



**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 enfermeros del  
servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Aguilar Silva, William Edwin ([orcid.org/0000-0002-5988-2883](https://orcid.org/0000-0002-5988-2883))

**ASESORES:**

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn ([orcid.org/0000-0003-4781-8646](https://orcid.org/0000-0003-4781-8646))

Dr. Chávez Epiquen, Abdías ([orcid.org/0000-0001-5589-5217](https://orcid.org/0000-0001-5589-5217))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mi madre Celinda Silva Mera y a mi hija Yudeyka Aguilar Aguilar por todo su amor y apoyo en todo este tiempo de mi vida, por darme esa fortaleza que me ayudó a seguir adelante a pesar de todos los problemas que se presentaron y la persona que está a mi lado siempre en todo momento por su amor y su apoyo.

William Edwin Aguilar Silva

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, a Dios por ser mi fortaleza y mi luz que alumbra mi camino.

A mi asesora de tesis la Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn, por su gran dedicación y sus conocimientos para poder llegar a lograr a terminar este trabajo de investigación.

A todo el personal del servicio de emergencia del hospital gracias por su apoyo por ser el lugar de estudio.

Agradecer a la Universidad César Vallejo y a todo su personal docente por su ardua labor y todos sus conocimientos y brindarme todas las herramientas para poder lograr una buena formación profesional en mí.

William Edwin Aguilar Silva



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023", cuyo autor es AGUILAR SILVA WILLIAM EDWIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

TRUJILLO, 25 de Octubre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID: 0000-0003-4781-8646	Firmado electrónicamente por: VALZASA el 25-10- 2023 17:56:43

Código documento Trilce: TRI - 0652464



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, AGUILAR SILVA WILLIAM EDWIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
WILLIAM EDWIN AGUILAR SILVA DNI: 41630172 ORCID: 0000-0002-5988-2883	Firmado electrónicamente por: WAGUILAR el 24-07- 2023 15:28:06

Código documento Trilce: TRI - 0615204

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>19</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y Operacionalización	21
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimiento	24
3.6 Métodos de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>26</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>33</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>40</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	pág
Tabla 1. Frecuencias de repuestas de sobrecarga laboral del personal de salud de emergencia.	26
Tabla 2. Frecuencias de respuestas de las dimensiones de la sobrecarga laboral del personal de salud de Emergencia.	27
Tabla 3. Frecuencias de respuestas de calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia	28
Tabla 4. Frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia	29
Tabla 5 Contraste de Rho de spearman para las hipótesis de la investigación.	31
Tabla 1. Operacionalización de la variable Sobrecarga laboral	80
Tabla 2. Operacionalización de la variable Calidad de vida profesional	81
Tabla 3. Confiabilidad de la variable Sobrecarga laboral	82
Tabla 4. Confiabilidad de la variable Calidad de vida profesional.	82

## ÍNDICE DE FIGURAS

**pág.**

Figura 1.	distribución de frecuencias de respuestas sobre la sobrecarga laboral del personal de salud de emergencia.	96
Figura 2.	distribución de frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia	97
Figura 3.	distribución de frecuencias de respuestas de calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia	98
Figura 4.	distribución de frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia	99

## RESUMEN

La investigación se enfocó en abordar un problema creciente en los servicios del Hospital Cascas, centrándose en la relación entre la carga de trabajo excesiva y la calidad de vida profesional de un grupo de enfermeros y enfermeras que trabajan en el servicio de emergencias. El estudio fue de naturaleza básica, descriptiva, no experimental, correlacional y transversal. Para recopilar datos, se utilizaron dos instrumentos en una muestra de 87 profesionales en ejercicio. Se validaron las hipótesis contrastando mediante la prueba correlacional Rho de Spearman (nivel de significancia de 0.05). Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa e inversa ( $r = -0.356$ ) entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital II-1 de Cascas. Además, se observó una relación inversa ( $r = -0.327$ ) entre la carga física y la calidad de vida de los mismos profesionales. También se encontró una relación inversa significativa ( $r = -0.272$ ) entre la carga mental y la calidad de vida. Asimismo, se identificó una relación inversa significativa ( $r = -0.378$ ) entre el trabajo por turnos y la calidad de vida. Por último, se encontró una relación inversa significativa ( $r = -0.307$ ) entre los factores organizacionales y la calidad de vida de los profesionales de enfermería en la unidad de emergencia del Hospital de Cascas.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, Calidad de vida profesional.

## ABSTRACT

The research focused on addressing a growing problem in the services of the Cascas Hospital, focusing on the relationship between the excessive workload and the quality of professional life of a group of nurses who work in the emergency service. The study was of a basic, descriptive, non-experimental, correlational and cross-sectional nature. To collect data, two instruments were used in a sample of 87 practicing professionals. The hypotheses were validated by contrasting using Spearman's Rho correlational test (significance level of 0.05). As a result, it was concluded that there is a significant and inverse relationship ( $r = -0.356$ ) between work overload and the quality of professional life of nurses in the emergency service at Hospital II-1 in Cascas. In addition, an inverse relationship ( $r = -0.327$ ) was observed between the physical load and the quality of life of the same professionals. A significant inverse relationship ( $r = -0.272$ ) was also found between mental load and quality of life. Likewise, a significant inverse relationship ( $r = -0.378$ ) was identified between shift work and quality of life. Finally, a significant inverse relationship ( $r = -0.307$ ) was found between organizational factors and the quality of life of nursing professionals in the emergency unit of the Cascas Hospital.

Keywords: Work overload, Quality of professional life.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A partir de la adopción de la Declaración Internacional de Alma-Ata en 1978, se ha comprobado de manera concluyente que la calidad de vida se fundamenta en el bienestar integral, englobando aspectos sociales, físicos y mentales de una persona, y va más allá de la ausencia de enfermedad o riesgo de enfermedades (Tejada, 2018). También se ha establecido que esta condición aplica a pacientes y personal de atención médica en las instalaciones. Por lo tanto, resulta crucial que los empleadores organicen las condiciones laborales de sus empleados, como dice en la Declaración sobre el Derecho a la Salud para Todos aceptada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1994). El reconocimiento reafirma la importancia y el compromiso global de garantizar un acceso equitativo a la salud conjunto con el bienestar para todas las personas, comenzando por los propios proveedores de atención médica. En Italia, por ejemplo, se promulgó una declaración especial de salud para los profesionales del sector (OMS, 2006), asentando así las bases para el desarrollo de estrategias nacionales en cada país. En el contexto latinoamericano, en la década de 1980, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) propuso la implementación de un enfoque continuo de educación para los trabajadores de la salud en varios países de América, con el objetivo de recopilar datos realizando evaluaciones especiales de capacidad y rendimiento para conseguir información sobre el ejercicio diario del personal de salud y, posiblemente, identificar las necesidades de capacitación para ayudarlos en su labor.

En el caso específico del hospital de Cascas en Perú, se percibió un aumento revelador en la población, lo que ha generado una sobrecarga en varios servicios médicos, especialmente en el área de emergencias para adultos. Este escenario ha dado lugar a diversos desafíos. en la provisión de atención de enfermería, ya que no existen pautas establecidas que guíen su trabajo. Como consecuencia, los profesionales de enfermería se enfrentan a emociones intensas, estrés y desafíos debido al estado de ánimo y comportamiento de los usuarios del servicio. Esta dificultad afecta considerablemente su capacidad para llevar una vida profesional de calidad. El ambiente de emergencias del hospital de Cascas da servicio a una

población estimada de aproximadamente 14,839 personas, según datos de ASISHO-2022.

Uno de los desafíos adicionales que enfrentan los especialistas de enfermería en este hospital es la falta de tiempo suficiente para atender las necesidades y requerimientos de cada paciente debido a las múltiples referencias al hospital. Esto implica que especialistas de enfermería deben estar disponibles las 24 horas del día, lo que dificulta su capacidad para brindar una atención adecuada y completa a cada uno de ellos.

Considerando esta problemática, surge la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023? A partir de esta pregunta, se proponen los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la carga física y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023? ¿Cuál es la relación entre la carga mental y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023? ¿Cuál es la relación entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023? ¿Cuál es la relación entre los factores organizacionales y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023?

Desde una perspectiva teórica, resulta sumamente interesante analizar los obstáculos que deben superar las enfermeras en los entornos de los servicios de salud, considerando los cambios que se realizan en el contexto actual de globalización y competencias laborales. Comprender esta problemática no se limita únicamente a explicarla mediante las teorías existentes, sino también a entender la diversidad de respuestas que se obtienen en este contexto. En este sentido, se centra en comprender cómo las respuestas humanas se desarrollan y adaptan en un entorno social en constante cambio, tal como se indica en la conclusión multifactorial de los modelos examinados que se enfocan en la interacción laboral y personal propuestos por Hart y Staveland (1988). Esto implica reconocer la complejidad y la interacción de múltiples elementos que influyen en la situación que

enfrentan los profesionales de enfermería en su labor diaria en la atención médica. El objetivo de esta práctica es analizar la obligación de trabajo del profesional de enfermería y su rendimiento en el entorno laboral, con el propósito principal de desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar el bienestar ocupacional de este personal. La acumulación de responsabilidades, tareas y deberes diarios en el ámbito laboral puede generar desafíos que conduzcan a niveles de estrés, generando una perturbación a la calidad de vida en el trabajo, tener mala comunicación entre colegas y con el entorno laboral en general.

En términos metodológicos, este estudio utiliza dos enfoques. El primero se concentra en el estudio de la gestión, teniendo en cuenta las jornadas largas de trabajo con situaciones estresantes, la falta de reconocimiento oficial y los bajos salarios, afectando la calidad y desempeño de atención hacia el paciente. El objetivo es proporcionar información a fin de que los gestores tomen una resolución acertada, abordando los problemas que podrían llevar al colapso de la institución.

El segundo enfoque es científico y busca promover más investigaciones sobre este problema específico. El objetivo es generar un cuerpo de conocimiento más amplio y profundo a través de estudios adicionales. Estas investigaciones ayudarán a obtener una comprensión más completa de la situación y contribuirán al avance del conocimiento científico en este campo. El propósito es ampliar la base de conocimientos existentes y arrojar luz sobre el tema desde diferentes enfoques y metodologías, lo que permitirá obtener conclusiones más sólidas y aplicables a la práctica.

El objetivo principal del trabajo es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital II-1 de Cascas en 2023, además proponer objetivos específicos para abordar la relación entre la carga mental, carga física, trabajo a turnos y los factores organizacionales con la calidad de vida profesional de los enfermeros en dicho hospital.

En relación a las hipótesis de contraste, se plantean las siguientes: Existe una relación inversa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia en el Hospital II-1 de Cascas en 2023.

Además, se plantean hipótesis específicas sobre la relación inversa entre las dimensiones carga física y calidad de vida, carga mental y calidad de vida, trabajo a turnos y calidad de vida, factores de la organización y calidad de vida del profesional en enfermería.

## II. MARCO TEÓRICO

El estudio realizado por Abbasi et al. (2019) en Irán, sitio donde se examinaron los parámetros y factores de fondo sobre la carga de trabajo en relación con el nivel de vida profesional de enfermería en el sector hospitalario. En el cual se encontró que las diferencias en la calidad de vida laboral eran más significativas que otras variables como, índice de masa corporal y género. La experiencia laboral, la edad y el número de pacientes atendidos por turno mostraron que existe relaciones estadísticamente significativas relacionando el trabajo con la calidad de vida relacionada. Estas variables tuvieron una llegada concomitante en la calidad de vida de los enfermeros.

En Portugal, Sousa y Seabra (2018) evaluaron la carga laboral en las salas de psiquiatría para adultos y desarrollaron una herramienta para evaluar la carga de trabajo, considerando tanto las actividades directamente relacionadas con los pacientes como aquellas que no lo están. El estudio destacó la carga generada por las psicoterapias realizadas por las enfermeras y concluyó que los enfermeros experimentaban una sobrecarga considerable durante sus horas de trabajo.

En India, Nursalam y sus colegas (2018) encontraron una conexión significativa entre el desempeño laboral y la calidad de vida de las enfermeras, teniendo un nivel positivo entre la educación y su desempeño. Sin embargo, no se encontró influencia del horario de trabajo en el desempeño de las enfermeras. En otro estudio de la India, Venkataraman y colaboradores (2018) se observó que dicha investigación hacia las enfermeras determinó que hay factores relacionados con la edad que ayudan a mejorar la calidad de vida.

En Inglaterra, Easton y Van Laar (2018) exploraron la prioridad de medir la calidad de vida con relación a la apariencia laboral, así como el diseño de instrumentos para evaluar estas condiciones. En Estados Unidos, Sirgy y Lee (2018) identificaron diferencias y similitudes en distintos entornos laborales que afectaron a la apreciación de calidad de vida de dichos empleados, los cuales contribuyeron a comprender las disparidades en el ambiente laboral en relación a la calidad de vida tanto como personal y familiar.

Durante un estudio realizado en Estados Unidos por Salyers et al. (2017), se examinó la relación que hay por el agotamiento laboral y la calidad de vida en centros de salud. Los resultados indicaron una asociación negativa dentro de los distintos niveles de agotamiento. del personal y la calidad de vida reportada, lo que implica que a medida que disminuye la calidad de vida, y aumenta la rotación de trabajadores. Estos hallazgos proporcionan información detallada sobre los factores relacionados con el agotamiento laboral e indican que el agotamiento se utilizar como un indicador indirecto para predecir la percepción de vida.

Abbasi et al. (2017) realizaron un estudio que identificó un paralelismo significativo entre el rendimiento laboral y la calidad de vida relacionada en Estados Unidos. Específicamente, se encontró que el rendimiento laboral se asociaba de manera explicativa con los puntajes de calidad de vida relacionados con el estrés laboral y las condiciones generales de salud. Además, se observó una mejora en los recursos mentales asociados a estas variables.

En América del Norte, Seo y Kim (2017) investigaron la calidad de vida de enfermeras surcoreanas, descubriendo que mejorar la posición económica, adquiriendo nuevas competencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y demostrar liderazgo, conllevan a una mejor de calidad de vida. En Austria, Hofmann y Stokburger-Sauer (2017) realizaron una investigación sobre el impacto emocional en el personal hospitalario encontrando que los efectos emocionales tienen un impacto negativo en el desempeño laboral e igualdad entre el trabajo y la calidad de vida individual.

En Irán, Sadat et al. (2017) se centraron en los factores relacionados y la calidad de vida laboral de las enfermeras. Encontrando que la carga de trabajo, el tiempo requerido, la frustración y el esfuerzo estaban significativamente relacionados con la calidad de vida laboral. Donde se evidenció que dichos resultados resaltan el interés de prestar atención a la calidad de vida laboral y sus aspectos asociados en este contexto específico.

En Pakistán, Naz et al. (2016) hicieron un estudio sobre la correlación del agotamiento de las enfermeras y la calidad de vida. Identificando un buen porcentaje de enfermeras las cuales sufrían de fatiga severa, depresión, y su

calidad de vida era baja. Además, se encontró una mayor incidencia de agotamiento con una peor calidad de vida en los servicios de enfermería quirúrgica y ginecológica con turnos nocturnos más largos.

En Estados Unidos, Varma et al. (2016) sugirieron que fomentar un balance entre el personal de enfermería y la vida laboral, lo cual podría mejorar la calidad de atención. Destacando la importancia al abordar la carga de trabajo y mejorar el bienestar ocupacional de las enfermeras para lograr una atención de calidad.

En Brasil, Fuly et al. (2016) analizaron la sobrecarga de trabajo en el profesional de enfermería que atienden a pacientes oncológicos. Encontraron que estos profesionales experimentaban una carga alta de trabajo con magnitudes perjudiciales de estrés. Subrayaron la importancia de medir estas variables como una forma esencial de prevenir dichos problemas de angustia, tensión y agobio en los trabajadores del área salud.

En China, Lee et al. (2015) investigaron acerca de la calidad de vida laboral en relación con el abandono de trabajo u organización. Encontraron que la organización del trabajo, la carga de trabajo, el enfoque en el paciente y el cálculo entre la vida personal y el trabajo eran predictores importantes en la intención de dejar la unidad o la organización. Además, el trabajo en equipo y la comunicación también fueron predictores de la intención de dejar la unidad o departamento.

Arab et al. (2015) en el estado de Irán, exploró la relación entre la excesiva carga laboral, la capacidad de trabajo y el estrés laboral de las enfermeras. Evidenciando una disparidad notable entre la carga y el estrés laboral percibida, así como la capacidad de adaptación en el entorno laboral. Estos resultados resaltan la importancia de comprender estos aspectos mejorando el bienestar y la salud de dichos profesionales.

En Irán, Eslamian, Akbarpoor y Hoseini (2015) llevaron a cabo un estudio para investigar la relación entre la violencia laboral y la calidad de vida de la misma en el contexto de los paramédicos. Cuyos resultados revelaron una relación inversa entre la frecuencia de exposición a la violencia y la calidad del trabajo, significando que a medida que la calidad de vida laboral de los paramédicos aumenta, la

frecuencia de exposición a la violencia en el entorno laboral tiende a disminuir. Estos hallazgos subrayan la importancia de mejorar la calidad del trabajo y la implementación de medidas para prevenir y abordar la violencia laboral, con el fin de generar un ambiente de trabajo seguro y mejorando la calidad de vida de los paramédicos. Por lo tanto, sugirieron que los gerentes de atención médica y los responsables de decidir desarrollen una planificación que ayude a disminuir dicha violencia en el lugar laboral, además de incrementar programas para mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud expuestos a la violencia.

En un estudio realizado en Irán por Jaafarpour, Khani y Reza (2015), se examinó la relación entre el agotamiento laboral y la calidad de vida en enfermería. Los resultados revelaron que se encontraba en un nivel medio. Esto indica que había margen para una mejoraría. Además, se observó que las enfermeras informaron niveles moderados de agotamiento laboral. Estos hallazgos resaltan el interés de abordar y mejorar la calidad de vida de trabajo, así como implementar estrategias para prevenir y reducir el agotamiento laboral. Al hacerlo, se puede promover el bienestar y la satisfacción laboral de las enfermeras, por otra parte, puede tener un resultado bueno en la forma de la atención dada a los pacientes. También, hubo una correlación expresiva entre las dimensiones de la subescala de la calidad de vida laboral y el agotamiento del mismo. Siendo los resultados de mayor consideración para abordar el agotamiento laboral y mejorar la calidad de vida en el ámbito de la enfermería.

En un hospital en Lima, Perú, Puglisevich (2018) llevó a cabo una tesis de maestría con el objetivo de precisar la conexión del exceso laboral y la satisfacción del mismo en un grupo de enfermeros. El estudio analizó las relaciones entre estas variables, así como sus dimensiones, como el estrés mental, el estrés físico, la organización del servicio y los turnos de trabajo. Los resultados proporcionarán buenos indicadores sobre este escenario y dando coherencia en el exceso y satisfacción de trabajo de enfermeros. En otra tesis de maestría en Perú, Nieto (2018) investigó la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción en equipos de auxiliares médicos hospitalarios. El estudio estableció relaciones entre variables y también resultaron las dimensiones de supervisión, satisfacción y expectativa, así como los beneficios y recompensas en el contexto laboral. Los hallazgos contribuyeron a

comprender la importancia de las relaciones entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral en los equipos de auxiliares médicos hospitalarios.

En Huancavelica, Aguilar y Alania (2018) llevaron a cabo una tesis de maestría que se concentró en el bienestar de los profesionales en microrredes de salud. Encontraron que predominaban los niveles normales de calidad de vida, pero con tendencia a pobres. Además, identificaron componentes defectuosos que tendían a ocurrir dentro de esas unidades de atención médica. En este estudio se resalta la significación de una mejora en el bienestar de vida de los trabajadores en el contexto de las microrredes de salud. En otra tesis de maestría realizada por Gonzales (2017) en un establecimiento de salud nivel III-1 en la capital peruana, se ejecutó un estudio descriptivo comparativo sobre la sobrecarga laboral entre enfermeras de dos servicios de enfermería. El estudio encontró diferencias significativas en las percepciones de sobrecarga y exceso de trabajo ocupacional entre los servicios de cirugía y medicina. Estos resaltaron la importancia de abordar y gestionar la carga de trabajo de manera adecuada en los diferentes servicios de enfermería. En un estudio realizado por Cruz (2017), se investigó sobre el desempeño con relación a la calidad de vida laboral. Los resultados mostraron una correlación sustancial entre las variables, los aspectos del rendimiento y la calidad de la vida laboral. Específicamente, encontraron que estas variables influyen en el rendimiento y la productividad dentro de los entornos laborales. Este estudio destacó la consideración de mejorar la calidad de vida en el trabajo como un hecho decisivo para promover un mejor desempeño en el trabajo. Los hallazgos sugieren que, al abordar y aumentar la calidad de vida en el entorno laboral, se pueden obtener beneficios tangibles en términos de rendimiento y productividad, lo que contribuye un éxito laboral y general de los trabajadores.

La teoría de la sobrecarga de trabajo propuesta por Levi et al. en 1986 y mencionado por Patlán en 2013, se refiere a una cantidad de referencia falsa utilizada a los trabajadores por unidad de tiempo. En otras palabras, implica asignar más trabajo del que se puede realizar dentro de un período determinado. Esta teoría distingue también la sobrecarga cualitativa, que se refiere a la percepción de que algunas tareas son excesivas, suelen ser complejas y repetitivas, y que la mayoría de los trabajadores no comprenden lógicamente. En resumen, la teoría de la

sobrecarga de trabajo plantea que asignar una cantidad excesiva de trabajo o tareas complejas y repetitivas a los trabajadores puede generar una sobrecarga en términos de cantidad como de calidad, lo que puede tener impactos negativos en su desempeño y bienestar (p. 34).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984, al hablar de sobrecarga de trabajo se asociada con una serie de problemas físicos y mentales. Además de los problemas físicos relacionados con enfermedades fisiológicas, se puede experimentar fatiga física, estrés, trastornos neurológicos y psiquiátricos, malestar e irritabilidad, falta de motivación laboral, insatisfacción, agotamiento mental, ausentismo y abandono laboral. También puede tener efectos en la salud física, como hipertensión arterial y cefaleas, así como otros problemas que no están relacionados pero que pueden agravarse debido a la sobrecarga de trabajo. Díaz et al. en 2012 se distinguieron dos tipos de efectos de la sobrecarga de trabajo. Uno es un efecto cualitativo que está relacionado con aspectos más psicológicos, y el otro es un efecto cuantitativo que se relaciona más con la insatisfacción laboral y los indicadores económicos. En el contexto de los enfermos, Hoonakker et al. en 2011 encontramos que la sobrecarga de trabajo es un problema grave que genera estrés y otros efectos perjudiciales que pueden afectar el desempeño de estos profesionales. La sobrecarga de trabajo en la enfermería se ha asociado a veces con el fracaso y puede tener consecuencias negativas, como un aumento en la mortalidad de los pacientes. En términos de investigación y desarrollo, la carga de trabajo se entiende generalmente como sinónimo de sobrecarga de trabajo.

La investigación de Díaz et al. (2012), mencionó el efecto cuantitativo de la sobrecarga de trabajo se produce cuando hay presiones temporales que amenazan la capacidad de realizar el trabajo en un tiempo acelerado y cumplir con los plazos establecidos. Este tipo de sobrecarga se relaciona con la velocidad y el aumento de trabajo que se debe completar en un tiempo definitivo. Por otro lado, el efecto cualitativo de la sobrecarga de trabajo surge cuando los trabajadores se enfrentan a condiciones psicológicas que perciben como difíciles para realizar una tarea. Estas condiciones pueden estar relacionadas con la complejidad de la tarea en sí, y los trabajadores pueden sentir que no tienen las habilidades, experiencia o competencias necesarias para llevarla a cabo con éxito. Ceballos (2014) abordó la

causalidad de estos efectos del exceso de trabajo. Los autores identifican factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los factores intrínsecos se refieren a las características personales de los individuos, como su experiencia, personalidad, habilidades y subjetividad inherentes. Estos factores pueden influir en cómo los trabajadores perciben y responden a la sobrecarga de trabajo. Por otro lado, los factores extrínsecos están relacionados con la tarea destacada y la complejidad de las funciones dentro de una organización. La complejidad de las funciones puede variar dependiendo de las metas y objetivos que deben alcanzar. En resumen, tanto el tipo cuantitativo como el cualitativo de la sobrecarga de trabajo pueden tener reacción negativa en el personal, y estos efectos pueden estar influenciados por factores intrínsecos y extrínsecos.

Efectivamente, las enfermeras enfrentan una serie de características y desafíos que las hacen vulnerables al hacinamiento ya la sobrecarga de trabajo. Algunas de estas características identificadas por el autor son las siguientes: (a) Alta responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Las enfermeras son responsables de brindar cuidados y atención a los pacientes que pueden estar en situaciones críticas o de vulnerabilidad. Esta alta responsabilidad puede generar presión adicional y exigencias emocionales. (b) Trabajar con personas muy vulnerables: Las enfermeras están constantemente en contacto con pacientes que pueden estar enfermos, conservar o en situaciones delicadas de salud. Esto implica enfrentarse a situaciones emocionalmente difíciles y lidiar con el sufrimiento de los demás. (c) Enfrentar situaciones impredecibles: Las enfermeras deben estar preparadas para enfrentar situaciones impredecibles, como dolencia, la angustia y la muerte. Estas circunstancias pueden generar un nivel de estrés adicional y demandar habilidades emocionales para manejarlas adecuadamente. (d) Importancia de sus juicios en la evaluación de acciones: Las enfermeras deben tomar decisiones basadas en su juicio profesional, especialmente al evaluar y llevar a cabo acciones de acuerdo con los diagnósticos médicos presentados al paciente. Esta responsabilidad añade una carga adicional a su trabajo y puede generar presión para tomar decisiones correctas. (e) Contacto directo con los familiares del paciente: Las enfermeras también interactúan con los familiares de los pacientes, lo que implica lidiar con sus preocupaciones, preguntas y emociones. Esto puede

aumentar la carga emocional y la demanda de habilidades de comunicación efectiva. (f) Conciliación entre actividades profesionales y vida personal: Las enfermeras a menudo enfrentan desafíos para equilibrar su vida profesional con su vida personal. Las jornadas largas de trabajo y las rutinas exigentes pueden dificultar la dedicación de tiempo y energía a otras áreas de su vida, lo que puede afectar su bienestar general. Además de estas características, las enfermeras a menudo experimentan una falta de apoyo de otros profesionales y expertos, así como políticas laborales deficientes que no coinciden adecuadamente con su trabajo y esfuerzo. Estos factores contribuyen a su vulnerabilidad ya la posibilidad de sufrir una sobrecarga de trabajo y sus efectos negativos en su bienestar físico y emocional.

Correcto, los efectos de la sobrecarga de trabajo son multivariados y están influenciados por diversos factores. Baz et al. (2013) destacan que estos efectos no se originan únicamente en un único componente patógeno, sino que son el efecto de una interacción compleja de diferentes aspectos. Algunos de estos factores incluyen:

- Entorno físico: El ambiente físico en el que se despliega el trabajo puede facilitar o dificultar la acción humana. Un ambiente físico favorable contribuye a una mayor eficiencia y comodidad de los trabajadores, mientras que un entorno desfavorable puede generar estrés y dificultades en la realización de las tareas.
- Entorno psicológico: El entorno psicológico se refiere a la interpretación subjetiva que los individuos hacen del entorno físico. Esta interpretación se puede considerar significativo acerca de cómo se percibe y se enfrenta a la sobrecarga de trabajo. Un entorno psicológico positivo, caracterizado por el apoyo y la satisfacción de las necesidades, individualmente puede ayudar a manejar mejor la sobrecarga, mientras que un entorno negativo puede aumentar los efectos negativos.
- Entorno social: El entorno social se refiere a la interacción y las relaciones que los individuos tienen con sus pares en el contexto laboral. Este entorno social influye en las actividades, roles y dinámicas de trabajo de cada persona. Un entorno social bien configurado, basado en la colaboración y el apoyo mutuo, puede contribuir a la mitigación de la sobrecarga de trabajo, mientras que un entorno social disfuncional puede agravar los efectos negativos.

Por otro lado, Sebastián y Hoyo (2002) mencionan la importancia de considerar la capacidad de adaptación de los

empleados o colaboradores al contexto y entorno en el que se encuentran. La capacidad de adaptación es primordial para que reconozcan y se adapten a la sobrecarga de trabajo. Una capacidad de adaptación adecuada puede ayudar a reducir los efectos negativos y favorecer una mejor gestión de la carga laboral. En resumen, la sobrecarga de trabajo no puede ser atribuida como un factor único, sino como el resultado de una relación compleja entre el entorno psicológico, físico y social, así como de la capacidad de adaptación de los trabajadores al contexto laboral. Comprender aspectos es fundamental para abordar estos y mitigar la forma negativa de la sobrecarga de laboral en los empleados.

La carga física es una dimensión crucial para comprender los efectos de la sobrecarga laboral. Según lo señalado por Calvo (2008), la fatiga física se considera uno de los indicadores clave de esta condición laboral. A continuación, se describen las dimensiones relacionadas con la carga física: (D1) Carga física: Esta dimensión se refiere al conjunto de requisitos físicos que los trabajadores corresponden desempeñar en la ocupación de sus tareas. En el caso del personal de salud, implica actividades que requieren un desplazamiento frecuente al atender a los pacientes, así como los largos periodos de tiempo que se debe perdurar en pie. De acuerdo con De Arco (2013), la carga física implica un esfuerzo físico relacionado con las actividades específicas de la función desempeñada en la institución. Según Patlán (2013), la carga física puede ser percibida como una sobre-reacción en relación con el esfuerzo físico requerido. El Instituto para la Seguridad en el Trabajo (2017) indica que se refiere a todo el esfuerzo físico realizado por los empleados durante su jornada laboral. En resumen, la carga física es una dimensión importante a considerar en el estudio de la sobrecarga laboral, ya que puede generar fatiga física y tener un efecto tanto en el bienestar como en la salud de los trabajadores.

La carga mental es otra dimensión relevante en el contexto de la sobrecarga laboral en los centros de salud. Los problemas asociados con los turnos, especialmente los nocturnos, tienen un impacto significativo en el equilibrio psicofisiológico de los trabajadores, lo cual puede generar alteraciones del sueño y cansancio. A largo plazo, estas condiciones pueden dar lugar a trastornos mentales más graves. El cumplimiento de los turnos nocturnos tiende a deteriorar la salud mental de las

personas u trabajadores, a su vez en la relación con familia y amigos. El Instituto Nacional de Higiene Ocupacional (1999) señala que muchos empleados se enfrentan al problema de la sobrecarga de trabajo debido a la necesidad de realizar rotaciones frecuentes y cortas entre diferentes puestos en un corto período de tiempo. Esto implica una carga de trabajo adicional y fatiga, limitando el descanso necesario para su recuperación. En el caso específico de las enfermeras, la carga mental puede tener consecuencias en su desempeño funcional. Dificulta su capacidad de concentración y enfoque en el trabajo durante su servicio, lo cual puede afectar negativamente en los cuidados y calidad de atención hacia los pacientes. En resumen, (D2) la carga mental se ve asociada a los turnos y la fatiga, teniendo efectos significativos en el bienestar de la salud y el funcionamiento de los trabajadores en el ámbito de la salud, por ello es importante abordar estos problemas para garantizar una mejor calidad en los servicios. El Instituto de Seguridad Laboral (2017) define que la carga mental es una actividad necesaria para llevar a cabo las tareas diarias. Sebastián y Del Hoyo (2003) señalan que se refiere al esfuerzo mental requerido para desempeñar las actividades laborales y está asociado al desgaste. De acuerdo con De Arco (2013), la carga mental implica cuantificar

En relación a la carga psicoemocional (D3), esta dimensión es similar a la carga mental pero más compleja de medir. Se refiere a los procesos depresivos e irritables que suelen afectar tanto al enfermero como a sus colegas de labor (Esnarriaga, 2014). Es importante destacar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) menciona que muchas entidades no le dan la debida importancia a este componente, a pesar de que es determinante incluso en casos de renuncia y despido. En este contexto, la OIT recomienda definir la carga psicoemocional como un elemento esencial dentro del marco integral de medición de la carga de trabajo.

En cuanto a los factores organizacionales (D4), Fernández (2001) señala que la mejor manera de medir los efectos negativos resultantes del hacinamiento es evaluar la calidad y dentro de la cantidad de trabajo realizado por los empleados del horario establecido, así como la frecuencia de las ausencias relacionados con la disponibilidad de recursos para desempeñar sus funciones. Dentro de estos factores, los aspectos psicosociales desempeñan un papel integral, y existen

indicadores específicos como la pertinencia de la tarea, la percepción del significado del trabajo y la adecuación del puesto a las expectativas y capacidades de los empleados. Además, los factores relacionados con las habilidades interpersonales también son indicadores importantes, ya que fomentan buenas relaciones y contribuyen a un ambiente laboral saludable, lo que a su vez reduce el estrés. En último lugar, es importante destacar que el tiempo de trabajo está necesariamente relacionado con la dimensión temporal del trayecto laboral. En el caso de los centros médicos, es común que el tiempo de trabajo se vea afectado por las urgencias y situaciones imprevistas que surgen durante la prestación de servicios médicos (De Arco, 2013). Estas circunstancias pueden llevar a una reducción del tiempo disponible para realizar las tareas planificadas, las presiones adicionales y aumentar la carga de trabajo de los profesionales de la salud.

La teoría del equilibrio propuesta por Carayon y Smith (2000) es muy importante en el campo de la Seguridad en el Trabajo, se enfoca en promover el buen desempeño y salud de los trabajadores. Según esta teoría, es crucial encontrar un equilibrio adecuado entre las cargas mentales y físicas que los trabajadores enfrentan en su lugar de trabajo. Este equilibrio contribuye a mantener la homeostasis biológica, lo que a su vez ayuda a reducir el estrés y preservar la salud tanto en la vida personal y ámbito laboral. Además, la teoría del equilibrio también resalta la importancia de la entidad o la organización en la generación de factores externos que impactan en el bienestar de vida en los empleados. Dichos factores están relacionados con la complejidad del puesto de trabajo, los procesos de formación y competencias, así como la capacidad de preparación y apoyo proporcionados por la organización. Al considerar estos aspectos, las entidades pueden contribuir al equilibrio y bienestar de sus trabajadores, teniendo un efecto positivo en calidad de vida y desempeño.

Mayur (2008) afirma que las teorías relativas al rendimiento laboral se basan en teorías empíricas de motivación, como la Teoría de Maslow (1989; 1970), sobre la jerarquía de necesidades, se complementa con la teoría de necesidades acerca del poder, logro y afiliación de McClelland (1970-1989) y por último la teoría de los dos factores de Herzberg (1974), considerando los factores de motivación e higiene. Estas ideas modifican la forma en que se satisfacen los deseos, pero ignoran la realidad de que las necesidades de las personas pueden diferir entre sí y cambiar

con el tiempo dentro de la misma persona o grupo, lo que podría dar lugar a cambios de comportamiento (Cedrón, 2020).

Después de analizar la Variable 1, se procedió a discutir la base científica de la Variable 2, El enfoque de esta evidencia práctica se centra en el bienestar de vida del personal de enfermería, tiene como objetivo principal analizar dicho lugar de trabajo. Según Mirvis y Lawler (1984), esta variable puede expresarse matemáticamente como  $CVL = O + E$ , donde "O" representa las particularidades del entorno laboral relacionado con la planificación, y "E" se refiere al efecto individual. La felicidad es considerada tanto una parte inherente del individuo como una parte de su pertenencia a un grupo social. En este contexto, Tascón (2009) define el bienestar de vida en el lugar laboral como el grado en el cual la satisfacción de un empleado se refleja en la calidad de su desempeño en el puesto asignado, incluyendo su productividad y su apoyo a la organización. Además, señala que existe un elemento personal en el trabajo donde se ve reflejado su nivel de satisfacción con su ambiente doméstico. El equilibrio que hay entre estos dos aspectos son fundamentales para promover el bienestar integral del individuo. Cuando se logra un equilibrio adecuado entre el trabajo y el hogar, según el concepto propuesto por Albanesi (2013). En resumen, la calidad de vida en el lugar laboral, tanto en factores organizacionales como individuales. Involucra la satisfacción laboral, el desempeño en el sitio de trabajo y el balance entre la vida personal y el trabajo. Dichos aspectos son considerables para promover y mejorar la calidad de vida teniendo un entorno de trabajo saludable.

En el contexto específico de este estudio, Cabezas (1998) destacó que el aspecto perfecto para la calidad de vida en el lugar de trabajo es el apoyo gerencial, identificado como (D1). Este tipo de apoyo se refiere a la forma en que los empleados obtienen respaldo y asistencia por parte de la gerencia en el proceso de desempeño laboral. Implica brindar a los empleados las condiciones necesarias para desarrollar sus habilidades, adquirir nuevas competencias y maximizar sus esfuerzos. También implica fomentar la autonomía de los empleados y valorar sus habilidades, permitiéndoles resolver conflictos e inquietudes de manera rápida, precisa, justa y responsable. En resumen, el apoyo gerencial forma parte integral del bienestar de vida en el lugar de trabajo, ya que implica crear un entorno laboral

que facilite el desarrollo y la eficiencia de los empleados, promoviendo su autonomía y valorando sus habilidades. Este tipo de apoyo contribuye a mejorar el desempeño de los empleados y lograr una satisfacción en ellos mismos, al mismo tiempo que fomenta la innovación y resolución efectiva de conflictos.

La carga de trabajo, identificada como (D2), se refiere al conjunto de responsabilidades y tareas indicadas a los profesionales de la salud, así como al número total de horas de trabajo. Según las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las regulaciones internas de las administraciones laborales, se busca establecer una carga de trabajo equitativa. En el contexto de este estudio, se encontró que el personal de salud se enfrenta a una carga de trabajo adicional debido a las actividades relacionadas con el hogar y la familia en general. Además de las tareas directamente relacionadas con el cuidado de los pacientes, también pueden estar involucrados en la planificación, programación y proyección de actividades a otros profesionales. Es importante garantizar que la carga de trabajo sea razonable y gestionable, de modo que los profesionales de la salud cumplan con sus responsabilidades de manera efectiva y brindar una atención de calidad. La igualdad en la distribución de la sobrecarga de trabajo es fundamental para evitar el agotamiento, y a la vez mantener un balance entre el trabajo y otras áreas de la vida.

La motivación intrínseca, identificada como (D3), se refiere al tipo de motivación que surge de manera interna en las personas responden a su entorno ya los recursos que les son proporcionados por una organización. Esto involucra en cómo las personas se comportan y se desempeñan en su entorno laboral, la cual está influenciada por los factores ambientales y los recursos disponibles. Estos recursos pueden incluir apoyo emocional, capacitación, herramientas y tecnología, oportunidades de desarrollo. Se relaciona con las emociones y actitudes expresadas por los propios empleados, como el sentido de reconocimiento, valor y orgullo hacia la organización y sus colegas. En esencia, es una manifestación de identificación y conexión con el propio trabajo. Cuando los empleados experimentan una motivación intrínseca, se sienten más comprometidos y dedicados a su labor. Estos incentivos internos estimulan su productividad y fomentan una mentalidad de resolución de problemas. Además, genera un sentido de pertenencia y les brindan

una razón significativa para trabajar en la organización. La satisfacción personal con el trabajo realizado se ve reforzado, lo que contribuye a un mayor nivel de compromiso y bienestar en el entorno laboral. Es primordial que las organizaciones fomenten y cultiven la motivación intrínseca de sus trabajadores, ya que esto puede llegar a tener un efecto sobre la calidad del trabajo realizado, productividad y el clima laboral en general. Esto puede lograrse mediante el reconocimiento del desempeño, el apoyo a la autonomía y el desarrollo de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que promuevan una mayor identificación y satisfacción de los empleados con su trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

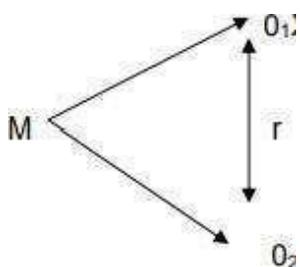
La investigación fue de tipo aplicada, la cual están orientadas a la solución de problemas prácticos y suelen involucrar la colaboración entre investigadores y profesionales de diversos campos para abordar desafíos concretos. Las investigaciones aplicadas buscan generar resultados que puedan ser implementados y utilizados para mejorar procesos, prácticas, políticas o productos en varias áreas, como educación, la salud, la tecnología, entre otras.

Según Hernández et al. (2014) una investigación de tipo aplicada es un enfoque de investigación que tiene como objetivo resolver problemas prácticos o aplicar los conocimientos teóricos en situaciones del mundo real. En este tipo de investigación, se busca generar conocimiento que tenga una utilidad y aplicabilidad directa en contextos específicos.

##### **Diseño de investigación**

En la investigación no experimental, de los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) resaltan el estudio en cuestión no involucra la manipulación de ninguno de los factores propuestos. En cambio, se observan y analizan los factores tal como se presentan naturalmente, sin intervenciones externas. Esto permite obtener información sobre las relaciones y asociaciones existentes entre los factores estudiados en su estado real. En este sentido, no se realizaron operaciones ni controles directos de las variables por parte de los investigadores. En su lugar, se sigue un diseño correlacional estableciendo relación entre las variables, sin poder establecer una relación causal directa. Se hace una recopilación de datos y se analizan estadísticamente identificando si existe una relación entre las variables y en qué medida se relacionan. Es importante destacar que, en un diseño correlacional, los investigadores no manipulan las variables, sino que simplemente las observan y miden en su estado natural. Esto permite obtener información sobre las posibles relaciones entre las variables, pero no permite crear una relación de causa y efecto. El

esquema del diseño correlacional utilizado en el estudio seguirá un enfoque específico que se describe detalladamente en el trabajo de Hernández et al. (2014). Dependiendo de las variables involucradas y teniendo la finalidad de dicha investigación, se pueden utilizar diferentes métodos de análisis estadísticos que ayuden a identificar la fuerza y la dirección de las relaciones, En resumen, el diseño no experimental utilizado en este estudio implica que los investigadores no manipularon las variables y se enfocaron en establecer relaciones entre ellas mediante un diseño correlacional. Basándose en las relaciones propuestas, se siguió un diseño correlacionado con el siguiente esquema.



En el contexto de la investigación:

se analizó una muestra (M)

se realizaron observaciones de la variable de sobrecarga laboral (O1)

la variable de calidad de vida profesional (O2).

La letra "r" representa la relación entre estas variables, es decir, la medida en que están relacionadas entre sí.

### **Enfoque de la investigación**

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo para analizar los antecedentes numéricos recopilados y llevar a cabo un análisis estadístico exhaustivo con el propósito de evaluar las hipótesis contradictorias planteadas. Este análisis estadístico permitió examinar la relación entre las variables, determinar la significancia de los resultados y obtener conclusiones respaldadas por evidencia empírica. El método científico cuantitativo implica la recopilación de datos en forma de números y su posterior análisis mediante técnicas estadísticas. Los investigadores utilizaron este enfoque para analizar dichos datos el estudio y explorar las relaciones entre las variables de interesadas. Es probable que hayan aplicado técnicas estadísticas apropiadas, como pruebas de correlación,

regresión u otros análisis multivariantes, depende de los objetivos de la investigación y la naturaleza de las variables. Al adoptar el enfoque cuantitativo, se logra obtener resultados numéricos y objetivos, lo que facilita la generalización de los hallazgos a una población más amplia. Además, al evaluar hipótesis contradictorias, los investigadores pueden examinar la validez de sus suposiciones iniciales y derivar conclusiones basadas en la evidencia empírica. Es importante tener en cuenta que el enfoque cuantitativo tiene sus limitaciones y puede no captar aspectos cualitativos o subjetivos de la realidad estudiada. Por lo tanto, según la naturaleza del fenómeno investigado, puede ser beneficioso complementar el enfoque cuantitativo con enfoques cualitativos para obtener una comprensión más completa y profunda de los resultados. En resumen, en el estudio se usó un enfoque cuantitativo para analizar los datos numéricos y realizar el análisis estadístico necesario para evaluar las hipótesis contradictorias. Los hallazgos se interpretaron sobre una base sólida y se obtuvieron conclusiones respaldadas por evidencia empírica.

### **3.1. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Sobrecarga Laboral**

- **Definición conceptual**

Efectivamente, el aumento de carga de trabajos, la demanda de habilidades y conocimientos que enfrenta el trabajador durante sus turnos laborales puede generar altos niveles de estrés y una creciente fatiga física y mental (Díaz, 2017).

- **Definición operacional**

Es una variable cualitativa de escala ordinal, representado por estímulo que es generado por cantidad de tareas y elementos físicos, relacionados a la acumulación de trabajo, y agotamiento físico. Esta variable se midió en 4 dimensiones que son carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización.

- **Indicadores**

Para operacionalizar la dimensión carga física se necesitó de los indicadores postura, desplazamiento y esfuerzo muscular.

Para operacionalizar la dimensión carga mental se necesitó de los indicadores atención, pausas, ritmo de trabajo, tratamiento, información y experiencia.

Para llevar a cabo la implementación de la dimensión de trabajo a turnos, fue necesario emplear diversos indicadores, tales como: calendario de turnos, estabilidad laboral, adecuado tiempo para descanso y alimentación, evaluación de la salud, consideración del ciclo del sueño, medidas de protección y seguridad, así como establecimiento de limitaciones.

Para operacionalizar la dimensión factores de la organización se necesitó de los indicadores, decisión, informes, toma de decisiones y relaciones interpersonales

- **Escala de medición**

Ordinal.

## **Variable 2: Calidad de vida profesional**

- **Definición conceptual**

La satisfacción que experimenta el personal en el entorno laboral se produce cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y la capacidad que tienen para hacer frente a ellas (Salé, 2018).

- **Definición operacional**

Es una variable cualitativa de escala ordinal, representado por las actividades cotidianas, relación entre compañeros, trabajo y ambiente laboral. Esta variable se midió en 3 dimensiones que son apoyo directivo, carga de trabajo y motivación intrínseca.

- **Indicadores**

Para llevar a cabo la implementación de la dimensión de apoyo directivo, se utilizaron los siguientes indicadores: satisfacción en el trabajo, remuneración salarial, reconocimiento profesional, fomento de la creatividad y autonomía en el desempeño laboral.

Para operacionalizar la dimensión carga de trabajo se necesitó de

los indicadores sobrecarga de trabajo, presión en el trabajo y estrés.

Para operacionalizar la dimensión motivación intrínseca se necesitó de los indicadores seguridad, confianza, motivación, eficiencia y afrontamiento.

- **Escala de medición**

Ordinal.

### **3.2 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.1.1. Población**

En la tesis se llevará a cabo con una población de 87 profesionales de atención médica de emergencia en un hospital, quienes fueron seleccionados como parte de la población objetivo del estudio en el centro de estudio.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal de salud que haya trabajado con el Hospital durante al menos tres meses.
- Personal de salud que accedió voluntariamente a participar completando un cuestionario.
- Personal de salud que no esté de licencia o de vacaciones al momento de la solicitud de la prueba.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica:**

La encuesta se llevó a cabo de manera individualizada, donde se recopiló la información necesaria mediante respuestas anónimas a dos cuestionarios diseñados específicamente para este propósito

#### **Instrumento:**

Como instrumento para medir tanto la variable sobrecarga laboral como la variable calidad de vida profesional se utilizó el cuestionario, el cual nos permitió recopilar la información necesaria para medir estas variables, el cual fue aplicado a los enfermeros de la unidad de emergencia del hospital II-1 Cascas.

La herramienta que se utilizó para medir la variable sobrecarga laboral fue el elaborado por Hart y Staveland (1988) de los Estados Unidos, que consta de 4 dimensiones D1: Carga física (16 ítems), D2: Carga mental (15 ítems), D3: Trabajo a turnos (13 ítems) y D4: Factores de la organización (24 ítems) con un total de 68 ítems. El cuestionario estuvo validado por Gold Standard y en cuanto a su confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.83 presentando alta confiabilidad. El cuestionario tuvo una escala de medición dicotómica con 2 respuestas Sí =1 y No =0. Fue medida con una escala ordinal de 3 categorías: Baja (0- 22), Media (23- 45) y Alta (46-68).

El instrumento utilizado para medir la variable calidad de vida profesional fue el elaborado por Cabezas (1998) y adaptado por López (2018), que consta de 3 dimensiones D1: Apoyo directivo (14 ítems), D2: Carga de trabajo (11 ítems) y D3: Motivación intrínseca (10 ítems) con un total de 35 ítems. El cuestionario fue validado por el autor y en cuanto a su confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.82 presentando alta confiabilidad. El cuestionario tuvo una escala de medición de Likert con 10 respuestas “Nada” (valores 1 y 2), “Algo” (valores 3,4 y 5), “Bastante” (valores 6, 7 y 8) y “Mucho” (valores 9 y 10). Fue medida con una escala ordinal de 3 categorías: Mala (35 - 139), Regular (140 - 245) y Buena (246 -350).

### **3.4 Procedimiento**

Primero, es necesario obtener la aprobación del establecimiento donde se llevará a cabo la investigación. Una vez obtenido, nos comunicamos con los correspondientes analistas y enfermeras ocupacionales para solicitar su participación, y se procede a obtener su consentimiento mediante la firma del formulario. Al terminar este paso, iniciamos con la obtención de datos con la encuesta que tiene una duración prevista de 12 a 14 minutos. La información es puesta en la hoja de cálculo de MS Excel® y se utiliza como plantilla para importar los datos al finalizar con el tamaño de la muestra de los datos a IBM SPSS®. En esta plataforma se realizan análisis estadísticos descriptivos e inferenciales para respaldar los hallazgos asociados.

### **3.5 Método de análisis de datos**

En el inicio de la parte de los efectos se mostrarán las tablas y los datos del análisis descriptivo. A continuación, se utilizará la prueba de Spearman, un experimento no paramétrico, para evaluar las hipótesis del estudio, y se creará un umbral de significación de 0,05.

### **3.6 Aspectos éticos**

En la tesis se tomaron en consideración los elementos esenciales de la bioética, incorporando la promoción de la autonomía al adquirir un consentimiento informado y la libertad de los integrantes, teniendo como finalidad su protección. Se implementaron medidas a fin de disminuir riesgos e incrementar los beneficios. Se aplicó el principio de no maleficencia, evitando causar daño a los sujetos de investigación. Además, se consideró el principio de justicia al seleccionar de manera equitativa a la población y muestra del estudio. Se utilizaron las normas APA para reconocer adecuadamente a los autores que contribuyeron a la investigación. Los derechos fundamentales de los participantes, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, fueron respetados y protegidos. Se garantizó la confidencialidad de la información recopilada. Se empleó la herramienta Turnitin para verificar la originalidad del trabajo y evitar similitudes con otras obras de la base de datos.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 Resultados descriptivos

##### Variable Calidad de vida profesional

Tabla 1

<b>Sobrecarga laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Baja</b>	19	21.8	21.8
<b>Media</b>	47	54.0	75.9
<b>Alta</b>	21	24.1	100.0
<b>Total</b>	87	100.0	

*Frecuencias de repuestas de sobrecarga laboral del personal de salud de emergencia.*

La frecuencia más alta se encontró en la categoría "Media" de sobrecarga laboral, con un 54% de los 87 encuestados. Luego, le sigue la categoría "Alta" con un 24,1%. Por otro lado, la menor frecuencia se redujo en la categoría "Baja" con un 21,8%. Esto implica que los profesionales encuestados experimentan una sobrecarga laboral intermedia. En términos de resultados, esta situación podría señalar un aspecto que requiere mejorar en el servicio de salud.

**Tabla 2**

<b>Dimensiones de la sobrecarga laboral</b>	<b>Baja</b>		<b>Media</b>		<b>Alta</b>	
	N	%	N	%	N	%
<b>D1: Carga física</b>	19	21.8	19	21.8	49	56.4
<b>D2: Carga mental</b>	9	10.3	48	55.2	30	34.5
<b>D3: Trabajo a turnos</b>	30	34.5	41	47.1	16	18.4
<b>D4: Factores de la organización</b>	17	19.5	45	51.7	25	28.8

*Frecuencias de respuestas de las dimensiones de la sobrecarga laboral del personal de salud de Emergencia.*

Se pudo observar claramente las dimensiones 2, 3 y 4, el nivel predominante fue "Media", con porcentajes del 52.2%, 47.1% y 51.7% respectivamente. No obstante, en la dimensión 1, denominada "Carga física", se produjo un alto nivel de sobrecarga en un significativo 56,4% de los participantes, lo que confirma lo observado y mencionado anteriormente acerca de la problemática. Es relevante resaltar que en la dimensión 3, denominada "Trabajo a turnos", un 34,5% destacó un nivel "Bajo", lo cual es un aspecto positivo a considerar.

**Tabla 3**

<b>Calidad de vida profesional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje valido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Mala</b>	8	9.2	9.2
<b>Regular</b>	74	85.1	94.3
<b>Buena</b>	5	5.7	100.0
<b>Total</b>	87	100.0	

*Frecuencias de respuestas de calidad de vida profesional del personal desalud de Emergencia.*

En la tabla la categoría que resalta de manera significativa es la de "Regular", con un 85,1% de los 87 profesionales evaluadores. En orden descendente, se observa que el nivel de "Mala calidad de vida" representa un 9,2%, mientras que el nivel de "Buena calidad de vida" apenas alcanza un 5,7%. Estos resultados indican que la mayoría de los profesionales de salud evaluados perciben su calidad de vida profesional como regular, con una proporción con mucha menor que considera su calidad de vida como mala y una proporción aún menor que la considera buena.

**Tabla 4**

<b>Dimensiones de la Calidad de vida profesional</b>	<b>Mala</b>		<b>Regular</b>		<b>Buena</b>	
	N	%	N	%	N	%
<b>D1: Apoyo Directivo</b>	7	8.0	62	71.3	18	20.7
<b>D2: Carga de Trabajo</b>	17	19.5	66	75.9	4	4.6
<b>D3: Motivación Intrínseca</b>	7	8.0	30	34.5	50	57.5

*Frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia*

En la tabla se pudo comprobar que en las dimensiones 1 y 2, la frecuencia predominante fue la categoría "Regular", con un 71,3% y un 75,9% respectivamente. Sin embargo, en la dimensión 3 se destacó el nivel "Bueno", con un 57,5% de los 87 encuestados. Esto revela que el personal de enfermería de este servicio posee un excelente nivel de motivación intrínseca, tal como se puede apreciar en los resultados.

## **4.2. Contraste de hipótesis**

HG.1: Existe relación inversa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023.

HG.0: No guarda una relación inversa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

HE1.1: Existe relación inversa entre la carga física y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

HE1.0: No guarda una relación inversa entre la carga física y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

HE2.1. Existe relación inversa entre la carga mental y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

HE2.0. No guarda una relación inversa entre la carga mental y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023.

HE3.1. Existe relación inversa entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

HE3.0. No guarda una relación inversa entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

HE4.1. Existe relación inversa entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

HE4.0. No se observa una relación inversa entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

**Tabla 5**

		D1: Carga física	D2: Carga mental	D3: Trabajo a turnos	D4: Factores de la organización	Sobrecarga laboral	Calidad de vida profesional	
Rho de Spearman	D1: Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	,055	,484**	,128	,528**	-,327**
	Sig. (bilateral)	.	,613	,000	,239	,000	,002	
	N	87	87	87	87	87	87	87
	D2: Carga mental	Coeficiente de correlación	,055	1,000	,039	,570**	,501**	-,272*
	Sig. (bilateral)	,613	.	,723	,000	,000	,011	
	N	87	87	87	87	87	87	87
	D3: Trabajo a turnos	Coeficiente de correlación	,484**	,039	1,000	,322**	,609**	-,378**
	Sig. (bilateral)	,000	,723	.	,002	,000	,000	
	N	87	87	87	87	87	87	87
	D4: Factores de la organización	Coeficiente de correlación	,128	,570**	,322**	1,000	,734**	-,307**
	Sig. (bilateral)	,239	,000	,002	.	,000	,004	
	N	87	87	87	87	87	87	87
	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	,528**	,501**	,609**	,734**	1,000	-,356**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,001	
	N	87	87	87	87	87	87	87
	Calidad de vida profesional	Coeficiente de correlación	-,327**	-,272*	-,378**	-,307**	-,356**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	,011	,000	,004	,001	.	
	N	87	87	87	87	87	87	87

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

*Contraste de Rho de spearman para las hipótesis de la investigación. anexos*

Después de haber realizado los contrastes de las hipótesis, se ha observado que las significancias obtenidas en la matriz de correlaciones de la sobrecarga laboral con sus respectivas dimensiones relacionadas con la calidad de vida profesional fueron inferiores al valor de significancia propuesto (0.05), por lo que afirmamos que los contrastes realizados son estadísticamente significativos. Por lo tanto, las hipótesis nulas tanto general como específicas son rechazadas y las hipótesis alternas tanto general como específicas son aceptadas. En consecuencia, concluimos que en el Hospital II-1 de Cascas, existe una relación inversa y moderada entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional de los enfermeros del servicio de emergencia con un ( $r = -0,356$ ). Además, se demostró una relación inversa y moderada entre la carga física y la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería con un ( $r = -0,327$ ). También se observó una relación inversa y débil entre la carga mental y la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería con un ( $r = -0,272$ ). Asimismo, se identificó una relación inversa y moderada entre el trabajo a turnos y la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería con un ( $r = -0,378$ ). Por último, se descubrió una relación inversa y moderada entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería con un ( $r = -0,307$ ).

## V. DISCUSIÓN

En base a los resultados descriptivos del estudio podemos señalar que la variable sobrecarga laboral analizada en el Hospital II-1 de Cascas se presenta mayormente en un nivel medio, aunque también se observaron porcentajes cercanos en los niveles extremos bajo y alto. Esta situación indica una tendencia poco definida, lo que brinda una oportunidad propicia para que los gestores intervengan y orienten dicha tendencia hacia un nivel más favorable. Estos hallazgos se respaldan con la investigación realizada por Naz, Hashmi y Asif(2016), quienes exploraron los efectos de la excesiva sobrecarga laboral en la calidad de vida y en el desarrollo de estrés en el personal de los servicios de áreas hospitalarias que trabajan en guardiasnocturnas. Por otro lado, en relación a la otra variable de calidad de vida, los investigadores Seo y Kim (2017) señalaron que el personal de enfermería a menudo emplea mecanismos de afrontamiento para contrarrestar el desgaste laboral y reducir el impacto en su calidad de vida. Estos aspectos resultan sumamente interesantes y podrían ser objeto de un análisis más profundo para brindar una comprensión más completa y, tal vez, facilitar la implementación de acciones de gestión que mejoren las circunstancias actuales del personal de enfermería del hospital en estudio. En este sentido, Aguilar y Alania (2018) también sugirieron la importancia de abordar estas cuestiones tras llevar a cabo su propia investigación. En conclusión, los resultados destacan la necesidad de tomar acciones para afrontar el exceso de sobrecarga de trabajo y mejorar la calidad de vida de los profesionales en enfermería en el Hospital II-1 de Cascas, teniendo en cuenta las estrategias de afrontamiento y las recomendaciones previas de otros estudios.

Una vez concluida la validación de la hipótesis principal de esta investigación, se ratificó la existencia de una relación inversa y de bajo nivel entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros que prestan servicio en el área de emergencia del Hospital II-1 de Cascas. Esto implica que conforme aumenta la carga laboral,

se observa una disminución en la calidad de vida de estos profesionales, corroborando las afirmaciones presentadas por Levi, Frankenhaeuser y Gardell (1986) y Mirvis y Lalwer (1984), lo cual confirma las teorías previamente establecidas. Asimismo, es relevante resaltar que esta relación es coherente con los descubrimientos de otras investigaciones llevadas a cabo por Nursalam Fardiana, Panji, Fadhillah y Efendi (2018), Puglisevich (2018), Nieto (2018), Aguilar y Alania (2018), y demás expertos, lo que fortalece los resultados alcanzados en esta tesis. No obstante, es importante mencionar que el nivel de correlación obtenido fue bajo pero significativo. Esta situación indica la necesidad de profundizar en esta área mediante futuras investigaciones, que podrían ampliar el alcance a través de nuevos enfoques experimentales. Se sugiere que en futuros estudios se evalúe como variable dependiente a la calidad de vida y se aborde la sobrecarga de trabajo como variable independiente. Esta ampliación podría proporcionar resultados más prometedores y esclarecedores que contribuyan a un mayor entendimiento del tema en cuestión. De esta manera, se podrán establecer estrategias y políticas que mejoren las condiciones profesionales y de bienestar de los enfermeros en este ámbito hospitalario específico.

Durante la presentación y sustentación de la segunda hipótesis concreta, se pudo corroborar la presencia de una relación inversa y de bajo nivel entre la carga física y la calidad de vida profesional de los enfermeros que desempeñan sus labores en el servicio de emergencia del Hospital II-1 de Cascas. Esto implica que a medida que la carga física aumenta, se evidencia una disminución en la calidad de vida de estos individuos, lo cual también está en consonancia con las ideas propuestas por los teóricos previamente mencionados (Mirvis y Lalwer, 1984, Tascón, 2009). A este respecto, resulta interesante mencionar que los estudiosos Aguilar y Alania (2018), Nursalam Fardiana, Panji, Fadhillah y Efendi (2018), así como Puglisevich (2018) y Nieto (2018), han coincidido con este resultado en sus respectivas investigaciones, aunque en todos esos casos los

coeficientes de correlación obtenidos fueron mayores que los obtenidos en el presente estudio. Es posible que el valor bajo de correlación en este trabajo se deba a la tendencia limitada que se observó en los datos descriptivos de la calidad de vida profesional, mientras que la dimensión de carga física sí mostró una tendencia clara, con un nivel alto de carga física, lo cual también se corroboró en la realidad problemática que se analizó. Dadas las observaciones realizadas, se vislumbra la posibilidad de llevar a cabo nuevas investigaciones que profundicen en la dimensión de carga física en este mismo grupo de profesionales o en otros con condiciones similares. Estos estudios adicionales podrían brindar una mayor comprensión y análisis detallado de la relación entre la carga física y la calidad de vida profesional de los enfermeros en el contexto específico del servicio de emergencia del Hospital II-1 de Cascas. Asimismo, aportarían valiosa información que permitiría establecer estrategias y políticas más adecuadas para mejorar las condiciones laborales y el bienestar de estos profesionales de la salud. La investigación en esta dirección podría tener un impacto positivo en la toma de decisiones en el ámbito de la salud y en la mejora de la calidad de vida de quienes desempeñan funciones críticas en entornos hospitalarios.

Durante el análisis de la hipótesis específica número dos, se pudo comprobar la existencia de una relación inversa y baja entre la carga mental y la calidad de vida profesional en enfermeros que desempeñan sus funciones en el servicio de emergencia del hospital II-1 Cascas. Estos hallazgos indican que conforme aumenta la carga mental a la que se enfrentan estos profesionales, se observa una disminución en su calidad de vida. Este resultado es completamente consistente con lo mencionado por expertos y se alinea con la realidad observada. En un análisis exhaustivo, se plantea la posible explicación de por qué se obtuvo un valor de correlación más bajo en este estudio. Se sugiere que, en el caso específico de estos profesionales, es probable que el desgaste mental no sea tan

significativo en comparación con el cansancio físico que experimentan. Sabiendo que los trabajos asistenciales en el servicio de emergencias implican principalmente actividad y movimiento, como el traslado de pacientes y la ayuda en el área de urgencias, es posible que se requiera más desgaste físico que mental. Es cierto que Sousay Seabra (2018) han destacado la importancia de medir regularmente la carga mental, incluso en entidades de atención médica donde no sea tan intensa. Una recomendación esencial que se plantea es la posibilidad de llevar a cabo una recolección de datos más precisa y detallada. Esto permitiría obtener información más exacta y oportuna sobre las dificultades que podrían estar relacionadas con el estrés y la salud mental, problemas que con frecuencia surgen debido a la alta presión laboral y las complicaciones en las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo. Esta perspectiva también ha sido respaldada por Sirgy y Lee (2018). Por lo tanto, aunque la carga mental pueda ser menos prominente en ciertos contextos, es esencial considerarla y evaluarla como parte integral de la calidad de vida profesional y del bienestar general de trabajadores de salud.

Durante el análisis de la hipótesis número tres, se pudo evidenciar la existencia de una relación baja e inversa entre la dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida profesional del personal en enfermería que laboran en el servicio del área de emergencia del Hospital II-1 de Cascas. Esto implica que a medida que aumenta la cantidad de trabajo en turnos, se observa una disminución en la calidad de vida del personal en enfermería. A primera vista, este hallazgo podría entrar en contradicción, ya que teóricamente los turnos rotativos se implementaron con el fin de preservar la calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, es esencial tener en cuenta que la realidad es mucho más compleja que el propósito inicial de los turnos de trabajo. Si bien estos turnos podrían haber sido diseñados para ofrecer flexibilidad en los horarios y equilibrar las demandas laborales con el descanso, en la práctica pueden surgir desafíos y efectos negativos en el bienestar de los enfermeros. En la práctica, los profesionales a

menudo se enfrentan a la sorpresa de ausentismo laboral durante los turnos rotativos. Esto resulta en una mayor carga de trabajo para aquellos que están presentes, ya que deben asumir tanto las responsabilidades de atención al paciente como el conjunto de procedimientos administrativos para el registro y reporte requeridos en el servicio de emergencia. Esta sobrecarga adicional puede llevar a una situación negativa en la calidad de vida de los empleados, a pesar de los objetivos iniciales de los turnos de trabajo. Por lo tanto, es necesario reconocer que la implementación de los turnos de trabajo puede tener implicaciones complejas y desafíos adicionales que afectan la calidad de vida del personal de enfermería en el contexto del servicio del área de emergencia. En línea con esta perspectiva, Salyers et al. (2017) señaló la necesidad de realizar un análisis cuantitativo cuidadoso y sistemático sobre la relación que existe entre la calidad de vida y el desgaste experimentado por los profesionales de la salud. Específicamente, destacaron que el agotamiento de estos profesionales puede agravarse cuando enfrentan condiciones de injusticia en su entorno laboral. Esta injusticia puede manifestarse a través de una carga laboral excesiva, lo que, a su vez, puede tener consecuencias emocionales negativas y afectar la calidad del servicio percibido por los usuarios. Estas circunstancias se vuelven aún más desafiantes en situaciones de frustración al enfrentar demandas mediáticas, como también señalaron Abbasi et al. (2017). En resumen, tanto Salyers et al. (2017) como Abbasi et al. (2017) destacaron la importancia de considerar el impacto de la injusticia laboral y la carga de trabajo en la calidad de vida de los profesionales de la salud. Estos factores pueden tener efectos emocionales y afectar la entrega de un servicio entregado a los pacientes. Por lo tanto, es fundamental abordar estos aspectos en el análisis de la calidad de vida de los profesionales de enfermería en el contexto del servicio de emergencia. En la hipótesis tres, se encontró una relación inversa y baja entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional de los

enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas. Esto significa que los problemas relacionados con la gestión organizacional afectan negativamente la calidad de vida de estos profesionales. Dicha interpretación se basa en el hecho de que, al tratarse de un hospital público con una demanda en constante crecimiento y sin un aumento correspondiente en el personal de atención, la ineficacia en la dirección es la causa de las dificultades que deberían ser resueltas por el personal asistencial, especialmente en el área de emergencias de adultos. Estos desafíos organizacionales, como la falta de recursos humanos adecuados, pueden generar una sobrecarga de trabajo y dificultades adicionales para los profesionales de enfermería, lo que a su vez impacta su calidad de vida. La gestión ineficiente y la falta de atención a los requerimientos y necesidades del personal asistencial pueden tener consecuencias negativas en términos de satisfacción laboral y bienestar general. En resumen, la relación inversa y baja entre los factores de la organización y la calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia destaca la importancia de abordar los problemas de gestión y dotación de personal para optimizar las situaciones de trabajo y el bienestar de los profesionales de enfermería. Efectivamente, Gonzales (2017) aborda de manera asertiva esta situación en su trabajo comparativo, destacando la falta de atención y la falta de acción por parte del personal directivo en relación al incremento de personal. Se enfoca en cómo se prioriza la edificación de construcción y material de las unidades, dejando en un segundo plano las necesidades del personal. Hofmann y Stokburger-Sauer (2017) también señalan que este enfoque es un error, ya que los licenciados que brinda los servicios de salud son fundamental para el trabajo efectivo de los centros hospitalarios. Este tema genera controversia y discusión, y sin duda puede ser tratado por investigadores y científicos En el ámbito de la gerencia y gestión, así como en el ámbito de las ciencias de la salud, es crucial reconocer la importancia del personal en la prestación de

servicios de salud y la necesidad de su bienestar de brindarles condiciones laborales adecuadas para garantizar su bienestar y la eficacia de la atención que brindan a los pacientes.

## VI. CONCLUSIONES

1. En el Hospital II-1 de Cascas en 2023, se ha observado que la carga de trabajo tiene una relación inversa y débil ( $r = -0,356$ ) con la calidad de vida profesional en enfermería del servicio de emergencia. Esto implica que a medida que aumenta la carga de trabajo, disminuye la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería.
2. En el Hospital II-1 de Cascas en 2023, se ha observado que la carga física tiene una relación inversa y moderada ( $r = -0,327$ ) con la calidad de vida profesional en enfermería del servicio de emergencia. Esto implica que a medida que aumenta la carga física, disminuye la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería.
3. En el Hospital II-1 de Cascas en 2023, se ha observado que la carga mental tiene una relación inversa y débil ( $r = -0,272$ ) con la calidad de vida profesional en enfermería del servicio de emergencia. Esto implica que a medida que aumenta la carga mental, disminuye la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería.
4. En el Hospital II-1 de Cascas en 2023, se ha observado que el trabajo a turnos tiene una relación inversa y moderada ( $r = -0,378$ ) con la calidad de vida profesional en enfermería del servicio de emergencia. Esto implica que a medida que aumenta el trabajo a turnos, disminuye la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería.
5. En el Hospital II-1 de Cascas en 2023, se ha observado que los factores de la organización tienen una relación inversa y moderada ( $r = -0,307$ ) con la calidad de vida profesional en enfermería del servicio de emergencia. Esto implica que a medida que aumentan los factores de la organización, disminuye la calidad de vida profesional de los profesionales en enfermería.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A la alta dirección del Ministerio de Salud del Perú que presten atención a las demandas del personal en los servicios críticos, como el servicio de la situación de emergencia en los centros hospitalarios es consecuencia de la sobrecarga laboral, lo cual no solo afecta significativamente la calidad de vida del personal de salud, sino también la atención brindada a los pacientes externos.
2. A los directivos del Hospital de Cascas que tengan en cuenta los resultados de esta tesis, ya que este momento representa una oportunidad propicia para implementar formas y así cambiar el estado desfavorable de la disminución en la calidad de vida del personal de enfermería.
3. A todo el personal, especialmente a los profesionales de salud del hospital Cascas, que participen en eventos de capacitación relacionados con la organización de funciones. Esto permitirá un mejoramiento del personal asistencial y contribuirá a mejorar la calidad de atención brindada.
4. A los responsables de la gestión de salud en el Hospital de Cascas y a los jefes de las diferentes áreas que realicen convenios estratégicos con empresas capacitadoras especializadas en temas de formación de personal. También, se sugiere que consideren la colaboración de investigadores que estén interesados en llevar a cabo investigaciones en este hospital. Esta colaboración puede proporcionar diagnósticos más precisos y veraces, lo que a su vez permitirá tomar decisiones más informadas y acertadas.
5. A los investigadores en salud que consideren la importancia de ahondar en los espacios de carga física y los factores de la organización. Al hacerlo, podrán obtener una comprensión más completa de estos procesos y acumularán más elementos de juicio para explicar de manera más precisa la cuestión relativa a la administración del personal en dicho hospital. Estos aspectos son clave para identificar y abordar los desafíos asociados con la salud y el bienestar del personal, y contribuirán a la formulación de estrategias efectivas para mejorar la gestión en este ámbito.

## REFERENCIAS

- Abbasi, M. et al. (2017). Investigation of the Relationship between Work Ability and Work-related Quality of Life in Nurses. *Iran J Public Health*, 46(10), 1404–1412. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5750353/>
- Abbasi, M. et al. (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*, 13(1), LC8-LC13. Doi: 10.7860/JCDR/2019/37929.12482
- Aguilar, J. J. & Alania, H. G. (2018). Calidad de vida laboral en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja de la región Huancavelica – 2018. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26487>
- Albanesi, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en psicología*, 17(28), 8-19. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/16077865>
- Arab, Z., Piri, L., Arsalani, N., Tabatabai, G. & Biglarian, A. (2015). The correlation of workload and work ability with job stress in nursing staff. *Journal of Health Promotion Management (Jhpm)*, 4(1). Recuperado de [http://jhpm.ir/files/site1/user\\_files\\_5cd8d5/eng/najafif-A-10-25-32-09efd2f.pdf](http://jhpm.ir/files/site1/user_files_5cd8d5/eng/najafif-A-10-25-32-09efd2f.pdf)
- Baz, K., Eiguez, M., López, V., Lucas, M. & Siri, K. (2013). Los factores de sobrecarga laboral en el personal de enfermería y su influencia en la atención de pacientes paliativos. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/handle/123456789/2415>
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica Continuada*, 5, 491-492. Recuperado de <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>

- Calvo, M. (2008). *Enfermería del trabajo*. Madrid: Difusión Avances de Enfermería (DAE).
- Carayon, P., y Smith, M. J. (2000). Work organization and ergonomics. *Applied Ergonomics*, 31(1), 649-662
- Ceballos, P. (2014). *Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores/as del equipo de salud de unidades de pacientes críticos*. (Tesis doctoral). Chile: Universidad de Concepción
- Código Sustantivo del Trabajo (2002). *Prevención de riesgos ergonómicos*. Recuperado de: <http://www.croem.es/prevergo/formativo/2.pdf>
- Cruz, J. P. (2017), Quality of life and its influence on clinical competence among nurses: a self-reported study. *J Clin Nurs*, 26(4), 388-399. Doi: doi:10.1111/jocn.13402
- De Arco, O. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012*. (Tesis de maestría) Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623.2013.pdf>
- Díaz, D., Hernández, E. & Rolo, G. (2012). *Guías de intervención. Carga mental del trabajo*. Madrid, España: Síntesis, S.A
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*. (2nd ed.) University of Portsmouth. <https://doi.org/10.17029/EASTON2018>
- Eslamian, J., Akbarpoor, A. A. & Hoseini, S. A. (2015). Quality of work life and its association with workplace violence of the nurses in emergency departments. *Iran J Nurs Midwifery Res.*, 20(1), 56–62. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4325414/>
- Esnarriaga, A. (2014). *Propuesta para la medición de cargas de trabajo de enfermería en UCI Hospital Universitario Donostia*. (Tesis de maestría). España: UPNA
- Fernández J. (2001). Elementos que consolidan al concepto de profesión. Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3 (1). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/contenido/vol3no2 /contenido-fernandez.pdf>

- Fuly, P., Pires, L. M., Souza, C., Oliveira, B. & Padilha, K. (2016). Nursing workload for cancer patients under palliative care. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 50(5), 792-799. <https://dx.doi.org/10.1590/s0080-623420160000600012>
- Gonzales, E. M. (2017). Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14380>
- Hart, S. G. y Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Advances in Psychology*, 52, 139-183. Doi: [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hofmann, V. & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65(4), 47-58. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.003>
- Instituto Nacional de Higiene del trabajo. (1999). Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Recuperado de: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/N TP/Ficheros/401a500/ntp\\_455.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/N TP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf).
- Jaafarpour, M., Khani, A. & Reza, M. M. (2015) Evaluation of the quality of nursing work life and its association with job burnout in Isfahan University of Medical Sciences. *International Journal of Epidemiologic Research*, 2 (1), 30-39. Recuperado de <http://eprints.skums.ac.ir/4564/1/8.pdf>
- Lee, Y. W., Dai, Y. T. & McCreary, L. L. (2015). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession *Journal of Nursing Management* 23, 521– 531. Doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12166>
- Levi, L., Frankenhaeuser, M. & Gardell B. (1986). The characteristics of the workplace and the nature of its social demands. En: Wolf, S. y Finestone, A. J. *Occupational Stress and Performance at Work*. EE. UU.: PSG (1986)

- López, I. M. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27450/Lopez\\_MIMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27450/Lopez_MIMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mirvis, P. H. & Lawler, E. E. (1984). Accounting for the Quality of Work Life. *J. Organiz. Behav.*, 5: 197-212. doi: 10.1002 / job.4030050304
- Naz, S., Hashmi, A. M. & Asif, A. (2016). Burnout and quality of life in nurses of a tertiary care hospital in Pakistan. *JPak Med Assoc*, 3(1), 532 – 536. Recuperado de <https://bit.ly/31pViQn>
- Nieto, M. S. (2018). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31075/nieto\\_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nursalam N., Fardiana, A., Panji, C. A., Fadhillah, H. & Efendi, F. (2018). The Correlation between the Quality of nursing Work life and Job Performance. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 9(10). 330 – 35. Doi: 10.5958/0976-5506.2018.01364.5
- OIT. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y Prevención. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo
- OMS (1994). Declaration on occupational health for all. Occupational health Report. Ginevra: WHO. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/declaration/en/](https://www.who.int/occupational_health/publications/declaration/en/)
- OMS (2006). Declaration on workers' health. Roma: WHO. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/declaration2006/en/](https://www.who.int/occupational_health/publications/declaration2006/en/)
- Patlán, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Puglisevich, S. G. (2018). Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, 2018. (Tesis de

- maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/31077>
- Sadat, Z., Aboutalebi, M. S. & Alavi, N. M. (2017). Quality of Work Life and Its Related Factors: A Survey of Nurses. *Trauma Mon.*, 22(3), 2 – 5. doi: 10.5812/traumamon.31601
- Salyers, M. P., Bonfils, K. A., Luther, L. et al. (2017). The Relationship Between Professional Burnout and Quality and Safety in Healthcare: A Meta-Analysis. *J Gen Intern Med.*, 32(4), 475 - 482. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11606-016-3886-9>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y diseño en la investigación científica. (5ª ed.). Lima-Perú: Business support Aneth S.R.L.
- Sebastián, O. & Hoyo, M. (2002). La carga mental de trabajo. Madrid: INSHT.
- Seo, K. & Kim, M. (2017). Professional identity of Korean nurse practitioners in the United States. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 29(4). Doi: 195-202. doi:10.1002/2327-6924.12439
- Sirgy, M. & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research Quality Life*, 13(1), 229-254. Doi: <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sousa, C. & Seabra, P. (2018). Assessment of nursing workload in adult psychiatric inpatient units: A scoping review. *J Psychiatr Ment Health Nurs.*, 25, 432– 440. Doi: <https://doi.org/10.1111/jpm.12468>
- Tascón, C. (2009). La calidad de vida laboral del profesorado de educación secundaria obligatoria en los centros de Gran Canaria. (Tesis doctoral). España: Universidad de Las Palmas de la Gran canaria.
- Tejada, D. A. (2018). La historia de la Conferencia de Alma Ata. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, 64(3), 361 - 366. Doi: <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.31403/rpgo.v64i2098>
- Varma, M. M., Kelling, A. S. & Goswami, S. (2016). Enhancing healthcare quality by promoting work-life balance among nursing staff. *Journal of Hospital Administration*, 5(6), 58 – 62. Recuperado de <https://bit.ly/2MMYzFn>
- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books/about/Claves\\_de\\_la\\_estructura\\_organizativa.html?id=vQGktAEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Claves_de_la_estructura_organizativa.html?id=vQGktAEACAAJ&redir_esc=y)

- Venkataraman, S., Anbazhagan, S. & Anbazhagan, S. (2018). Quality of nursing work life among staff nurses in a tertiary care hospital in Puducherry. *International Journal of Community Medicine And Public Health*, 5(9), 3853-3859. doi: <http://dx.doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20183469>
- Ventura, Z. (2012). Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. (Tesis de maestría). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2Ylyf1m>
- Weston, M. J. (2010). Strategies for enhancing autonomy and control over nursing practice. *The Online J Issues Nurs.* 15(1). Doi: 10.3912/OJIN.Vol15No01Man02

Anexo 1

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>SOBRECARGA LABORAL.</b>	Es la excesiva cantidad de tareas, demanda de capacidades y conocimientos que tiene el trabajador durante sus horas laborales, que le causan estrés y aumento de fatiga física y mental (Díaz, 2017).	Es una variable cualitativa de escala ordinal, representado por estímulo que es generado por cantidad de tareas y elementos físicos, relacionados a la acumulación de trabajo, y agotamiento físico.	D1: Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Variable Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) Talvez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Si (1) No (0)  Baja (0- 22)  Media (23- 45)  Alta (46-68)
			D2: Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencia	
			D3: Trabajo a turnos	Turnos Calendario Estabilidad Refrigerio adecuado Evaluación de la salud Respeto del ciclo del sueño Protección - seguridad Limitaciones	

			D4: Factores de la organización	<p>Iniciativa</p> <p>Informes</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	
<b>CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL</b>	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).	Es una variable cualitativa de escala ordinal, representado por las actividades cotidianas, relación entre compañeros, trabajo y ambiente laboral.	D1: Apoyo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción en el trabajo</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Reconocimiento profesional</li> <li>- Creatividad</li> <li>- Autonomía</li> </ul>	<p><b>Variable Ordinal 1 al 10</b></p> <p><b>“Nada”</b> (valores 1 y 2)</p> <p><b>“Algo”</b> (valores 3, 4 y 5)</p> <p><b>“Bastante”</b> (valores 6, 7 y 8)</p> <p><b>“Mucho”</b> (valores 9 y 10).</p>
			D2: Carga de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobrecarga de trabajo</li> <li>- Presión en el trabajo</li> <li>- Estrés</li> </ul>	
			D3: Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Confianza</li> <li>- Motivación</li> <li>- Eficiencia</li> <li>- Afrontamiento</li> </ul>	

*Tabla de operacionalización de variables*

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

### INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE SOBRECARGA LABORAL

Esta herramienta nos servirá para la recolección de datos para la realización del trabajo de investigación llamado: Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023, el propósito es contribuir en el progreso de la gestión de este importante hospital. De antemano se le agradece su voluntaria colaboración.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores: No = 0 Si = 1

	ÍTEMS	No	Si
N°	<b>Dimensión 1: Carga física</b>		
	<b>Postura</b>		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	<b>Desplazamiento</b>		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
	<b>Esfuerzo muscular</b>		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación descargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
	<b>Dimensión 2: Carga mental</b>	No	Si
	<b>Atención</b>		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	<b>Pausas</b>		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		

	<b>Ritmo de trabajo</b>		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
	<b>Tratamiento</b>		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	<b>Información</b>		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	<b>Experiencias</b>		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	<b>Dimensión 3: Trabajo a turnos</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>
	<b>Turnos</b>		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	<b>Calendario</b>		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	<b>Estabilidad</b>		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	<b>Registro adecuado</b>		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	<b>Evaluación de la salud</b>		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
	<b>Respeto al ciclo de vida</b>		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	<b>Protección y seguridad</b>		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	<b>Limitaciones</b>		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar enturno nocturno.		

<b>Dimensión 4: Factores de la organización</b>		<b>No</b>	<b>Si</b>
<b>Tareas</b>			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
<b>Preparación</b>			
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
<b>Iniciativa</b>			
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
<b>Informes</b>			
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
<b>Toma de decisiones</b>			
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
<b>Relaciones interpersonales</b>			
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		

67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		



19	Incomodidad física en el trabajo										
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21	Carga de responsabilidad										
22	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto										
23	Tengo autonomía o libertad de decisión										
24	Interrupciones molestas										
25	Estrés (esfuerzo emocional)										
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
28	Variedad en mi trabajo										
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31	Lo que tengo que hacer queda claro										
32	Me siento orgulloso de mi trabajo										
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										
34	Calidad de vida de mi trabajo										
35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)										

**Puntuación Total:** \_\_\_\_\_

**Puntuación de 35 a 350**

Nivel bueno de CVP: 246 a 350.

Nivel regular de CVP: 140 a 245.

Nivel malo de CVP: 35 a 139.

Anexo: Modelo de Consentimiento informado

## **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023

Investigador es: Aguilar Silva, William Edwin

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes posgrado Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución hospitalaria.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Uno de los desafíos adicionales que enfrentan los especialistas de enfermería en este hospital es la falta de tiempo suficiente para atender las necesidades y requerimientos de cada paciente debido a las múltiples referencias al hospital

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 14 minutos se realizará en el ambiente de consultorios de la institución hospitalaria. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Aguilar Silva William Edwin email: weas\_83@hotmail.com y Docente asesor Alza Salvatierra Vanessa Jocelyn email: valzasa@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada

Nombre y apellidos: William Edwin Aguilar Silva

Fecha y hora: 16 de junio 11:30 am



## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "sobrecarga laboral". 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:	MARIA EDELMIRA GONZALEZ GONZALEZ		
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clinica ( X )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL DOCENTE		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala Cuestionario sobrecarga laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de sobrecarga laboral
Autor:	Hart y Staveland (1988)
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesional de salud
Significación:	D1: Carga física (16 ítems); D2: Carga mental (15 ítems); D3: Trabajo a turnos (13 ítems); D4: Factores de la organización (24 ítems)



**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobrecarga laboral elaborado por Hart y Staveland en el año 1988 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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



**Dimensiones del instrumento:** Medición de Sobrecarga Laboral

- Primera dimensión: sobrecarga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	4	4	4	
	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	4	4	4	
	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	4	4	4	
Desplazamiento	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	4	4	4	
	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.	4	4	4	
	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	4	4	4	
Esfuerzo muscular	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	4	4	4	
	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	4	4	4	
	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	4	4	4	
	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.	4	4	4	
	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	4	4	4	
	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	4	4	4	
	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad	4	4	4	
	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	4	4	4	
	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	4	4	4	
	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta	4	4	4	
Carga mental Atención	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	4	4	4	
	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	4	4	4	
	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.	4	4	4	
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo es por causas externas.	4	4	4	
	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	4	4	4	
Tratamiento	El trabajo se basa en los procesos de información.	4	4	4	
	La información se percibe correctamente.	4	4	4	
	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	4	4	4	
	La cantidad de información que se recibe es razonable.	4	4	4	
Información	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	4	4	4	



	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.	4	4	4	
Experiencias	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	4	4	4	
	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	4	4	4	
	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	4	4	4	
Trabajo a turnos	El trabajo que se realiza es a turnos.	4	4	4	
Calendario	El calendario de turnos se conoce con anticipación.	4	4	4	
Estabilidad	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.	4	4	4	
	Los equipos de trabajo son estables.	4	4	4	
Registro adecuado	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	4	4	4	
Evaluación de la salud	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.	4	4	4	
Respeto al ciclo de vida	El trabajo implica los turnos nocturnos.	4	4	4	
	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	4	4	4	
	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	4	4	4	
	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	4	4	4	
Protección y seguridad	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	4	4	4	
	La carga de trabajo es menor en el turno noche.	4	4	4	
Limitaciones	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	4	4	4	
Factores de la organización Tareas	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	4	4	4	
	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	4	4	4	
	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	4	4	4	
Preparación	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	4	4	4	
	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	4	4	4	
	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	4	4	4	
	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	4	4	4	
Iniciativa	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	4	4	4	
	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	4	4	4	
	Puede elegir el método de trabajo.	4	4	4	
	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	4	4	4	
	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	4	4	4	



	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	4	4	4	
<b>Informes</b>	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	4	4	4	
<b>Toma de decisiones</b>	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	4	4	4	
	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	4	4	4	
	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	4	4	4	
<b>Relaciones interpersonales</b>	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	4	4	4	
	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	4	4	4	
	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	4	4	4	
	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	4	4	4	
	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	4	4	4	
	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	4	4	4	

**Datos de la escala** Cuestionario sobrecarga laboral

Nombre de la Prueba:	Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)
Autor:	Cabezas (1998)
Adaptación:	López (2018)
Procedencia:	EE. UU
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de salud
Significación:	Dimensión Apoyo directivo (14 ítems), Dimensión Carga de trabajo (11 ítems) Dimensión Motivación intrínseca (10 ítems)



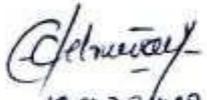
- Segunda dimensión: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL
- Objetivos de la Dimensión: identificar los niveles de calidad de vida profesional en profesionales de la salud.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo directivo	Cantidad de trabajo que tengo	4	4	4	
	Satisfacción con el tipo de trabajo	4	4	4	
	Satisfacción con el sueldo	4	4	4	
	Posibilidad de promoción	4	4	4	
	Reconocimiento de mi esfuerzo	4	4	4	
	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	4	4	4	
	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	4	4	4	
	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Motivación (ganas de esforzarme)	4	4	4	
	Apoyo de mis jefes	4	4	4	
	Apoyo de mis compañeros	4	4	4	
	Apoyo de mi familia	4	4	4	
	Ganas de ser creativo	4	4	4	
Posibilidad de ser creativo	4	4	4		
Carga de trabajo	Desconecto al acabar la jornada laboral	4	4	4	
	Recibo información de los resultados de mi trabajo	4	4	4	
	Conflictos con otras personas de mi trabajo	4	4	4	
	Falta de tiempo para mi vida personal	4	4	4	
	Incomodidad física en el trabajo	4	4	4	
	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	4	4	4	
	Carga de responsabilidad	4	4	4	
	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	4	4	4	
	Tengo autonomía o libertad de decisión	4	4	4	
	Interrupciones molestas	4	4	4	
Estrés (esfuerzo emocional)	4	4	4		
Motivación intrínseca	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	4	4	4	
	Variedad en mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	4	4	4	
	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	4	4	4	





Lo que tengo que hacer queda claro	4	4	4	
Me siento orgulloso de mi trabajo	4	4	4	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	4	4	4	
Calidad de vida de mi trabajo	4	4	4	
Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	4	4	4	

  
18838448  
Firma del evaluador  
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "sobrecarga laboral". 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:	LESLIE GULLIANA MIRANDA GIL		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/>	Social	( )
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIA		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala Cuestionario sobrecarga laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de sobrecarga laboral
Autor:	Hart y Staveland (1988)
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesional de salud
Significación:	D1: Carga física (16 ítems); D2: Carga mental (15 ítems); D3: Trabajo a turnos (13 ítems); D4: Factores de la organización (24 ítems)



4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobrecarga laboral elaborado por Hart y Staveland en el año 1988 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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



**Dimensiones del instrumento:** Medición de Sobrecarga Laboral

- Primera dimensión: sobrecarga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	4	4	4	
	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	4	4	4	
	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	4	4	4	
Desplazamiento	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	4	4	4	
	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.	4	4	4	
	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	4	4	4	
Esfuerzo muscular	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	4	4	4	
	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	4	4	4	
	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	4	4	4	
	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.	4	4	4	
	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	4	4	4	
	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	4	4	4	
	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad	4	4	4	
	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	4	4	4	
	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	4	4	4	
	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta	4	4	4	
Carga mental Atención	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	4	4	4	
	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	4	4	4	
	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.	4	4	4	
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo es por causas externas.	4	4	4	
	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	4	4	4	
Tratamiento	El trabajo se basa en los procesos de información.	4	4	4	
	La información se percibe correctamente.	4	4	4	
	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	4	4	4	
	La cantidad de información que se recibe es razonable.	4	4	4	
Información	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	4	4	4	



	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.	4	4	4	
Experiencias	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	4	4	4	
	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	4	4	4	
	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	4	4	4	
Trabajo a turnos	El trabajo que se realiza es a turnos.	4	4	4	
Calendario	El calendario de turnos se conoce con anticipación.	4	4	4	
Estabilidad	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.	4	4	4	
	Los equipos de trabajo son estables.	4	4	4	
Registro adecuado	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	4	4	4	
Evaluación de la salud	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.	4	4	4	
Respeto al ciclo de vida	El trabajo implica los turnos nocturnos.	4	4	4	
	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	4	4	4	
	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	4	4	4	
	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	4	4	4	
Protección y seguridad	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	4	4	4	
	La carga de trabajo es menor en el turno noche.	4	4	4	
Limitaciones	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	4	4	4	
Factores de la organización Tareas	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	4	4	4	
	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	4	4	4	
	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	4	4	4	
Preparación	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	4	4	4	
	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	4	4	4	
	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	4	4	4	
	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	4	4	4	
Iniciativa	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	4	4	4	
	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	4	4	4	
	Puede elegir el método de trabajo.	4	4	4	
	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	4	4	4	
	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	4	4	4	



	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	4	4	4	
<b>Informes</b>	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	4	4	4	
<b>Toma de decisiones</b>	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	4	4	4	
	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	4	4	4	
	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	4	4	4	
<b>Relaciones interpersonales</b>	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	4	4	4	
	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	4	4	4	
	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	4	4	4	
	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	4	4	4	
	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	4	4	4	
	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	4	4	4	

**Datos de la escala** Cuestionario sobrecarga laboral

Nombre de la Prueba:	Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)
Autor:	Cabezas (1998)
Adaptación:	López (2018)
Procedencia:	EE. UU
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de salud
Significación:	Dimensión Apoyo directivo (14 ítems), Dimensión Carga de trabajo (11 ítems) Dimensión Motivación intrínseca (10 ítems)

- Segunda dimensión: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL
- Objetivos de la Dimensión: identificar los niveles de calidad de vida profesional en profesionales de la salud.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo directivo	Cantidad de trabajo que tengo	4	4	4	
	Satisfacción con el tipo de trabajo	4	4	4	
	Satisfacción con el sueldo	4	4	4	
	Posibilidad de promoción	4	4	4	
	Reconocimiento de mi esfuerzo	4	4	4	
	Presión que recibo paramantener la cantidad de mi trabajo	4	4	4	
	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	4	4	4	
	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Motivación (ganas de esforzarme)	4	4	4	
	Apoyo de mis jefes	4	4	4	
	Apoyo de mis compañeros	4	4	4	
	Apoyo de mi familia	4	4	4	
	Ganas de ser creativo	4	4	4	
	Posibilidad de ser creativo	4	4	4	
Carga de trabajo	Desconecto al acabar la jornada laboral	4	4	4	
	Recibo información de los resultados de mi trabajo	4	4	4	
	Conflictos con otras personas de mi trabajo	4	4	4	
	Falta de tiempo para mi vida personal	4	4	4	
	Incomodidad física en el trabajo	4	4	4	
	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	4	4	4	
	Carga de responsabilidad	4	4	4	
	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	4	4	4	
	Tengo autonomía o libertad de decisión	4	4	4	
	Interrupciones molestas	4	4	4	
	Estrés (esfuerzo emocional)	4	4	4	
Motivación intrínseca	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	4	4	4	
	Variación en mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	4	4	4	
	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	4	4	4	



Lo que tengo que hacer queda claro	4	4	4	
Me siento orgulloso de mi trabajo	4	4	4	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	4	4	4	
Calidad de vida de mi trabajo	4	4	4	
Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI  
  
 41125771

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "sobrecarga laboral". 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:	GABY ANALI MENDEZ LAZARO		
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
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)			



#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala Cuestionario sobrecarga laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de sobrecarga laboral
Autor:	Hart y Staveland (1988)
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesional de salud
Significación:	D1: Carga física (16 ítems); D2: Carga mental (15 ítems); D3: Trabajo a turnos (13 ítems); D4: Factores de la organización (24 ítems)



4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobrecarga laboral elaborado por Hart y Staveland en el año 1988 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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



**Dimensiones del instrumento:** Medición de Sobrecarga Laboral

- Primera dimensión: sobrecarga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	4	4	4	
	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	4	4	4	
	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	4	4	4	
Desplazamiento	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	4	4	4	
	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.	4	4	4	
	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	4	4	4	
Esfuerzo muscular	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	4	4	4	
	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	4	4	4	
	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	4	4	4	
	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.	4	4	4	
	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	4	4	4	
	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	4	4	4	
	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad	4	4	4	
	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	4	4	4	
	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	4	4	4	
	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta	4	4	4	
Carga mental Atención	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	4	4	4	
	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	4	4	4	
Pausas	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	4	4	4	
	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.	4	4	4	
Ritmo de trabajo	El ritmo de trabajo es por causas externas.	4	4	4	
	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	4	4	4	
Tratamiento	El trabajo se basa en los procesos de información.	4	4	4	
	La información se percibe correctamente.	4	4	4	
	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	4	4	4	
	La cantidad de información que se recibe es razonable.	4	4	4	
Información	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	4	4	4	



	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.	4	4	4	
Experiencias	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	4	4	4	
	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	4	4	4	
	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	4	4	4	
Trabajo a turnos	El trabajo que se realiza es a turnos.	4	4	4	
Calendario	El calendario de turnos se conoce con anticipación.	4	4	4	
Estabilidad	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.	4	4	4	
	Los equipos de trabajo son estables.	4	4	4	
Registro adecuado	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	4	4	4	
Evaluación de la salud	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.	4	4	4	
Respeto al ciclo de vida	El trabajo implica los turnos nocturnos.	4	4	4	
	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	4	4	4	
	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	4	4	4	
	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	4	4	4	
Protección y seguridad	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	4	4	4	
	La carga de trabajo es menor en el turno noche.	4	4	4	
Limitaciones	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	4	4	4	
Factores de la organización Tareas	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	4	4	4	
	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	4	4	4	
	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	4	4	4	
Preparación	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	4	4	4	
	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	4	4	4	
	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	4	4	4	
	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	4	4	4	
Iniciativa	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	4	4	4	
	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	4	4	4	
	Puede elegir el método de trabajo.	4	4	4	
	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	4	4	4	
	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	4	4	4	
	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	4	4	4	



	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	4	4	4	
<b>Informes</b>	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	4	4	4	
<b>Toma de decisiones</b>	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	4	4	4	
	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	4	4	4	
	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	4	4	4	
<b>Relaciones interpersonales</b>	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	4	4	4	
	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	4	4	4	
	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	4	4	4	
	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	4	4	4	
	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	4	4	4	
	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	4	4	4	

**Datos de la escala** Cuestionario sobrecarga laboral

Nombre de la Prueba:	Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)
Autor:	Cabezas (1998)
Adaptación:	López (2018)
Procedencia:	EE. UU
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Profesionales de salud
Significación:	Dimensión Apoyo directivo (14 ítems), Dimensión Carga de trabajo (11 ítems) Dimensión Motivación intrínseca (10 ítems)

- Segunda dimensión: CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL
- Objetivos de la Dimensión: identificar los niveles de calidad de vida profesional en profesionales de la salud.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo directivo	Cantidad de trabajo que tengo	4	4	4	
	Satisfacción con el tipo de trabajo	4	4	4	
	Satisfacción con el sueldo	4	4	4	
	Posibilidad de promoción	4	4	4	
	Reconocimiento de mi esfuerzo	4	4	4	
	Presión que recibo paramantener la cantidad de mi trabajo	4	4	4	
	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	4	4	4	
	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Motivación (ganas de esforzarme)	4	4	4	
	Apoyo de mis jefes	4	4	4	
	Apoyo de mis compañeros	4	4	4	
	Apoyo de mi familia	4	4	4	
	Ganas de ser creativo	4	4	4	
	Posibilidad de ser creativo	4	4	4	
Carga de trabajo	Desconecto al acabar la jornada laboral	4	4	4	
	Recibo información de los resultados de mi trabajo	4	4	4	
	Conflictos con otras personas de mi trabajo	4	4	4	
	Falta de tiempo para mi vida personal	4	4	4	
	Incomodidad física en el trabajo	4	4	4	
	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	4	4	4	
	Carga de responsabilidad	4	4	4	
	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	4	4	4	
	Tengo autonomía o libertad de decisión	4	4	4	
	Interrupciones molestas	4	4	4	
Estrés (esfuerzo emocional)	4	4	4		
Motivación intrínseca	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	4	4	4	
	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	4	4	4	
	Variedad en mi trabajo	4	4	4	
	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	4	4	4	
	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	4	4	4	





Lo que tengo que hacer queda claro	4	4	4	
Me siento orgulloso de mi trabajo	4	4	4	
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	4	4	4	
Calidad de vida de mi trabajo	4	4	4	
Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	4	4	4	

45122569

Firma del evaluador  
DNI

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Operacionalización de variables

Tabla 6

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
D1: Carga física	Postura	1,2,3	Variable dicotómica Si (1) No (0)	Baja (0- 22) Media (23- 45) Alta (46-68)
	Desplazamiento	4,5,6		
		7,8,9,10		
	Esfuerzo muscular	11,12,13		
Atención				
		Pausas		
D2: Carga mental		Ritmo de trabajo		
	Tratamiento información			
		Experiencia		
	D3: Trabajo a turnos	Turnos		
Calendario				
Estabilidad		33		
Refrigerio adecuado				
Evaluación de la salud		34,35		
		36		
Respeto del ciclo del sueño		37		
		38,39,40,41		
Protección - seguridad	42,43			
Limitaciones	44			
D4: Factores de la organización	Tareas	45, 46,47		
	Preparación			
	Iniciativa	48,49,50,51		
	Informes			
	Toma de decisiones	52,53,54,55,56,57,58		
	Relaciones interpersonales	59		
		60,61,62,63,64,65,67		
	68			

Elaborado en base de: Hart y Staveland (1988)

*Operacionalización de la variable Sobrecarga laboral.*

**Tabla 7**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel/ rango</b>
	- Satisfacción en el trabajo		<b>Variable ordinal</b>	Mala (35 - 139)
D1: Apoyo Directivo	- Sueldo	1 a 14	1 al 10	Regular
	- Reconocimiento profesional		"Nada" (valores 1 y 2)	(140 - 245)
	- Creatividad			
	- Autonomía			
D2: Carga de Trabajo	Sobrecarga de trabajo	15 al 25	"Algo" (valores 3,4 y 5),	Buena (246 - 350)
	- Presión en e l trabajo			
	- Estrés			
D3: Motivación Intrínseca	- Seguridad	26 al 35	"Bastante" (valores 6, 7 y 8) y	
	- Confianza			
	- Motivación			
	- Eficiencia			
	- Afrontamiento		"Mucho" (valores 9 y 10).	

Elaborado en base a Cabezas (1998)

*Operacionalización de la variable Calidad de vida profesional*

**Tabla 8**

*Confiabilidad de la variable Sobrecarga laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	68

*Confiabilidad de la variable Sobrecarga laboral.*

**Tabla 9**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	35

*Confiabilidad de la variable Calidad de vida profesional.*



23	1	45	11	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1		
24	1	35	9	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
25	1	42	10	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1		
26	1	41	6	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1			
27	2	30	4	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	
28	2	31	6	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1		
29	2	60	34	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
30	2	52	23	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1		
31	2	54	27	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1		
32	2	33	5	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1		
33	2	50	25	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
34	2	36	5	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	
35	2	27	2	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	
36	2	32	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
37	2	30	5	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1		
38	2	37	6	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1		
39	2	50	19	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
40	2	31	3	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
41	2	36	10	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
42	2	40	21	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
43	1	37	11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1		
44	1	43	9	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	
45	1	37	5	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1		
46	1	45	4	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1		
47	1	39	10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1		
48	1	40	3	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	
49	1	37	5	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
50	1	32	3	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1		

51	1	31	6	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	
52	1	39	5	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1		
53	1	31	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
54	1	37	7	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
55	1	26	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1		
56	1	28	3	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0		
57	1	31	5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1		
58	1	40	11	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1		
59	1	39	9	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1		
60	1	38	5	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
61	1	29	4	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
62	1	41	8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	
63	1	37	11	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	
64	1	35	4	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	
65	1	37	11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1		
66	1	43	9	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
67	1	37	5	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
68	1	45	4	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	
69	1	39	10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	
70	1	40	3	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
71	1	37	5	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	1	32	3	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	
73	1	31	6	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	
74	1	39	5	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	
75	1	31	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
76	1	37	7	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
77	1	26	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1
78	1	28	3	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0

79	1	31	5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	
80	1	40	11	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	
81	1	39	9	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1		
82	1	38	5	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1		
83	1	29	4	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
84	1	41	8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	
85	1	37	11	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1
86	1	35	4	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	
87	1	45	11	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1

SL34	SL35	SL36	SL37	SL38	SL39	SL40	SL41	SL42	SL43	SL44	SL45	SL46	SL47	SL48	SL49	SL50	SL51	SL52	SL53	SL54	SL55	SL56	SL57	SL58	SL59	SL60	SL61	SL62	SL63	SL64	SL65	SL66	SL67	SL68	
1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	
1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	
1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0
1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0
1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0

1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0		
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1		
1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0		
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0			
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	
1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	
0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0		
1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0		
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0		
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0		
0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0		
0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	
1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	
1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0

1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0
1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	
1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	
0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	
1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0
1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	
1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	
1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0
1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	

1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0		
1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0		
0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1		
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	
1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	
1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	
1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0		
1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	
1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0
0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	

## Calidad de vida profesional

CVP1	CVP2	CVP3	CVP4	CVP5	CVP6	CVP7	CVP8	CVP9	CVP10	CVP11	CVP12	CVP13	CVP14	CVP15	CVP16	CVP17	CVP18	CVP19	CVP20	CVP21	CVP22	CVP23	CVP24	CVP25	CVP26	CVP27	CVP28	CVP29	CVP30	CVP31	CVP32	CVP33	CVP34	CVP35	
8	7	7	6	4	5	5	8	5	4	5	9	6	6	9	5	2	2	2	8	9	2	4	5	3	7	9	7	9	5	9	9	4	9	7	
7	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	9	9	9	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	10
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	9	10	5	10	10	3	6	9	
6	9	4	2	2	6	6	6	4	6	6	6	8	8	3	2	2	2	6	8	7	3	8	6	4	5	5	5	9	7	8	8	1	8	6	
8	8	4	4	4	9	9	7	9	5	7	8	9	9	9	3	2	6	3	5	9	3	7	7	7	6	9	6	10	4	9	9	4	7	8	
7	8	5	4	5	7	5	5	10	7	7	10	10	7	7	8	3	2	3	8	5	4	7	5	6	5	7	6	8	7	6	9	7	5	7	
8	8	5	3	7	4	7	6	7	5	6	8	7	7	3	5	1	2	2	8	7	5	7	5	4	6	7	8	9	8	8	8	6	5	5	
3	10	8	2	9	1	1	1	9	9	9	9	9	9	1	1	1	1	1	1	1	9	9	1	1	1	10	9	9	9	9	10	1	10	9	
9	6	5	5	5	7	6	7	7	6	5	9	9	10	6	7	5	9	4	2	4	3	2	8	5	6	10	10	10	4	8	9	7	2	4	
6	6	6	5	6	6	6	7	7	5	7	9	8	7	8	5	2	2	5	7	8	5	8	5	8	8	8	9	8	8	9	9	9	9	9	
3	5	5	6	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	
8	6	3	3	3	8	8	10	10	4	5	9	6	4	3	4	1	1	5	8	8	1	6	4	10	7	10	6	10	8	9	10	3	8	7	
9	6	5	5	5	7	6	7	7	6	5	9	9	10	6	7	5	9	4	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	4	9	7	
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	10	10	4	8	9	7	2	4	
9	9	4	2	3	5	7	5	7	10	6	3	7	3	9	2	6	4	7	6	10	1	6	3	7	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9	
8	8	2	4	7	6	6	5	9	6	7	8	7	5	9	5	3	3	10	5	8	2	6	10	7	3	8	5	10	2	9	9	9	8	9	
3	5	5	6	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	1	3	2	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	4	9	7	
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	9	10	5	10	10	3	6	9	
6	6	6	5	6	6	6	7	7	5	7	9	8	7	8	5	2	1	1	1	1	9	9	1	1	1	10	9	9	9	9	10	1	10	9	
9	8	7	5	5	6	8	8	9	6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	7	2	4	
6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9	9	1	9	6	8	5	7	1	3	
7	8	6	5	9	6	8	6	8	10	10	10	9	8	6	5	2	5	1	10	1	10	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	10	10	1
9	8	7	5	5	6	8	8	9	6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9	
9	2	1	1	3	7	7	9	9	6	7	8	7	5	9	5	3	3	2	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	4	9	7	

10	8	5	4	5	6	7	8	9	6	7	10	8	9	2	1	2	4	4	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	4	9	7
8	8	2	4	7	6	6	5	9	6	7	8	7	5	9	5	3	3	10	5	8	2	6	10	7	9	9	6	9	6	8	9	7	6	6
2	10	10	1	1	1	1	1	10	1	10	10	10	10	1	1	1	1	1	10	1	10	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	10	10	1
10	8	5	4	5	6	7	8	9	6	7	10	8	9	2	1	2	4	6	5	8	3	7	8	9	7	10	6	10	8	9	10	3	8	7
6	5	8	1	4	2	2	5	1	1	5	1	7	7	1	4	4	1	10	6	5	1	5	6	2	5	9	1	9	6	8	5	7	1	3
7	8	6	5	9	6	8	6	8	10	10	10	9	8	6	5	2	5	2	5	9	5	7	5	5	6	6	6	10	7	7	8	5	6	8
8	8	3	5	4	6	8	8	6	4	5	8	9	3	5	5	3	4	3	6	7	5	8	6	6	4	7	8	1	7	9	9	7	3	5
9	8	7	5	5	6	8	8	9	6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9
8	8	2	4	7	6	6	5	9	6	6	9	9	9	3	6	2	4	5	6	6	1	5	4	6	9	9	6	9	6	8	9	7	6	6
9	2	1	1	3	7	7	9	9	6	7	8	7	5	9	5	3	3	10	5	8	2	6	10	7	3	8	5	10	2	7	10	10	3	7
9	9	4	2	3	5	7	5	7	10	6	3	7	3	9	2	6	4	7	6	10	1	6	3	7	4	10	3	7	7	9	10	10	3	10
8	6	3	3	3	8	8	10	10	4	5	9	6	4	3	4	1	1	5	8	8	1	6	4	10	3	8	5	10	8	8	10	7	8	5
8	7	6	6	5	8	8	9	8	6	7	10	9	7	9	7	2	5	7	8	10	7	9	9	10	7	10	7	10	8	10	10	9	3	8
8	7	6	6	8	8	8	9	6	6	7	10	10	7	9	7	2	6	7	6	10	8	6	8	8	9	9	9	10	10	10	10	10	9	7
6	3	1	3	2	6	3	9	6	3	4	10	4	7	9	1	1	1	3	5	10	2	9	3	7	3	8	3	10	5	7	5	8	3	4
9	9	5	5	6	3	3	6	9	6	6	9	8	8	8	6	3	3	3	8	9	3	6	8	8	8	9	9	10	7	10	10	9	7	6
6	4	2	2	7	7	10	4	4	10	10	10	4	2	7	4	10	10	10	2	5	7	10	4	4	4	10	4	10	10	4	4	4		4
7	8	6	7	9	6	8	6	7	10	10	10	9	9	6	5	6	5	2	4	9	7	5	5	6	6	6	10	8	7	8	8	6	6	7
8	7	7	6	4	5	5	8	5	4	5	9	6	6	9	5	2	2	2	8	9	2	4	5	3	7	9	7	9	5	9	9	4	9	7
7	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	9	9	9	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	10
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	9	10	5	10	10	3	6	9
6	9	4	2	2	6	6	6	4	6	6	6	8	8	3	2	2	2	6	8	7	3	8	6	4	5	5	5	9	7	8	8	1	8	6
8	8	4	4	4	9	9	7	9	5	7	8	9	9	9	3	2	6	3	5	9	3	7	7	7	6	9	6	10	4	9	9	4	7	8
7	8	5	4	5	7	5	5	10	7	7	10	10	7	7	8	3	2	3	8	5	4	7	5	6	5	7	6	8	7	6	9	7	5	7
8	8	5	3	7	4	7	6	7	5	6	8	7	7	3	5	1	2	2	8	7	5	7	5	4	6	7	8	9	8	8	8	6	5	5
3	10	8	2	9	1	1	1	9	9	9	9	9	9	1	1	1	1	1	1	1	9	9	1	1	1	10	9	9	9	9	10	1	10	9
9	6	5	5	5	7	6	7	7	6	5	9	9	10	6	7	5	9	4	2	4	3	2	8	5	6	10	10	10	4	8	9	7	2	4

6	6	6	5	6	6	6	7	7	5	7	9	8	7	8	5	2	2	5	7	8	5	8	5	8	8	8	9	8	8	9	9	9	9	9			
3	5	5	6	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3			
8	6	3	3	3	8	8	10	10	4	5	9	6	4	3	4	1	1	5	8	8	1	6	4	10	7	10	6	10	8	9	10	3	8	7			
9	6	5	5	5	7	6	7	7	6	5	9	9	10	6	7	5	9	4	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	9	4	9	7		
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	10	10	4	8	9	7	2	4			
9	9	4	2	3	5	7	5	7	10	6	3	7	3	9	2	6	4	7	6	10	1	6	3	7	6	8	8	10	6	9	9	9	9	8	9		
8	8	2	4	7	6	6	5	9	6	7	8	7	5	9	5	3	3	10	5	8	2	6	10	7	3	8	5	10	2	9	9	9	9	8	9		
3	5	5	6	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	1	3	2	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	9	4	9	7		
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	9	10	5	10	10	3	6	9			
6	6	6	5	6	6	6	7	7	5	7	9	8	7	8	5	2	1	1	1	1	9	9	1	1	1	10	9	9	9	9	10	1	10	9			
9	8	7	5	5	6	8	8	9	6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	9	7	2	4		
6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9	9	1	9	6	8	5	7	1	3			
7	8	6	5	9	6	8	6	8	10	10	10	9	8	6	5	2	5	1	10	1	10	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	1
8	7	7	6	4	5	5	8	5	4	5	9	6	6	9	5	2	2	2	8	9	2	4	5	3	7	9	7	9	5	9	9	9	4	9	7		
7	1	5	5	1	1	5	5	1	1	5	9	9	9	5	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	10	
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	9	10	5	10	10	3	6	9			
6	9	4	2	2	6	6	6	4	6	6	6	8	8	3	2	2	2	6	8	7	3	8	6	4	5	5	5	9	7	8	8	1	8	6			
8	8	4	4	4	9	9	7	9	5	7	8	9	9	9	3	2	6	3	5	9	3	7	7	7	6	9	6	10	4	9	9	4	7	8			
7	8	5	4	5	7	5	5	10	7	7	10	10	7	7	8	3	2	3	8	5	4	7	5	6	5	7	6	8	7	6	9	7	5	7			
8	8	5	3	7	4	7	6	7	5	6	8	7	7	3	5	1	2	2	8	7	5	7	5	4	6	7	8	9	8	8	8	8	6	5	5		
3	10	8	2	9	1	1	1	9	9	9	9	9	9	1	1	1	1	1	1	1	9	9	1	1	1	10	9	9	9	9	10	1	10	9			
9	6	5	5	5	7	6	7	7	6	5	9	9	10	6	7	5	9	4	2	4	3	2	8	5	6	10	10	10	4	8	9	7	2	4			
6	6	6	5	6	6	6	7	7	5	7	9	8	7	8	5	2	2	5	7	8	5	8	5	8	8	8	9	8	8	9	9	9	9	9	9		
3	5	5	6	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	
8	6	3	3	3	8	8	10	10	4	5	9	6	4	3	4	1	1	5	8	8	1	6	4	10	7	10	6	10	8	9	10	3	8	7			
9	6	5	5	5	7	6	7	7	6	5	9	9	10	6	7	5	9	4	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	9	4	9	7		
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	10	10	4	8	9	7	2	4			

9	9	4	2	3	5	7	5	7	10	6	3	7	3	9	2	6	4	7	6	10	1	6	3	7	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9	
8	8	2	4	7	6	6	5	9	6	7	8	7	5	9	5	3	3	10	5	8	2	6	10	7	3	8	5	10	2	9	9	9	8	9	
3	5	5	6	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	1	3	2	2	4	3	2	8	5	7	9	7	9	5	9	9	4	9	7	
10	3	2	4	5	6	7	7	10	4	8	10	10	10	9	6	2	6	2	7	10	1	9	8	10	2	10	9	10	5	10	10	3	6	9	
6	6	6	5	6	6	6	7	7	5	7	9	8	7	8	5	2	1	1	1	1	9	9	1	1	1	10	9	9	9	9	10	1	10	9	
9	8	7	5	5	6	8	8	9	6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	7	2	4	
6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9	9	1	9	6	8	5	7	1	3	
7	8	6	5	9	6	8	6	8	10	10	10	9	8	6	5	2	5	1	10	1	10	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	10	10	1
9	8	7	5	5	6	8	8	9	6	8	10	9	9	5	5	2	3	3	9	8	2	9	6	8	6	8	8	10	6	9	9	9	8	9	

## AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE TESIS

Dirigido a:

M.C. Orbegoso Gamboa Raúl

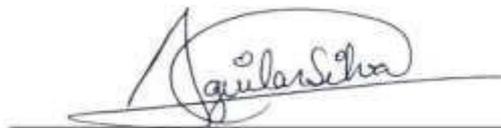
Director del programa sectorial II de la red de salud de gran chimú

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y hacerle de su conocimiento que requiero su autorización para poder aplicar instrumentos que permitan la obtención de datos y llevar a cabo la investigación titulada: **“Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023”** para obtener el grado de magister en Gestión de los Servicios de la Salud.

Así mismo comentarle que la investigación es confidencial y al culminar de la investigación me comprometo a entregar un ejemplar a su despacho.

Me despido sin no antes agradecerle de antemano por su gentil atención.

Trujillo 15 de Junio 2023



Lic. Aguilar Silva William Edwin  
DNI: 41630172



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
U.E.S. GRAN CHIMU  
M.C. ORBEGOSO GAMBOA RAUL  
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II

Recibido  
15/06/23

## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

**Dirigido a:**

Licenciado en Enfermería William Edwin Aguilar Silva

A través de la presente solicitud se hace constar que el Lic. William Edwin Aguilar Silva, ha sido autorizado para realizar el trabajo de investigación titulado **"Sobrecarga laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del servicio de emergencia en un hospital II-1 Cascas, 2023"**.

Se expide la presente solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Trujillo 16 de Junio 2023

 REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
U.E.S. GRAN CHIMU  
  
M.C. ORBEGOSO GAMBOA RAÚL  
DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL II

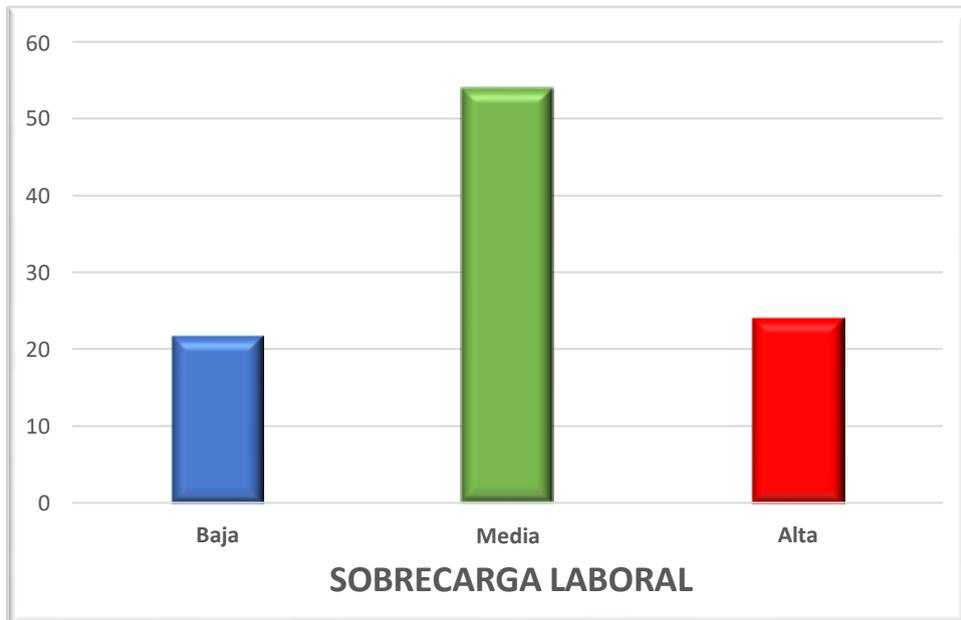
---

**DIRECTOR DEL PROGRAMA SECTORIAL  
II DE LA RED DE SALUD DE GRAN CHIMU**

Figuras en base a los resultados obtenidos en las encuestas.

Figura 1

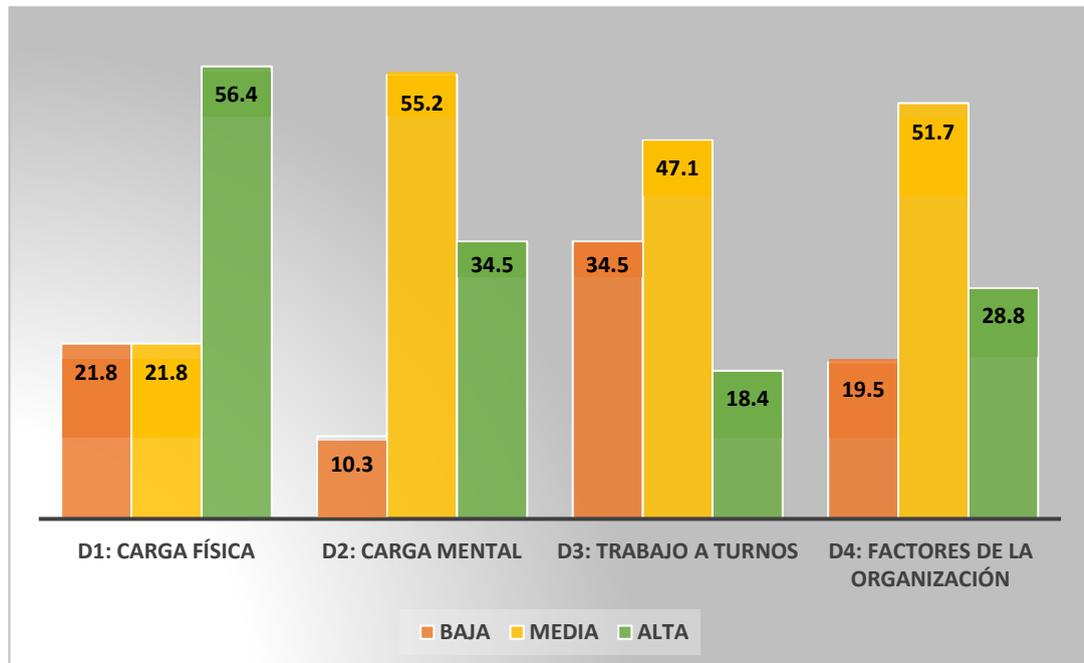
Distribución de frecuencias de respuestas sobre la sobrecarga laboral del personal de salud de emergencia



Nota En dicho gráfico se muestra la distribución de frecuencias de respuestas sobre la sobrecarga laboral del personal de salud de emergencia.

Figura 2

Distribución de frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia



Nota acá observamos la distribución de frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia

Figura 3

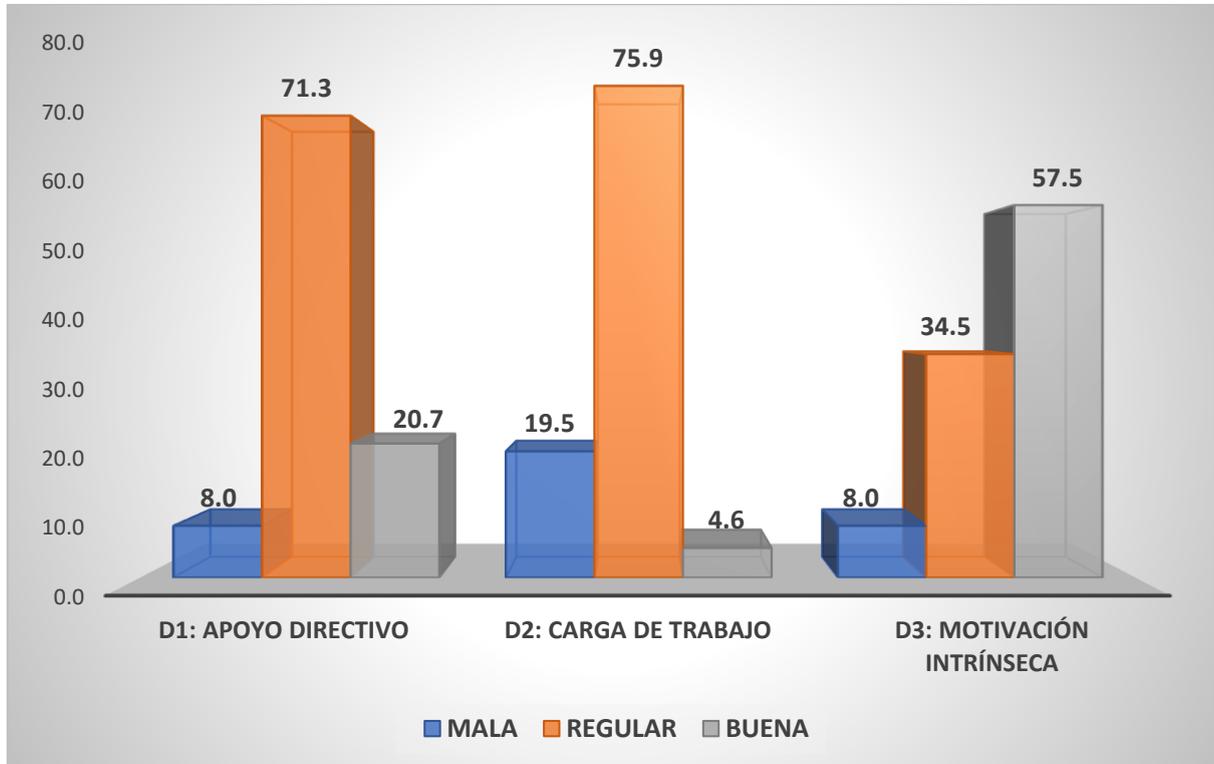
Distribución de frecuencias de respuestas de calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia



Nota observa la distribución de frecuencias de respuestas de calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia

Figura 4

Distribución de frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia



Nota la distribución de frecuencias de respuestas de las dimensiones de la calidad de vida profesional del personal de salud de Emergencia