mental del personal del servicio de obstetricia médica en un hospital. Respaldo por un valor p (Sig.) de 0.015, indica una conexión considerable entre estos factores. Esto sugiere que la carga mental que enfrentan los individuos puede influir en su percepción, implicando que diferentes niveles de carga mental podrían estar vinculados con cambios. Dado esto, se estableció similitud con el estudio de Ortega et al. (2020) quienes contaron con una población de 537 profesionales. Se utilizaron dos cuestionarios, el ProQoL para medir la calidad de vida y el PSS-14 para evaluar el estrés percibido. Los resultados evidenciaron una conexión entre el estrés como indicador de SL. Como conclusión, se determinó la existencia de estrés percibido durante periodos de exceso de trabajo, afectando a los trabajadores del sector de la salud.

Así mismo, se identificó relación con el estudio de Villalobos (2022) identificó una relación entre la SL y la calidad de vida de urgencias de adultos del Hospital Cayetano Heredia. Este estudio se enmarca en tipos de estudios no experimentales, correlacionales, transversales, primarios y descriptivos. La población y muestra estuvieron conformadas por 87 expertos. Los resultados mostraron que existía una correlación inversa significativa entre la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida laboral ($r = -0,356$). Además, correlación negativa entre factores organizacionales y calidad de vida ($r = -0,307$), esfuerzo físico y calidad de vida ($r = -0,327$), esfuerzo mental y calidad de vida ($r = -0,272$) y trabajo por turno y calidad de vida. Estos hallazgos sugieren que la retroalimentación es causada simultáneamente por múltiples factores relacionados con el trabajo lo que enfatiza la necesidad de implementar métodos para reducir la sobrecarga de trabajo .

Los hallazgos demuestran estadísticamente que se deben implementar estrategias efectivas para reducir el estrés percibido durante la sobrecarga de trabajo

como lo menciona entre sus definiciones (Giraudó & Rizzo, 2022). El mejorar la dimensión mental de aquel personal que trabaja con madres gestantes, puede fortalecer la relación personal de salud – paciente y obtener procesos mucho más humanizados y con mejores resultados.

Se determinó una correlación estadísticamente significativa entre la CVP y la SL en la dimensión de trabajo a turnos del personal del servicio de obstetricia médica en un hospital de Lambayeque. Respaldo por un valor p (Sig.) de 0.001, indica una relación considerable entre estos aspectos. Estos hallazgos sugieren que la naturaleza de trabajar en turnos impacta en CVP, implicando que los empleados sometidos a horarios rotativos pueden experimentar ciertos efectos en su bienestar laboral. Con base en esto, el vínculo fue confirmado por un estudio de Ramírez (2020), quien encontró una relación entre la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores médicos de hospitales públicos de Lima. Este estudio se describió como un estudio transversal descriptivo primario. La población y muestra estuvo compuesta por 80 profesionales hospitalarios. Se halló relación inversa moderada entre las variables. Se concluyó que una alta carga de trabajo se asociaba con una baja satisfacción laboral.

Dado esto, se identificó una relación con el estudio de Pozos et al. (2021) se centró en la exploración de la interrelación entre diversos factores en el entorno laboral del personal de enfermería en un hospital público de Guadalajara, México. Los datos obtenidos de los cuestionarios, incluyendo el MSL-35 y CVP-35, junto con otras mediciones de autopercepción de salud, permitieron identificar que un tercio de los encuestados no se consideraba en óptimas condiciones de salud. Los aspectos de motivación, satisfacción laboral y dinámica jerárquica emergieron como elementos clave en este grupo, evidenciando una susceptibilidad a situaciones de riesgo. La SL, identificada en un porcentaje considerable, se vinculó con la percepción de riesgo para la salud, según los análisis estadísticos empleados. Concluyendo que, los profesionales de enfermería enfrentan diversas condiciones adversas que influyen en su percepción sobre la salud. Estos factores incluyen altas cargas laborales, limitadas oportunidades de desarrollo, remuneraciones insuficientes, carencia de beneficios,

falta de reconocimiento laboral, escasa motivación, déficit de apoyo tanto familiar como entre colegas, así como posibles subestimaciones por parte de sus superiores.

De igual modo, se identificó relación con el estudio de Ortega et al. (2020) quien estudió la vinculación entre la calidad de vida de los profesionales de la salud y una serie de variables sociodemográficas y ocupacionales. Los instrumentos utilizados para esta evaluación fueron el SF-12 y el ProQOL, buscando indagar sobre la CVP y la salud general. Los resultados pusieron de manifiesto una correlación específica entre el cansancio emocional y la fatiga derivada de la empatía con el componente mental de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS), según análisis estadísticos simples. Además, se observó que el aspecto psicológico de la CVRS estaba influenciado por el factor de género. No obstante, otros factores sociodemográficos y laborales no mostraron una asociación significativa con la CVRS. En conclusión, el estudio enfatizó que la presión laboral y la frecuente exposición a situaciones angustiantes tienen un impacto relevante en la CVP de los trabajadores de la salud. Estos hallazgos resaltan la importancia de que los sistemas de salud desarrollen estrategias destinadas a mejorar la salud mental y emocional de los trabajadores del ámbito sanitario.

En el servicio de obstetricia médica, debido a la brecha de recursos humanos, los horarios rotativos mantienen intervalos muy seguidos, lo que puede impactar de manera considerable en la percepción del bienestar laboral del personal de salud, algo que el autor (García, 2022, p.5), había mencionado en la definición de trabajo a turnos. En conjunto, estos hallazgos respaldan la noción de que la SL, puede tener consecuencias negativas, destacando la importancia de abordar estos aspectos en el entorno hospitalario.

Se estableció que existe una correlación estadísticamente significativa y positiva entre la CVP y la SL en la dimensión de factores organizativos del personal del servicio de obstetricia médica en un hospital de Lambayeque. ρ (rho) de 0.478, respaldado por un valor p (Sig.) de 0.000, indica una conexión fuerte entre estos aspectos. Estos hallazgos resaltan la gran importancia que tiene la organización en la cual el personal realiza sus labores, mostrando cómo la carga laboral puede impactar

significativamente dentro de un entorno organizacional específico. Por lo cual, se identificó similitud con el estudio de Bouzgarrou et al. (2023), quienes se propusieron evaluar la calidad de vida de las enfermeras en hospitales públicos de Túnez, investigando su relación con la SL y su impacto en la dimensión emocional-cognitiva, involucró a una población de 179 enfermeras. Se emplearon dos cuestionarios, el sf12, el contenido laboral de Karasek y el índice de capacidad laboral. Los hallazgos revelaron que una considerable proporción de enfermeras experimentaba una CVP deficiente, atribuible a la SL en sus aspectos emocional-cognitivos. Así mismo, se identificó relación con el estudio de Chuquichampi (2022) el cual estuvo enfocado en el área de UCI de Es Salud Vitarte. La muestra estuvo compuesta por 80 enfermeras que laboraban en el hospital. Se utilizaron cuestionarios de Santilla y la escala Karasek CVP-35. Además, se observó que el 58,8% de las enfermeras experimentaban una carga de trabajo elevada, mientras que solo el 16% la calificó como buena.

Los factores organizativos son de crucial importancia en la percepción de la CVP, de acuerdo con (Gómez, 2021), cuando nos hablaba de un equilibrio en aspectos como la claridad en las actividades asignadas, sobre todo en un ambiente donde coexisten ginecólogos, obstetras, técnicos, médicos generales, como el servicio de obstetricia médica, donde se debería contar con todos los recursos y el apoyo institucional.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encontró que existe una correlación positiva moderada entre la SL y la CVP en el personal del servicio de obstetricia medica en un hospital de Lambayeque, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,458, con un valor de significancia $p = 0,000 \leq \alpha = 0,05$.
2. Se evaluó la situación actual de la sobrecarga laboral en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque, demostrando que el 73.8% manifestaron nivel regular de sobrecarga laboral, el 22.5% de ellos manifestaron que existe un alto nivel y solo el 3.8% de ellos que existe un bajo nivel.
3. Se evaluó la situación actual de la calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque, demostrando que la mayoría representado por el 82.5% manifestaron nivel regular, el 11.3% de ellos manifestaron que tienen un alto nivel y solo el 6.3% de ellos tienen un bajo nivel.
4. Se estableció la relación que existe entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque. Donde se demostró que existe una relación positiva baja entre las dimensiones: carga física (R de Pearson = 0,257 y un $p = 0,02$), carga mental (R de Pearson = 0,271 y un $p = 0,015$), trabajo a turnos (R de Pearson = 0,367 y un $p = 0,001$) y la calidad de vida profesional. Asimismo, se estableció que existe una relación positiva moderada entre la dimensión factores de la organización y la calidad de vida profesional, donde el valor de R de Pearson fue igual a 0,478 y el valor de significancia ($p = 0,000 \leq \alpha = 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección del hospital de Lambayeque, generar un programa de redistribución de tareas, implementar estrategias de manejo del estrés, fomentar apoyo entre colegas y monitorear continuamente para adaptar medidas. Esto generará una mejora en las labores dentro de la institución.
2. Se recomienda a la gerencia hospitalaria desarrollar horarios flexibles e introducir momentos de descanso activo durante la jornada laboral para reducir la carga física y mejorar el bienestar en el trabajo.
3. Se recomienda a la institución implementar programas de apoyo emocional y asesoramiento para ayudar al personal a manejar la carga mental, promoviendo de este modo un mejor equilibrio entre trabajo y bienestar emocional.
4. Se recomienda a la gerencia del hospital diseñar un sistema de rotación de turnos que permita la redistribución de manera equitativa la carga laboral entre el personal, de este modo se reducirán los efectos negativos de la sobre carga laboral, mejorando de este modo el bienestar profesional.
5. Se recomienda a la gerencia del hospital valorar y ajustar las políticas organizativas para reducir la carga adicional, mejorar la eficiencia y promover un entorno laboral más equilibrado y favorable

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2022) Justificación de la investigación Artículo Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10821/restricted-resource?bitstreamId=2aee688c-1aee-4b15-ada9-7cfc8602d088>
- Arbab, B., Spaulding, A., Gamm, L. D., & Johnson, C. E. (2018). Healthcare strategic management and the resource-based view. *Journal of Strategy and Management*, 7, 251.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JSMA-06-2013-0040/full/html>
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., Träskman-Bendz, L., & Hall, C. (2017). Una revisión sistemática que incluye un metanálisis del entorno laboral y los síntomas de agotamiento. *BMC Salud Pública*, 17(1), 264. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28302088/>
- Bazán, S. (2019). Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55505>
- Belmont (1979) principios de la ética y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación. EEE.UU. actualizado 28 diciembre (2017).
https://www.incmnsz.mx/opencms/contenido/investigacion/comiteEtica/informe_belmont.html
- Biachini, A. (2021), Una justificación del deber de investigar durante la emergencia de salud pública por COVID-19: derecho a la ciencia y obligaciones distributivas. *Revista de Bioética y Derecho*, 51, 5-20,
<https://revistes.ub.edu/index.php/RBD/article/view/31823>
- Buselli, R., Corsi, M., Baldanzi, S., Chiumiento, M., Del Lupo, E., Dell, V., ... & Carmassi, C. (2020). Professional Quality of Life and Mental Health Outcomes among Health Care Workers Exposed to Sars-Cov-2 (Covid-19). *International Journal*

of Environmental Research and Public Health, 17(17), 6180.
<https://www.mdpi.com/1660-4601/17/17/6180>

Carga mental y factores de riesgos psicosociales en el corazón de la red nacional de gas: Los operadores de la sala de control artículo EID, 4 (3), pp.35-53, 2022, Universidad de Concepción
https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/9825

Castro, F., Chantong, K. (2020). Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019- marzo 2020 [Tesis de Titulación. Universidad Técnica de Babahoyo.
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8000/P-UTB-FCS-ENF-000203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Charmaz, K. (2007). Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis, 284, California, EE. UU, Sage.
<https://papers.uab.cat/article/view/v86-fabregues/pdf-es>

Chávez, E., y Rodríguez, L. (2018) Universidad de San José de Costa Rica, Artículo Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario Revista Ensayos Pedagógicos 13 (1), 71-106,
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/10645/13202?inline=1>

Chuquichampi, C. (2022). Carga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros que trabajan en el Hospital II Vitarte Essalud, Lima - 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Lima, Perú.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6019>

Ebrahimi, H., Jafarjalal, E., Lotfolahzadeh, A., & Kharghani Moghadam, S. M. (2021). The effect of workload on nurses' quality of life with moderating perceived social support during the COVID-19 pandemic. Work, 70(2), 347-354.
<https://content.iospress.com/articles/work/wor210559>

- Edú S, Laguía A, Moriano JA. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8834764/>
- Fernández., V.H. (2020) Su artículo de Revisión Bibliográfica, tipos de investigación científica, *Revista Espiritu emprendedor*,4(3),65-79, Universidad César Vallejo, Lima Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32250>
- Fujianti, M. E. Y., Wuryaningsih, E., & Enggal, K. (2020). Relationship between Workload with the Professional Quality of Life of Community Health Nursing in the Health Center Agriculture Area of Jember. *Jurnal Keperawatan*. <https://acortar.link/iBphEV>
- García, M. (2022) Los efectos del trabajo a turnos en los trabajadores, Universidad de Valladolid
- Giraudó, E. D. C., & Rizzo, R. A. (2022). Carga mental y factores de riesgos psicosociales en el corazón de la red nacional de gas: Los operadores de la sala de control. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 4(3), 35–53. https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/9825
- Gómez, P.D .(2021) El cambio y su impacto en las organizaciones, artículo Acad. Asunción,8(2),p,5, Instituto Tecnológico del Estado de Sonora. Ciudad Obregón, Sonora, México
- Hartog, C. S. (2019). Ich kann nicht mehr: Burn-out – eine Aufrüttelung. *Med Klin Intensivmed Notfmed*, 114(8), 693–698. <https://doi.org/10.1007/s00063-017-0362-1>
- Hernández ,H. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación Científica, Las rutas cuantitativa y cualitativa y Mixta, México: Mc Graw Hill, <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, H., Fernández, C., y Baptista L. (2017). *Metodología de la Investigación Científica.6 Edición* México: Mc Graw, 2017.

https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Herrera, M. Partida, A. y Guerra, S. (2018) Validación de Instrumento de Investigación Para medir factores del capital Humano UANL diciembre 2018. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica_4_2/50%20HERRERA_PARTIDA_GUERRA.pdf

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2414-89382021000200109

Juárez, L.G. y Tobón, S. (2018) Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. 39(53) ,23. https://www.researchgate.net/publication/328887439_Analisis_de_los_elementos_implicitos_en_la_validacion_de_contenido_de_un_instrumento_de_investigacion

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307. <https://www.jstor.org/stable/2392498?origin=crossref>

Krug, K., & Wensing, M. (2023). Development and Validation of Questionnaires in Health Services Research. In *Foundations of Health Services Research* (pp. 139-152). DOI: 10.1007/978-3-031-29998-8_11.

Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.

Márquez, L.E., Cuetera, L.M., Cartaya, R.C., Labarca, N.J. (2020) Desarrollo y crecimiento económico: análisis teórico desde un enfoque cuantitativo, *Universidad de Zulia, revista de ciencias sociales* 16 (1), pp. 233-253.

Martín, M. C. (2007). Estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-estres-relacionado-con-el-trabajo-13113139>

- Martín, P., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2007). Job demands, job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model. *Psicothema*, 19(4),621-626.
https://www.researchgate.net/publication/5886908_Job_demands_job_resources_and_individual_innovation_at_work_Going_beyond_Karasek%27s_model
- Medina, R. I. (2020). Validez de Contenido de un Instrumento de Medición de Derechos Humanos en México *Revista de Ciencias Sociales* 2(168),2, Universidad de Costa Rica,
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15364525014>
- Mendoza, M. R., Olivos, M.A, Valdez, B. (2018) La ética profesional desde la perspectiva de los alumnos de ingeniería de una universidad pública, *revista de estudios y experimentos en educación*, Universidad Católica de santísima concepción Chile,17 (33),161-169.
<https://www.redalyc.org/journal/2431/243155021010/243155021010.pdf>
- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nadhirah, N. (2019) Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-08-2017-0155/full/html>
- Nekighbal, K., Kouhnavard, B., Shabani, A., & Zamanian, Z. (2021). COVID-19 Effects on the Mental Workload and Quality of Work Life in Iranian Nurses. *Annals of Global Health*, 87(1), 79.
<https://annalsofglobalhealth.org/articles/10.5334/aogh.3386>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2021). Metodología de la investigación científica Cuantitativa – cualitativa y Redaccion de Tesiss.Ediciones de la U 4ta edición 2021,Bogota Colombia.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf>

- Organización de Naciones Unidas por la paz (2022). América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
- Organización Mundial de Salud (2021) La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm
- Ortega, Á. M., Ruiz, M. D. &, Pérez, E. (2020). Quality of Life in Nursing Professionals: Burnout, Fatigue, and Compassion Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1253. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041253>
- Ortega, Á. M., Ruiz, M. D., Lirola, M.-J., Ramos, J. D., Ibáñez, O., Cabrera, J., ... Fernández, E. (2020). Professional Quality of Life and Perceived Stress in Health Professionals before COVID-19 in Spain: Primary and Hospital Care. **Healthcare**, *8*, 484. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040484>
- Patlán, J. (2020). What is the Quality of Life at Work? An Approximation from the Grounded Theory , *journal* ,37,(2),31-67, Universidad Nacional Autónoma de México. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11516>
- Peña , P. P. (2022). Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional, Lima - 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Lima]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7437>
- Peña, S. (2017) Análisis de datos, Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá D.c.2017 Edición Fondo Editorial Areandino <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>
- Pilligua C.F. (2022) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda(Tesis de maestría) Universidad del bosque.

- Poursadeghiyan, M., Abbasi, M., Mehri, A., & Ebrahimi, M. H. (2019). Interactive Effect of Background Variables and Workload Parameters on the Quality of Life among Nurses Working in Highly Complex Hospital Units: A Cross-Sectional Study. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*. <https://acortar.link/MW1rvN>
- Pozos, B. E., Plascencia, A., Preciado, M. L., Rayas, K. G., & Acosta, M. (2021). Relación de satisfacción laboral y calidad de vida profesional con la percepción de salud en personal de enfermería. *NURE investigación: Revista Científica de Enfermería*, (115). ISSN-e 1697-218X. <https://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8235261>
- Priem, R. L., & Butler, J. E. (2001). Is the resource-based for strategic management perspective research? *The Academy of Management Review*, 26, 22–40. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.2001.4011928>
- Ramírez, J. L. (2020). Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41608>
- Ranganathan, P., & Caduff, C. (2023). Designing and validating a research questionnaire - Part 1. *Perspectives in Clinical Research*, 14(3), 152. http://dx.doi.org/10.4103/picr.picr_140_23
- Rodríguez, W. O. (2021) Los Métodos Estadísticos en la Investigación Cuantitativa Escuela de posgrado Universidad Pedro Ruiz GALLO Lambayeque. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11646/Benavides_Campos_Grimaldo_Dermali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales, D.B, (2022) Carga de trabajo y su relación con la calidad de servicio al usuario de la upss de diagnóstico por imágenes del instituto nacional de salud del niño San Borja, 2022,(Tesis de grado) Universidad Privada del Norte
- Rosales, M.M (2021) La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente, Universidad De Fuerzas Armadas Quito Ecuador. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1454/2022>

- Rostami, F., Bababeipouya, A., Teimori-Boghsani, G., & Jahangirimehr, A. (2021). Mental Workload and Job Satisfaction in Healthcare Workers: The Moderating Role of Job Control. *Frontiers in Public Health*, 9. DOI: 10.3389/fpubh.2021.683388.
- Rousta, A., Mehdipour, R., & Sabzevari, S. (2023). The study of the relationship between mental workload of nurses and maintaining human dignity of patients. DOI: 10.21203/rs.3.rs-3160648/v1. License CC BY 4.0.
- Salazar, J. (2022) Calidad de vida y nivel de estrés del personal de salud del Hospital Belén De Lambayeque-2021. Universidad Señor de Sipán, Facultad Ciencias de la Salud. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9614/Salazar%20Le%C3%B3n%20Jos%C3%A9%20Vigo%20Chimoy%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salé Campos, D. E. (2018). Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec - 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25066/Sal%c3%a9_CDE-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C., Y Mejía, K (2021) Manual de la Metodología de la Investigación Científica Fondo editorial UNAT. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/download/4/5/13?inline=1>
- Sandoval, A., Encinas A., Gutiérrez Y., Vera J. (2021). Liderazgo directivo: su relación con apoyo institucional y eficacia colectiva ante situaciones de conflicto. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. pp. 69-84. <https://doi.org/10.51896/caribe/MUTX4993>.
- Sevilla, M. y Sánchez, M. (2021) Síndrome de Burnout. *Cuídate Plus*. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>

- Sheeba, A. J., & Kumar, S. (2021). Burnout Among Anaesthesiologists in India: A Questionnaire Based Study. Mahatma Gandhi Medical College and Research Institute. <https://doi.org/10.22159/ajpcr.2021v14i7.41224>
- Sipion, E. (2021) Impacto de la sobrecarga laboral en la calidad de vida de los colaboradores de la empresa Sercobrin SAC, 2019. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad De Ciencias Empresariales. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3614>
- Tamayo, A., Alvarado, L., Tolero, T., Rueda, Y. (2022) Análisis del método de carga física “mapo” para auxiliares de enfermería del área de hospitalización de la fundación instituto neurológico de Colombia medellín – colombia, <https://journal.poligran.edu.co/index.php/scc/article/view/3558>
- Umeres, R. (2018). Sobrecarga laboral en hemodiálisis en enfermeras Hospital Nacional Adolfo Guevara Velazco. Cusco 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa: Universidad Nacional San Velazco Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7952>
- Venturo, M. (2020). Sobrecarga laboral y calidad de vida del personal de enfermería, servicio de cirugía del Hospital Sergio E. Bernales, 2020 [Tesis de Titulación, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1141/3/Miguel%20%20C3%81ngel%20Venturo%20Ruiz.pdf>
- Vigilante (2023). Alerta en salud: en promedio hay 9 doctores por cada 10 000 peruanos. Diario digital. <https://vigilante.pe/2023/05/30/alerta-en-salud-en-promedio-hay-9-doctores-por-cada-10-000-peruanos/>
- Vilas, M, Cerqueira, A. (2017). Assessing stress at work: The Portuguese version of the Job Content Questionnaire. *Aval Psicol*; 16(1): 70-77. Doi. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712017000100009&lng=pt&nrm=iso&tlng=en
- Villalobos Rivera, Clara Edith (2022). Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia adultos del Hospital Cayetano

Heredia – Lima, 2019 (Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103178>.

Anexos

Anexo 1

Matriz de Operacionalización de variables de la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional

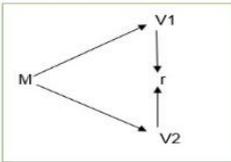
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento
Sobrecarga laboral	Es un riesgo psicosocial en el trabajo que puede estar relacionado con el tipo o el momento del trabajo, las características únicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. (OMS, 2022)	Se descompone en cuatro dimensiones que son carga física, carga mental, carga de trabajo y factores de la organización, las cuales son evaluadas por medio de un cuestionario de 20 ítems.	Carga física	Posición cómoda y sin molestias. Desplazamientos manejables.	Likert	Cuestionario
				Fatiga muscular controlada.	Siempre = 5	
				Recursos adecuados sin esfuerzo extra.	Casi siempre = 4	
				Carga física sin impacto negativo.	A veces = 3	
				Mantener atención efectiva.	Casi nunca = 2	
			Interrupciones no afectan concentración.	Nunca = 1		
			Ritmo de trabajo manejable.			
			Procedimientos claros y comprensibles.			
			Recibo de información necesaria.			

	Adaptabilidad del sistema de turnos.
	Mantenimiento de rutina de sueño.
Trabajo a turnos	Percepción de apoyo y seguridad.
	Impacto social y personal de los turnos.
	Satisfacción con sistema de turnos.
	Claridad en actividades asignadas.
	Preparación y formación efectivas.
Factores de la Organización	Oportunidad para tomar decisiones.
	Relaciones interpersonales positivas.
	Percepción de apoyo y recursos.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Instrumento
Calidad de vida profesional	Es la complacencia que siente el personal dentro del ámbito laboral, cuando hay un balance entre sus condiciones de trabajo y su facultad para sobrellevarlas (Salé, 2018)	Se descompone en cuatro dimensiones que son carga física, carga mental, carga de trabajo y factores de la organización, las cuales son evaluadas por medio de un cuestionario de 20 ítems.	Carga de Trabajo	Percepción de manejabilidad de tareas asignadas.	Likert	Cuestionario
				Satisfacción con calidad de tareas laborales.		
				Presión para mantener cantidad de deberes.		
				Presión para mantener calidad del trabajo.		
				Frecuencia de premuras y falta de tiempo.		
			Nivel de motivación en el trabajo.	A veces=3		
			Percepción de instrucción y formación recibida.	Casi nunca=2		
			Apoyo y comprensión familiar.	Nunca=1		
			Percepción de habilidades necesarias.			
			Reconocimiento y valoración de habilidades y talentos.			

	Satisfacción con reconocimiento laboral. Gratitud por apoyo de superiores.
Apoyo Directivo	Percepción de recibir apoyo para responsabilidades. Interés de superiores en desarrollo profesional. Sentimiento de respaldo para liderar. Oportunidades de capacitación y formación. Retroalimentación constructiva sobre
Desarrollo y Crecimiento Profesional	desempeño. Oportunidades de retos y responsabilidades. Existencia de plan de desarrollo. Oportunidades de promoción o ascenso.

Anexo 2 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la sobre carga laboral y la calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H0: No Existe relación significativa entre sobrecarga laboral y calidad de profesional en el Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre sobrecarga laboral y calidad de profesional en el Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque.</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones Carga física Carga Mental Trabajo a turnos Factores de la Organización</p> <p>Variable 2: Calidad de vida profesional</p> <p>Dimensiones Carga de Trabajo Motivación Intrínseca Apoyo Directivo Desarrollo y Crecimiento Profesional</p>	<p>Tipo de investigación: Básica Nivel: Correlacional Diseño: no experimental Grafico</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde M: muestra V1: sobrecarga laboral V2: calidad de vida profesional r: relación</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES E INDICADORES	POBLACIÓN
a) ¿Cuál es la situación actual de la sobrecarga laboral en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque?	a) Evaluar la situación actual de la sobrecarga laboral en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque	Variable 1: Sobrecarga laboral Indicadores: Posición cómoda y sin molestias. Desplazamientos manejables. Fatiga muscular controlada. Recursos adecuados sin esfuerzo extra. Carga física sin impacto negativo. Mantener atención efectiva. Interrupciones no afectan concentración. Ritmo de trabajo manejable. Procedimientos claros y comprensibles. Recibo de información necesaria. Adaptabilidad del sistema de turnos. Mantenimiento de rutina de sueño. Percepción de apoyo y seguridad. Impacto social y personal de los turnos. Satisfacción con sistema de turnos. Claridad en actividades asignadas. Preparación y formación efectivas. Oportunidad para tomar decisiones. Relaciones interpersonales positivas. Percepción de apoyo y recursos.	Población constituida por 100 profesionales del hospital
b) ¿Cuál es la situación actual de la calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque?	b) la situación actual de la calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque		muestra de 80 profesionales del hospital
c) ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en colaboradores del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque?	c) Establecer la relación que existe entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en colaboradores del		muestreo: Probabilístico
			técnicas e instrumento de recolección de datos:
			técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario
			Método de análisis: Frecuencias, coeficiente de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis

Servicio de
Obstetricia
Medica en un
hospital de
Lambayeque.

Variable 2:
Calidad de vida profesional
Indicadores:
-Percepción de manejabilidad de
tareas asignadas.
Satisfacción con calidad de tareas
laborales.
Presión para mantener cantidad de
deberes.
Presión para mantener calidad del
trabajo.
Frecuencia de premuras y falta de
tiempo.
Nivel de motivación en el trabajo.
Percepción de instrucción y
formación recibida.
Apoyo y comprensión familiar.
Percepción de habilidades
necesarias.
Reconocimiento y valoración de
habilidades y talentos. Satisfacción
con reconocimiento laboral.
Gratitud por apoyo de superiores.
Percepción de recibir apoyo para
responsabilidades.
Interés de superiores en desarrollo
profesional. Sentimiento de
respaldo para liderar.
Oportunidades de capacitación y
formación.
Retroalimentación constructiva
sobre desempeño. Oportunidades
de retos y responsabilidades.

Existencia de plan de desarrollo.
Oportunidades de promoción o
ascenso.

Anexos 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SOBRE CARGA LABORAL

El objetivo es determinar la relación entre la sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del servicio de obstetricia medica en un hospital de Lambayeque

Ficha técnica

Autor: Escalante Montoya Juan Carlos

Objetivo: medir la sobrecarga laboral

Institución:

Aplicación: Individual

Tiempo: 10 min

Cantidad de interrogantes: 20

Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1

INSTRUCCIONES. Estimado(a) se le solicita amablemente responda según su criterio a las preguntas que a continuación se le formulan, marcando con un aspa (X) donde considere.

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Sobre carga laboral						
Dimensión Carga Física:						
1	¿Sientes que la posición en la que trabajas es cómoda y no te provoca molestias físicas?					
2	¿Consideras que los desplazamientos que realizas durante tu jornada laboral son manejables?					
3	¿Experimentas fatiga excesiva debido a la exigencia muscular en tu trabajo?					

4	¿Recibes los recursos y el equipo adecuado para realizar tus tareas sin esfuerzo adicional?					
5	¿Crees que la carga física en tu trabajo es manejable y no afecta negativamente tu bienestar?					
Dimensión Carga Mental						
6	¿Puedes mantener tu atención de manera efectiva en tus tareas laborales?					
7	¿Sientes que las interrupciones en tu trabajo afectan tu concentración?					
8	¿Consideras que el ritmo de trabajo en tu entorno laboral es adecuado y manejable?					
9	¿Te resulta claro y comprensible el procedimiento para llevar a cabo tus tareas?					
10	¿Recibes la información necesaria para realizar tus tareas de manera eficiente?					
Dimensión Trabajo a Turnos						
11	¿El sistema de turnos en tu trabajo se adapta a tus necesidades y preferencias?					
12	¿Puedes mantener una rutina de sueño adecuada a pesar de trabajar en turnos?					
13	¿Sientes que se te proporciona el apoyo y la seguridad necesarios durante tu turno de trabajo?					
14	¿El sistema de turnos afecta negativamente tu vida personal y social?					
15	¿Te sientes satisfecho(a) con el sistema de turnos en tu trabajo?					
Factores de la organización						
16	¿Consideras que las actividades asignadas en tu trabajo son claras y bien definidas?					
17	¿Sientes que la preparación y formación recibida te permite desempeñar tus tareas de manera efectiva?					
18	¿Tienes la oportunidad de tomar iniciativas y decisiones en tu trabajo?					
19	¿Las relaciones interpersonales en tu entorno laboral son positivas y colaborativas?					
20	¿Sientes que la organización proporciona el apoyo y los recursos necesarios para tu desempeño laboral?					

Muchas Gracias

Anexo 4:

Cuestionario para medir calidad de vida profesional

INSTRUCCIONES. Estimado(a) se le solicita amablemente responda según su criterio a las preguntas que a continuación se le formulan, marcando con un aspa (X) donde considere:

Cantidad de interrogantes: 20

Siempre= 5 Casi siempre= 4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca=1

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Dimensión Carga de Trabajo						
1	¿Con qué frecuencia sientes que la cantidad de tareas asignadas es manejable?					
2	¿Con qué frecuencia percibes que la calidad de tus tareas laborales es satisfactoria?					
3	¿Qué tan seguido experimentas presión para mantener la cantidad de deberes asignados?					
4	¿Con qué frecuencia sientes que hay presión para mantener la calidad de tu trabajo?					
5	¿Con qué frecuencia te encuentras bajo premuras y carencia de tiempo en tu jornada laboral?					
Dimensión Motivación Intrínseca						
6	¿Con qué frecuencia te sientes altamente motivado(a) en tu trabajo?					
7	¿Con qué frecuencia consideras que recibes la instrucción y formación necesaria para desempeñar tus tareas de manera efectiva?					
8	¿Con qué frecuencia percibes apoyo y comprensión por parte de tu familia en relación a tu trabajo?					
9	¿Con qué frecuencia sientes que posees las habilidades necesarias para realizar tus tareas laborales de manera competente?					
10	¿Con qué frecuencia tus habilidades y talentos son reconocidos y valorados en el trabajo?					
Dimensión apoyo directivo						

11	¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho(a) con la forma en que se reconoce tu labor en la organización?					
12	¿Con qué frecuencia sientes gratitud por el apoyo recibido de tus superiores en tu trabajo?					
13	¿Con qué frecuencia consideras que recibes el apoyo necesario para cumplir con tus responsabilidades laborales?					
14	¿Con qué frecuencia sientes que tus superiores están interesados en tu desarrollo y crecimiento profesional?					
15	¿Con qué frecuencia te sientes respaldado(a) para tomar decisiones y liderar proyectos en tu área?					
Dimensión Desarrollo y Crecimiento Profesional						
16	¿Con qué frecuencia se te brindan oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades profesionales?					
17	¿Qué tan seguido recibes retroalimentación constructiva sobre tu desempeño laboral y posibles áreas de mejora?					
18	¿Con qué frecuencia se te proporciona la oportunidad de asumir nuevos retos y responsabilidades en tu ámbito laboral?					
19	¿Sientes que hay un plan de desarrollo profesional establecido para ti en la organización?					
20	¿Qué tan a menudo se te ofrecen oportunidades de promoción o ascenso dentro de la empresa?					

Muchas Gracias

Anexo 05:

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuyo propósito es Determinar la relación entre la Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo DNI: 16650384
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Dr. En Educación, Licenciado en estadística.
Institución donde labora:	Santa Cruz Asesorías Y Proyectos S.A.C
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) de investigación

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario con escala Likert
Autor(a):	Escalante Montoya Juan Carlos
Procedencia:	Chiclayo, Lambayeque
Administración:	Escalante Montoya Juan Carlos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo
Significación:	La escala es tipo Likert (Siempre= 5, Casi siempre= 4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1). Donde el objetivo de medición es evaluar la situación actual de la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional del personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque.

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1. Sobre carga laboral	Carga física	Cantidad de esfuerzo físico que un trabajo o tarea requiere. Puede incluir levantar objetos pesados, estar de pie durante largos periodos de tiempo o realizar actividades que demanden un esfuerzo físico significativo.	Tipo Likert: 1-5
	Carga Mental	Cantidad de esfuerzo cognitivo y mental que una tarea o trabajo implica. Puede incluir la necesidad de concentración intensa, toma de decisiones complejas o la gestión de información detallada.	Tipo Likert: 1-5
	Trabajo a turnos	se refiere a un sistema organizativo en el que los empleados rotan a través de diferentes horarios de trabajo en un ciclo regular.	Tipo Likert: 1-5
	Factores de la Organización	se refiere a los elementos que están relacionados con la estructura y el ambiente en el lugar de trabajo.	
V2.	Carga de Trabajo	La carga de trabajo se refiere a la	tipo

Calidad de vida profesional		cantidad de tareas y responsabilidades que un individuo tiene en su trabajo.	Likert: 1-5
	Motivación Intrínseca	relacionada con el nivel de interés, satisfacción y motivación que una persona obtiene directamente de la tarea o trabajo en sí mismo. Es el sentido de logro personal y satisfacción que proviene de la realización de la tarea.	tipo Likert: 1-5
	Apoyo Directivo	se refiere al nivel de respaldo y orientación que un individuo recibe de sus supervisores o líderes. Incluye aspectos como el feedback constructivo, la disponibilidad para resolver problemas y la claridad en las expectativas.	tipo Likert: 1-5
	Desarrollo y Crecimiento Profesional	se centra en las oportunidades que una organización brinda a sus empleados para crecer, aprender y desarrollarse en su carrera. Puede incluir capacitación, programas de mentoría, promociones y asignación de proyectos desafiantes.	tipo Likert 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la sobre carga laboral, elaborado por Escalante Montoya Juan Carlos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

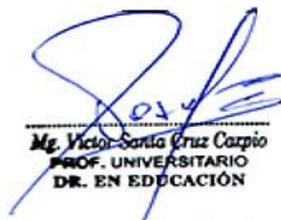
Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Chiclayo, 04 de noviembre de 2023



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
 PROF. UNIVERSITARIO
 DR. EN EDUCACIÓN

DNI 16650384

Orcid:/0000-0001-5224-4435

Dr. Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems V 1. Sobre Carga Laboral	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión carga física													
01	¿Sientes que la posición en la que trabajas es cómoda y no te provoca molestias físicas?				X				X				X	
02	¿Consideras que los desplazamientos que realizas durante tu jornada laboral son manejables?				X				X				X	
03	¿Experimentas fatiga excesiva debido a la exigencia muscular en tu trabajo?				X				X				X	
04	¿Recibes los recursos y el equipo adecuado para realizar tus tareas sin esfuerzo adicional?				X				X				X	
05	¿Crees que la carga física en tu trabajo es manejable y no afecta negativamente tu bienestar?				X				X				X	
Dimensión Carga mental														
06	¿Puedes mantener tu atención de manera efectiva en tus tareas laborales?				X				X				X	
07	¿Sientes que las interrupciones en tu trabajo afectan tu concentración?				X				X				X	
08	¿Consideras que el ritmo de trabajo en tu entorno laboral es adecuado y manejable?				X				X				X	
09	¿Te resulta claro y comprensible el procedimiento para llevar a cabo tus tareas?				X				X				X	
10	¿Recibes la información necesaria para realizar tus tareas de manera eficiente?				X				X				X	

Nº	Dimensión trabajo a turnos													
11	¿El sistema de turnos en tu trabajo se adapta a tus necesidades y preferencias?			X				X				X		
12	¿Puedes mantener una rutina de sueño adecuada a pesar de trabajar en turnos?			X				X				X		
13	¿Sientes que se te proporciona el apoyo y la seguridad necesarios durante tu turno de trabajo?			X				X				X		
14	¿El sistema de turnos afecta negativamente tu vida personal y social?			x				x				X		
15	¿Te sientes satisfecho(a) con el sistema de turnos en tu trabajo?			x				x				X		
	Dimensión Factores de la Organización													
16	¿Consideras que las actividades asignadas en tu trabajo son claras y bien definidas?			X				X				X		
17	¿Sientes que la preparación y formación recibida te permite desempeñar tus tareas de manera efectiva?			X				X				X		
18	¿Tienes la oportunidad de tomar iniciativas y decisiones en tu trabajo?			X				X				X		
19	¿Las relaciones interpersonales en tu entorno laboral son positivas y colaborativas?			X				X				X		
20	¿Sientes que la organización proporciona el apoyo y los recursos necesarios para tu desempeño laboral?			X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo DNI: 16650384

Especialidad del validador (a): Dr. en Educación, Lic. en Estadística

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

**Chiclayo, 04 de noviembre
de 2023**


Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN
DNI 16650384

Orcid:/0000-0001-5224-4435

Dr. Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	V2. Calidad de vida profesional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión carga de trabajo													
01	¿Con qué frecuencia sientes que la cantidad de tareas asignadas es manejable?				X				x				X	
02	¿Con qué frecuencia percibes que la calidad de tus tareas laborales es satisfactoria?				X				x				X	
03	¿Qué tan seguido experimentas presión para mantener la cantidad de deberes asignados?				X				x				X	
04	¿Con qué frecuencia sientes que hay presión para mantener la calidad de tu trabajo?				X				x				X	
05	¿Con qué frecuencia te encuentras bajo premuras y carencia de tiempo en tu jornada laboral?				X				X				X	
Dimensión motivación intrínseca														
06	¿Con qué frecuencia te sientes altamente motivado(a) en tu trabajo?				X				X				X	
07	¿Con qué frecuencia consideras que recibes la instrucción y formación necesaria para desempeñar tus tareas de manera efectiva?				X				x				X	
08	¿Con qué frecuencia percibes apoyo y comprensión por parte de tu familia en relación a tu trabajo?				X				x				X	
09	¿Con qué frecuencia sientes que posees las habilidades necesarias para realizar tus tareas laborales de manera competente?				X				x				X	

10	¿Con qué frecuencia tus habilidades y talentos son reconocidos y valorados en el trabajo?				X				X				X	
Dimensión apoyo directivo														
11	¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho(a) con la forma en que se reconoce tu labor en la organización?				X				x				X	
12	¿Con qué frecuencia sientes gratitud por el apoyo recibido de tus superiores en tu trabajo?				X				x				X	
13	¿Con qué frecuencia consideras que recibes el apoyo necesario para cumplir con tus responsabilidades laborales?				X				X				X	
14	¿Con qué frecuencia sientes que tus superiores están interesados en tu desarrollo y crecimiento profesional?				X				x				X	
15	¿Con qué frecuencia te sientes respaldado(a) para tomar decisiones y liderar proyectos en tu área?													
Dimensión Desarrollo y Crecimiento Profesional														
16	¿Con qué frecuencia se te brindan oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades profesionales?				X				X				X	
17	¿Qué tan seguido recibes retroalimentación constructiva sobre tu desempeño laboral y posibles áreas de mejora?				X				X				X	
18	¿Con qué frecuencia se te proporciona la oportunidad de asumir nuevos retos y responsabilidades en tu ámbito laboral?				X				X				X	
19	¿Sientes que hay un plan de desarrollo profesional establecido para ti en la organización?				X				X				X	
20	¿Qué tan a menudo se te ofrecen oportunidades de promoción o ascenso dentro de la empresa?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo DNI: 16650384

Especialidad del validador (a): Dr. en Educación, Lic. en Estadística.

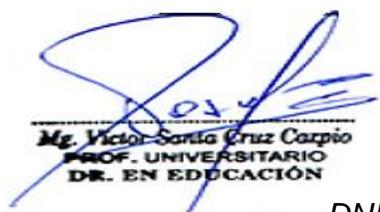
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

**Chiclayo, 04 de noviembre
de 2023**



Mg. Víctor Santa Cruz Carpio
PROF. UNIVERSITARIO
DR. EN EDUCACIÓN

DNI 16650384

Orcid:/0000-0001-5224-4435

Dr. Santa Cruz Carpio Víctor Oswaldo



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SANTA CRUZ CARPIO**
Nombres **VICTOR OSWALDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16650384**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009286**
Fecha Matrícula **05/08/2014**
Fecha Egreso **30/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001841722



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 14/01/2024 14:40:27-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Luna Cisneros Álvaro Martín DNI: 45422475
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Mg. Gestión de Servicios de salud
Institución donde labora:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) de investigación

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario con escala Likert
-----------------------------	--------------------------------

Autor(a):	Escalante Montoya Juan Carlos
Procedencia:	Chiclayo, Lambayeque
Administración:	Escalante Montoya Juan Carlos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo
Significación:	La escala es tipo Likert (Siempre= 5, Casi siempre= 4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1). Donde el objetivo de medición es evaluar la situación actual de la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional del personal del Servicio de Obstetricia Medica en un Hospital de Lambayeque.

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1. Sobre carga laboral	Carga física	Cantidad de esfuerzo físico que un trabajo o tarea requiere. Puede incluir levantar objetos pesados, estar de pie durante largos periodos de tiempo o realizar actividades que demanden un esfuerzo físico significativo.	Tipo Likert: 1-5
	Carga Mental	Cantidad de esfuerzo cognitivo y mental que una tarea o trabajo implica. Puede incluir la necesidad de concentración intensa, toma de decisiones complejas o la gestión de información detallada.	Tipo Likert: 1-5
	Trabajo a turnos	se refiere a un sistema organizativo en el que los empleados rotan a través de diferentes horarios de trabajo en un ciclo regular.	Tipo Likert: 1-5
	Factores de la Organización	se refiere a los elementos que están relacionados con la estructura y el ambiente en el lugar de trabajo.	Tipo Likert: 1-5

V2. Calidad de vida profesional	Carga de Trabajo	La carga de trabajo se refiere a la cantidad de tareas y responsabilidades que un individuo tiene en su trabajo.	tipo Likert: 1-5
	Motivación Intrínseca	relacionada con el nivel de interés, satisfacción y motivación que una persona obtiene directamente de la tarea o trabajo en sí mismo. Es el sentido de logro personal y satisfacción que proviene de la realización de la tarea.	tipo Likert: 1-5
	Apoyo Directivo	se refiere al nivel de respaldo y orientación que un individuo recibe de sus supervisores o líderes. Incluye aspectos como el feedback constructivo, la disponibilidad para resolver problemas y la claridad en las expectativas.	tipo Likert: 1-5
	Desarrollo y Crecimiento Profesional	se centra en las oportunidades que una organización brinda a sus empleados para crecer, aprender y desarrollarse en su carrera. Puede incluir capacitación, programas de mentoría, promociones y asignación de proyectos desafiantes.	tipo Likert 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la sobre carga laboral, elaborado por Escalante Montoya Juan Carlos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Chiclayo, 04 de noviembre de 2023




DNI 45422475

Mg. Luna Cisneros Álvaro Martin

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems V 1. Sobre Carga Laboral	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión carga física													
01	¿Sientes que la posición en la que trabajas es cómoda y no te provoca molestias físicas?				X				X				X	
02	¿Consideras que los desplazamientos que realizas durante tu jornada laboral son manejables?				X				X				X	
03	¿Experimentas fatiga excesiva debido a la exigencia muscular en tu trabajo?				X				X				X	
04	¿Recibes los recursos y el equipo adecuado para realizar tus tareas sin esfuerzo adicional?				X				X				X	
05	¿Crees que la carga física en tu trabajo es manejable y no afecta negativamente tu bienestar?				X				X				X	
Dimensión Carga mental														
06	¿Puedes mantener tu atención de manera efectiva en tus tareas laborales?				X				X				X	
07	¿Sientes que las interrupciones en tu trabajo afectan tu concentración?				X				X				X	
08	¿Consideras que el ritmo de trabajo en tu entorno laboral es adecuado y manejable?				X				X				X	
09	¿Te resulta claro y comprensible el procedimiento para llevar a cabo tus tareas?				X				X				X	

10	¿Recibes la información necesaria para realizar tus tareas de manera eficiente?				X				X				X	
Nº	Dimensión trabajo a turnos													
11	¿El sistema de turnos en tu trabajo se adapta a tus necesidades y preferencias?				X				X				X	
12	¿Puedes mantener una rutina de sueño adecuada a pesar de trabajar en turnos?				X				X				X	
13	¿Sientes que se te proporciona el apoyo y la seguridad necesarios durante tu turno de trabajo?				X				X				X	
14	¿El sistema de turnos afecta negativamente tu vida personal y social?				x				x				X	
15	¿Te sientes satisfecho(a) con el sistema de turnos en tu trabajo?				x				x				X	
	Dimensión Factores de la Organización													
16	¿Consideras que las actividades asignadas en tu trabajo son claras y bien definidas?				X				X				X	
17	¿Sientes que la preparación y formación recibida te permite desempeñar tus tareas de manera efectiva?				X				X				X	
18	¿Tienes la oportunidad de tomar iniciativas y decisiones en tu trabajo?				X				X				X	
19	¿Las relaciones interpersonales en tu entorno laboral son positivas y colaborativas?				X				X				X	
20	¿Sientes que la organización proporciona el apoyo y los recursos necesarios para tu desempeño laboral?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Luna Cisneros, Álvaro Martin DNI: 45422475

Especialidad del validador (a): Medico Ginicolo Obstetra

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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




DNI 45422475

Mg. Luna Cisneros Álvaro Martin

Chiclayo, 04 de noviembre
de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	V2. Calidad de vida profesional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión carga de trabajo													
01	¿Con qué frecuencia sientes que la cantidad de tareas asignadas es manejable?				X				x				X	
02	¿Con qué frecuencia percibes que la calidad de tus tareas laborales es satisfactoria?				X				x				X	
03	¿Qué tan seguido experimentas presión para mantener la cantidad de deberes asignados?				X				x				X	
04	¿Con qué frecuencia sientes que hay presión para mantener la calidad de tu trabajo?				X				x				X	
05	¿Con qué frecuencia te encuentras bajo premuras y carencia de tiempo en tu jornada laboral?				X				X				X	
	Dimensión motivación intrínseca													
06	¿Con qué frecuencia te sientes altamente motivado(a) en tu trabajo?				X				X				X	
07	¿Con qué frecuencia consideras que recibes la instrucción y formación necesaria para desempeñar tus tareas de manera efectiva?				X				x				X	
08	¿Con qué frecuencia percibes apoyo y comprensión por parte de tu familia en relación a tu trabajo?				X				x				X	
09	¿Con qué frecuencia sientes que posees las habilidades necesarias para realizar tus tareas laborales de manera competente?				X				x				X	

10	¿Con qué frecuencia tus habilidades y talentos son reconocidos y valorados en el trabajo?				X				X				X	
Dimensión apoyo directivo														
11	¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho(a) con la forma en que se reconoce tu labor en la organización?				X				x				X	
12	¿Con qué frecuencia sientes gratitud por el apoyo recibido de tus superiores en tu trabajo?				X				x				X	
13	¿Con qué frecuencia consideras que recibes el apoyo necesario para cumplir con tus responsabilidades laborales?				X				X				X	
14	¿Con qué frecuencia sientes que tus superiores están interesados en tu desarrollo y crecimiento profesional?				X				x				X	
15	¿Con qué frecuencia te sientes respaldado(a) para tomar decisiones y liderar proyectos en tu área?													
Dimensión Desarrollo y Crecimiento Profesional														
16	¿Con qué frecuencia se te brindan oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades profesionales?				X				X				X	
17	¿Qué tan seguido recibes retroalimentación constructiva sobre tu desempeño laboral y posibles áreas de mejora?				X				X				X	
18	¿Con qué frecuencia se te proporciona la oportunidad de asumir nuevos retos y responsabilidades en tu ámbito laboral?				X				X				X	
19	¿Sientes que hay un plan de desarrollo profesional establecido para ti en la organización?				X				X				X	
20	¿Qué tan a menudo se te ofrecen oportunidades de promoción o ascenso dentro de la empresa?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Luna Cisneros, Álvaro Martín DNI:45422475

Especialidad del validador (a): Médico

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, 04 de noviembre de
2023




DNI 45422475

Mg. Luna Cisneros Álvaro Martín



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LUNA CISNEROS**
Nombres **ALVARO MARTIN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45422475**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **14/11/22**
Resolución/Acta **0662-2022-UCV**
Diploma **052-178504**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **01/09/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001641725



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2024 14:48:25-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Calderón Vílchez Claudia Mónica DNI: 06431924
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/> Social <input checked="" type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Doctora En Ciencias de la Salud.
Institución donde labora:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) de investigación

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario con escala Likert
-----------------------------	--------------------------------

Autor(a):	Escalante Montoya Juan Carlos
Procedencia:	Chiclayo, Lambayeque
Administración:	Escalante Montoya Juan Carlos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo
Significación:	La escala es tipo Likert (Siempre= 5, Casi siempre= 4, A veces=3, Casi nunca=2, Nunca=1). Donde el objetivo de medición es evaluar la situación actual de la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional del personal del Servicio de Obstetricia Medica en un hospital de Lambayeque.

4. Soporte teórico

Variable o categoría	Dimensiones	Definición	Escala /área
V1. Sobre carga laboral	Carga física	Cantidad de esfuerzo físico que un trabajo o tarea requiere. Puede incluir levantar objetos pesados, estar de pie durante largos periodos de tiempo o realizar actividades que demanden un esfuerzo físico significativo.	Tipo Likert: 1-5
	Carga Mental	Cantidad de esfuerzo cognitivo y mental que una tarea o trabajo implica. Puede incluir la necesidad de concentración intensa, toma de decisiones complejas o la gestión de información detallada.	Tipo Likert: 1-5
	Trabajo a turnos	se refiere a un sistema organizativo en el que los empleados rotan a través de diferentes horarios de trabajo en un ciclo regular.	Tipo Likert: 1-5
	Factores de la Organización	se refiere a los elementos que están relacionados con la estructura y el ambiente en el lugar de trabajo.	Tipo Likert: 1-5
V2. Calidad de	Carga de Trabajo	La carga de trabajo se refiere a la cantidad de tareas y responsabilidades	tipo Likert:

vida profesional		que un individuo tiene en su trabajo.	1-5
	Motivación Intrínseca	relacionada con el nivel de interés, satisfacción y motivación que una persona obtiene directamente de la tarea o trabajo en sí mismo. Es el sentido de logro personal y satisfacción que proviene de la realización de la tarea.	tipo Likert: 1-5
	Apoyo Directivo	se refiere al nivel de respaldo y orientación que un individuo recibe de sus supervisores o líderes. Incluye aspectos como el feedback constructivo, la disponibilidad para resolver problemas y la claridad en las expectativas.	tipo Likert: 1-5
	Desarrollo y Crecimiento Profesional	se centra en las oportunidades que una organización brinda a sus empleados para crecer, aprender y desarrollarse en su carrera. Puede incluir capacitación, programas de mentoría, promociones y asignación de proyectos desafiantes.	tipo Likert 1-5

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la sobre carga laboral, elaborado por Escalante Montoya Juan Carlos, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Chiclayo, 04 de noviembre de 2023



.....
Dra. Claudia M. Calderón Vilchez
CMP. N° 38018 - RNE. N° 23196

DNI 06431924

Dra. Calderón Vilchez Claudia Mónica

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES / ítems V 1. Sobre Carga Laboral	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión carga física													
01	¿Sientes que la posición en la que trabajas es cómoda y no te provoca molestias físicas?				X				X				X	
02	¿Consideras que los desplazamientos que realizas durante tu jornada laboral son manejables?				X				X				X	
03	¿Experimentas fatiga excesiva debido a la exigencia muscular en tu trabajo?				X				X				X	
04	¿Recibes los recursos y el equipo adecuado para realizar tus tareas sin esfuerzo adicional?				X				X				X	
05	¿Crees que la carga física en tu trabajo es manejable y no afecta negativamente tu bienestar?				X				X				X	
Dimensión Carga mental														
06	¿Puedes mantener tu atención de manera efectiva en tus tareas laborales?				X				X				X	
07	¿Sientes que las interrupciones en tu trabajo afectan tu concentración?				X				X				X	
08	¿Consideras que el ritmo de trabajo en tu entorno laboral es adecuado y manejable?				X				X				X	
09	¿Te resulta claro y comprensible el procedimiento para llevar a cabo tus tareas?				X				X				X	
10	¿Recibes la información necesaria para realizar tus tareas de manera eficiente?				X				X				X	

Nº	Dimensión trabajo a turnos																				
11	¿El sistema de turnos en tu trabajo se adapta a tus necesidades y preferencias?				X				X					X							
12	¿Puedes mantener una rutina de sueño adecuada a pesar de trabajar en turnos?				X				X					X							
13	¿Sientes que se te proporciona el apoyo y la seguridad necesarios durante tu turno de trabajo?				X				X					X							
14	¿El sistema de turnos afecta negativamente tu vida personal y social?				x				x					X							
15	¿Te sientes satisfecho(a) con el sistema de turnos en tu trabajo?				x				x					X							
Dimensión Factores de la Organización																					
16	¿Consideras que las actividades asignadas en tu trabajo son claras y bien definidas?				X				X					X							
17	¿Sientes que la preparación y formación recibida te permite desempeñar tus tareas de manera efectiva?				X				X					X							
18	¿Tienes la oportunidad de tomar iniciativas y decisiones en tu trabajo?				X				X					X							
19	¿Las relaciones interpersonales en tu entorno laboral son positivas y colaborativas?				X				X					X							
20	¿Sientes que la organización proporciona el apoyo y los recursos necesarios para tu desempeño laboral?				X				X					X							

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Calderón Vílchez, Claudia Mónica DNI: 06431924

Especialidad del validador (a): Medico

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



.....
Dra. Claudia M. Calderón Vilchez
CMP. N° 38018 - RNE. N° 23196

DNI 06431924

Dra. Calderón Vílchez Claudia Mónica

**Chiclayo, 04 de noviembre
de 2023**

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	V2. Calidad de vida profesional	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión carga de trabajo													
01	¿Con qué frecuencia sientes que la cantidad de tareas asignadas es manejable?				X				x					X
02	¿Con qué frecuencia percibes que la calidad de tus tareas laborales es satisfactoria?				X				x					X
03	¿Qué tan seguido experimentas presión para mantener la cantidad de deberes asignados?				X				x					X
04	¿Con qué frecuencia sientes que hay presión para mantener la calidad de tu trabajo?				X				x					X
05	¿Con qué frecuencia te encuentras bajo premuras y carencia de tiempo en tu jornada laboral?				X				X					X
Dimensión motivación intrínseca														
06	¿Con qué frecuencia te sientes altamente motivado(a) en tu trabajo?				X				X					X
07	¿Con qué frecuencia consideras que recibes la instrucción y formación necesaria para desempeñar tus tareas de manera efectiva?				X				x					X
08	¿Con qué frecuencia percibes apoyo y comprensión por parte de tu familia en relación a tu trabajo?				X				x					X
09	¿Con qué frecuencia sientes que posees las habilidades necesarias para realizar tus tareas laborales de manera competente?				X				x					X

10	¿Con qué frecuencia tus habilidades y talentos son reconocidos y valorados en el trabajo?				X				X				X	
Dimensión apoyo directivo														
11	¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho(a) con la forma en que se reconoce tu labor en la organización?				X				x				X	
12	¿Con qué frecuencia sientes gratitud por el apoyo recibido de tus superiores en tu trabajo?				X				x				X	
13	¿Con qué frecuencia consideras que recibes el apoyo necesario para cumplir con tus responsabilidades laborales?				X				X				X	
14	¿Con qué frecuencia sientes que tus superiores están interesados en tu desarrollo y crecimiento profesional?				X				x				X	
15	¿Con qué frecuencia te sientes respaldado(a) para tomar decisiones y liderar proyectos en tu área?													
Dimensión Desarrollo y Crecimiento Profesional														
16	¿Con qué frecuencia se te brindan oportunidades de capacitación y formación para mejorar tus habilidades profesionales?				X				X				X	
17	¿Qué tan seguido recibes retroalimentación constructiva sobre tu desempeño laboral y posibles áreas de mejora?				X				X				X	
18	¿Con qué frecuencia se te proporciona la oportunidad de asumir nuevos retos y responsabilidades en tu ámbito laboral?				X				X				X	
19	¿Sientes que hay un plan de desarrollo profesional establecido para ti en la organización?				X				X				X	
20	¿Qué tan a menudo se te ofrecen oportunidades de promoción o ascenso dentro de la empresa?				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

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

Apellidos y nombres del juez validador. Calderón Vílchez, Claudia Mónica
DNI: 06431924

Especialidad del validador (a): Médico

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

**Chiclayo, 04 de noviembre de
2023**

Dra. Claudia M. Calderón Vílchez
CMP. N° 38018 - RNE. N° 23196

DNI 06431924

Dra. Calderón Vílchez Claudia Mónica



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CALDERON VILCHEZ**
Nombres **CLAUDIA MONICA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **06431924**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**
Rector **DANILO MARCIAL ESCOBAR GUTIERREZ**
Secretario General **JAVIER SORIANO DIAZ DIAZ**
Director **JORGE MAX MUNDACA MONJA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR CON MENCIÓN EN: CIENCIAS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **29/10/21**
Resolución/Acta **620-2021-CU-UDCH**
Diploma **PG000176**
Fecha Matricula **10/01/2014**
Fecha Egreso **30/04/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001641732



ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Finalizado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2024 14:52:43-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 6: CÁLCULO DEL TAMAÑO MUESTRA

$$n = \frac{N Z^2 p * q}{E^2 * (N-1) + Z^2 p * q}$$

$$n = \frac{z^2 . p . q . N}{e^2 (N-1) + z^2 . p . q}$$

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(100)}{(0.5^2)(100 - 1) + 196(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{96.04}{0.2475 * 0.9604}$$

$$n = 80$$

n = tamaño muestra

N= población = 100

Z=nivel de confianza= 1.96

E= error permitido ($\alpha=5\%$) = 0.05

p= probabilidad de éxito =0.5

q = probabilidad de fracaso =0.5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN SALAZAR NELSON CESAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en el personal del servicio de obstetricia medica en un hospital de Lambayeque", cuyo autor es ESCALANTE MONTOYA JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 la 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.

CHICLAYO, 02 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN SALAZAR NELSON CESAR DNI: 16681155 ORCID: 0000-0003-0092-5495	Firmado electrónicamente por: NSANTISTEBANS el 13-01-2024 15:55:32

Código documento Trilce: TRI - 0715188