



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el
Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019**

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

AUTORA:

Br. Ramírez Cauti Jessica Luz (ORCID:0000-0002-5656-8282)

ASESOR:

Dr. Vertíz Osoreo Jacinto Joaquín (ORCID:0000-0002-7606-476X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones Asistenciales y Gestión del riesgo en Salud.

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia por brindarme su apoyo en todo momento y ser mi motivación para culminar con mis objetivos. A mi Profesor por su paciencia y brindarme sus enseñanzas durante esta etapa de aprendizaje.

Agradecimiento

A mi asesor y docentes por sus enseñanzas magistrales logrando incrementar nuestros conocimientos y competencias para ser aplicados a futuro

Página del Jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): RAMIREZ CAUTI, JESSICA LUZ

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

SOBRECARGA DE TRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA -2019

Fecha: 19 de enero de 2020

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Juana Yris Díaz Mujica

Firma: 

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.



Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ramírez Cauti Jessica Luz, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento “Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019”, en folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión de los servicios de Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de enero de 2019



El autor(a)

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	10
2.1. Tipo y diseño de investigación	10
2.2. Población, muestra y muestreo	13
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.4. Procedimiento	17
2.5. Método de análisis de datos	17
2.6. Aspecto éticos	17
III. Resultados	18
3.1. Resultados descriptivos	18
3.2. Resultados inferenciales	19
IV. Discusión	23
V. Conclusiones	26
VI. Recomendaciones	27
VII. Referencias.	28

ANEXOS	35
Anexo 1. Matriz de consistencia	36
Anexo 2. Instrumentos	39
Anexo 3. Certificado de validez	42
Anexo 4. Base de datos	57
Anexo 5. Print de resultados	63
Anexo 6. Pantallazo del Turnitin	68
Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico	69
Anexo 7. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	70
Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	71

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable sobrecarga de trabajo	12
Tabla 3. Población del estudio	14
Tabla 4. Validez de contenido del instrumento sobrecarga de trabajo y calidad de vida laboral por juicio de expertos	16
Tabla 5. Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Sobrecarga de trabajo.	16
Tabla 6. Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Calidad de vida laboral.	16
Tabla 7. SCT y dimensiones.	18
Tabla 8. CVL y sus dimensiones.	19
Tabla 9. Correlación de Rho Spearman para la SCT y la CVL, y sus dimensiones.	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de investigación	101

Resumen

El objetivo de la investigación fue Determinar la influencia de la sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019.

La investigación fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo teniendo, una población conformada por 80 profesionales de enfermería del servicio de medicina y cirugía de un Hospital Público. Para recolectar los datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumento un formulario que considero los Datos Generales, realizado el análisis inferencial para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Rho Sperman,

Por otro lado, las encuestas, obtuvieron puntuaciones, de Sobrecarga de trabajo y calidad de vida laboral del Personal de Enfermería en el servicio de hospitalización con un nivel de confiabilidad en la variable de sobrecarga laboral de 702 categorizada con un buen nivel de confiabilidad así mismo la variable calidad de vida laboral obtuvo una fiabilidad de 809. Por tanto, se afirma que la variable sobrecarga de trabajo tuvo un dominio en el nivel media con un 90% del total de encuestados y en la variable calidad de vida laboral un dominantes de 85% ubicados en el nivel regular de un Hospital Público, Lima 2019.

Palabras claves: *Sobrecarga de trabajo, Calidad de vida laboral, Personal de Enfermería*

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of work overload and the improvement in the quality of life of nursing care staff in the hospitalization service of a Public Hospital, Lima 2019.

The type of research was basic, the scope was descriptive considering a population made up of 80 nursing professionals from the medicine and surgery department of a public hospital. To collect the data, the survey was used as a method, the questionnaire technique and as a tool a form that considered the general data, the inferential analysis was performed for the hypothesis contrast, the Rho Spearman correlation test was used.

On the other hand, the survey obtained scores of workload and quality of life of nurses in the hospitalization service with a level of reliability, the variable of workload was categorized of 702 and the same reliability with the variable of quality of life with 809. Therefore, it is affirmed that the variable of workload had a domain in the middle level with 90 % of the total respondents, and in the variable quality of life a dominant of 85 % located in the regular level of a public hospital in Lima, 2019.

Keywords: *Workload, Quality of life, nursing staff*

I. Introducción

La sobrecarga de trabajo de la enfermera está sometida a un estrés permanente en su labor diaria como propio de las diferentes funciones que el profesional cumple en un determinado turno interfiriendo en su desarrollo y desempeño profesional afectando su salud disminuyendo su calidad de vida ocasionando el estrés que es una de las manifestaciones más importante y causante de agotamiento físico y emocional, sin importar la edad y el sexo ocasionando susceptibilidad y vulnerabilidad a contraer enfermedades disminuyendo su capacidad de desenvolvimiento involucramiento y capacidad de adaptarse al cambios ; esto es coherente con lo mencionado por la OIT, quien observa que la situación actual del personal trabajador es caracterizada por insuficientes y la distribución de los recursos humanos está con frecuencia mal equilibrada en todos los niveles de atención.(OIT, 2014) El trabajo significa contar con una oportunidad laboral que sea productivo generando seguridad en su ambiente laboral que sea seguro, mejorando la perspectiva de desarrollo personal e integral del trabajador demostrando libertad para que exprese sus opiniones y estas sean escuchadas mejorando su calidad de vida.

Carayon y Smith (2000) señalaron que los efectos más frecuentes del trabajador de salud es la falta del afrontamiento al estrés presentándose carga física y mental que afecta su salud disminuyendo su calidad de vida. Pires (2016) indico que los déficits de recursos humanos y las características de su labor están en relación con el sistema organizacional y tipo de gestión de recursos humanos estos hallazgos sugieren más estudios en esta misma perspectiva ampliándose nuevos horizontes para inversiones en salud y el avance del conocimiento en enfermería, evidenciando que la sobrecarga laboral , es consecuencia del déficit de recurso humanos en las diversas áreas asistenciales, así como materiales, equipos biomédicos y ambientes según la necesidad que amerite el paciente.

Según Polo (2018) en algunos países los profesionales de Enfermería tienen una sobrecarga laboral enorme, debido a las múltiples funciones que vienen cumpliendo, tales como actividades que necesitan un manejo no solo asistencial sino administrativo y educativo, controlando un ambiente laboral que ocasiona desgaste físico y mental; dicha sobrecarga laboral se percibe también en otros países, con predominancia en nuestro continente como en Bogotá naturalmente que la sobrecarga laboral es un problema de Salud Pública porque esto es percibido y afecta a los usuarios disminuyendo su calidad de atención, afectando también a sus familiares, porque estos perciben y evalúan que el

personal de enfermería están sobrecargados de múltiples labores, enfrentándose a distintas situaciones como aumento de demanda de los pacientes, falta de personal, condiciones ambientales y organizacionales ; la referida sobrecarga laboral también repercute y afecta la el trabajo del trabajador por tanto lo influencia su ámbito de trabajo así como factores externos e internos que enfrente el trabajador. La capacidad para cambiar o mejorar su ámbito de trabajo, se detiene interactuando socialmente para transformar su grado de participación con su entorno, forma de direccionarse con su equipo de trabajo y organización donde labora, intervendrá en la realidad laboral del trabajador.

En el Perú también es una problemática constante en Salud Pública; Mejía (2019) mencionaron que la sobrecarga en las enfermeras con respecto al tratamiento y cuidado de pacientes es alta en un 80% debido a la notoria carga laboral, observando en las enfermeras estrés y agotamiento físico durante la atención brindada. En Lima, específicamente en los enfermeros de un Hospital Público se observa una notoria sobrecarga laboral en las Enfermeras en los diferentes servicios afectando el cumplimiento de sus funciones y su calidad de vida, influyendo cuatro factores fundamentales de funcionamiento: físico, funcionamiento ocupacional, estado psicológico y la socialización con su entorno.

Así mismo de forma internacional se encontraron los siguientes estudios de investigación Alharbi (2019) en su artículo “Importancia del trabajo a nivel sanitario”, “menciona la vida laboral de las enfermeras es el nivel de cumplimiento de sus responsabilidades importantes de eventos realizados en su entidad, logrando objetivos deseados así mismo identifico factores que influyen en la labor : temor, agotamiento, etc.; Shu-Fen (2019) señalo los motivos que estimulan vida del trabajador, identificándose diferentes factores que componen su personalidad y su entorno, concluyendo en establecer diferentes acciones para revertir esas consecuencias; Liu (2019), su trabajo “labor de su profesión y su entorno de sociedad con la salud en enfermeras clínicas, determinó que la disminuir factores es vital en un buen desempeño del trabajo favoreciendo el trabajo en equipo de forma vital para reducir los riesgos físicos y mentales mejorando su entorno y sistema de trabajo ; A nivel nacional se tienen alguno antecedentes como:

Mejia (2019) en su investigación “Sobrecarga de trabajo y calidad de atención” concluyendo que uno de las causas que afecta tanto al personal que labora como al que recibe la atención y cuidado es la falta de recursos humanos teniendo como respuesta una baja calidad de atención presentándose un aumento de sobrecarga laboral no lográndose cumplir

con las expectativas personales y organizacionales del trabajador. Así mismo López, (2019) atribuye en su trabajo “Carga de trabajo y satisfacción asistencial” que el aumento de la carga laboral es un factor desencadenante a eventos adversos en el trabajador como en el que percibe la atención ya que a mayor carga laboral disminuye la atención directa con el paciente en cuanto a su valoración, control y monitoreo durante su atención hospitalaria, existiendo una relación indirecta entre las dos variables evidenciándose menor satisfacción del trabajador en su ambiente de trabajo.

Ganime (2010). Se da una saturación de las diferentes áreas del hospital incrementando el trabajo por escases de personal y otros recursos importantes para la realización de su labor, se puede mejorar realizando acciones efectivas y de acuerdo a una programación, centrando las actividades en las áreas críticas y congestionadas, mejorar la atención del paciente, sin colas con garantía del servicio prestado.

Oliveira (2018) “Influencia de la capacidad de trabajo sobre la calidad de vida del trabajador sanitario”, concluyendo que el personal sanitario con mayor tiempo de trabajo presenta mejor dominio en sus labores físicas y relaciones sociales presentando una calidad de vida regular así mismo se tomó medidas de mejorar las condiciones de trabajo;

De la Rosa, (2018) en su trabajo “normatividad laboral de la profesión”, establece que en una entidad hospitalaria los servidores están constantemente presionados para cubrir turnos, realizar procedimientos, control de pacientes, etc. Lo que los afecta en su rendimiento por ser una presión crónica y diaria sin solución aparente. Rivas (2018) realizó el trabajo sobre excesos de trabajo”, determinando que la carga laboral es básica en los procedimientos complicados en servicios intensivos, descuidándose ciertos aspectos que complican al paciente, determinando demasiado trabajo en los trabajadores causando fallas en la atención.

Al respecto Canova (2017) en su artículo “Estilos de trabajo de enfermería”, el estudio estuvo conformado por una muestra constituida por personal de enfermería, aplicándose las dimensiones: salud y bienestar, interacción social, crecimiento personal, reconocimiento, factibilidad y ambiente físico, establece que la mitad del personal percibe y tranquilidad para laborar y mejora de su estado de bienestar. Así mismo Villano (2016) determino la relación entre la CV y la carga de trabajo , para lo cual concluyo que a menor exceso de labor mejor desempeño, mejorando la percepción de los usuarios hacia la atención recibida; Araque (2016) en su trabajo “Mejora de vida laboral del trabajador ” se llevó a cabo una medición de la calidad tomando las características propias como soporte de la

dirección, motivarse interiormente y trabajo, teniendo como resultados que la percepción del trabajador fue una deficiente entorno laboral correlacionándose con ambas características.

Por otro lado, Mokana (2016) en su investigación "Factores individuales, organizacionales y ambientales que afectan el equilibrio trabajo-vida", mencionó sobre el mejor capital que tiene la entidad y que es el recurso humano motivado que le permite afrontar problemas y solucionarlos, un ser humano que decae por demasiado trabajo, poco reposo, baja remuneración, etc.; De acuerdo con Coaguila (2015). En Lima la carga de trabajo de las Enfermeras es notorio consignándose como la causa que se relaciona en la lograr resultantes satisfactorios así mismo la valoración de la sobrecarga laboral es de vital importancia para el trabajador como para el que recibe la atención, teniendo la organización como reto conceptualizarse en la seguridad, competencia y protección al trabajador mejorando su calidad de vida del trabajador.

Barrios (2015) en su artículo "Trabajo y estrés". Las condiciones laborales y las características del trabajo desarrollado por las enfermeras en una unidad crítica hace que este grupo sea complicado para presentar estrés debido a la complejidad de su enfermedad teniendo mayor atención trabajando no solo en su tratamiento si no en la parte emocional del paciente. En cuanto a la base teórica sobre la variable sobrecarga laboral.

Garzón, (2018) sobre su trabajo en trabajo excesivo del adulto mayor" establece que los factores comunes como el cansancio, temor al cambio y desmotivación, corresponde a un problema frecuente que no es abordado en su totalidad como prioridad de atención para la seguridad del trabajador así mismo tanto en las instituciones públicas como privadas demanda una sobrecarga de trabajo alto exigiendo logro de objetivos en un tiempo determinado de la jornada laboral viéndose reflejado en su productividad y motivación del trabajador.

Alcayaga, (2016), planteó: carga laboral cuantitativa: se da temporalmente o permanente dificultan la tarea y desempeño laboral; según la OPS, (2016) la sobrecarga del trabajo se produce cuando la persona se encuentra sometido a más exigencias de las que pueda responder en un determinado tiempo, en términos cualitativos y cuantitativos, siendo factor de riesgo de forma externa e interna en el trabajador, presente en todas las actividades laborales, asociado al aumento de funciones, así como demandas excesivas de usuarios sobre pasando la capacidad de atención por cada profesional, esto va asociado a la clínica del paciente, por tanto, se incrementan el desgaste físico, mental del profesional de enfermería

percibiéndose un deterioro del cuidado brindado. Es así que, la labor de enfermería tiene diversas fases, evidenciara una disminución de su calidad de vida influyendo en sus tareas viéndose reflejado en la atención que brinde al usuario y familia, percibiéndose una atención deficiente. Cuando en enfermería desarrolla su labor responsable su soporte en la entidad son lo administrativo aplicando el razonamiento para una perfecta atención. MINTRAB (2017), define al trabajo como obligaciones de cumplimiento laboral que cumple el individuo durante su labor la carga laboral, así mismo especifica el factor de labor pensante medida en un nivel de rendir lo adecuado.

Tapia (2017) efectuó un estudio “Examen de los Efectos de la carga de trabajo en el cuidador de Pacientes Geriátricos”; cuyo objetivo fue Identificar los efectos de la carga de trabajo utilizando el método cuantitativo, de corte trasversal, concluyendo como resultado carga intensa (97%), leve (2%) y 1% sin carga (1%); en el impacto del cuidador, predomino la carga leve (65%) no existiendo relación en ambas variables. Así mismo Ceballos (2015) sostuvo que la de trabajo se ve influenciada por razones externas e internas, como factores exógenos como la tarea se encuentre estructurado y que grado de dificultad tenga el trabajador para poder ser abordada y solucionada de manera eficaz y los internos van de acuerdo a la personalidad del trabajador es decir que ocasiona la sobrecarga teniendo respuestas positivas o negativas que afecten su rendimiento laboral.

De Arco (2015), establecieron que el exceso de trabajo de enfermería es una de las primeras causas del síndrome de burnout , afectando de forma directa e indirecta en el trabajador ,la atención de enfermería se caracteriza por un cuidado humanizado que dedica tiempo en su atención y que esto se ve afectado por la sobrecarga de funciones no solo asistencia directa si no a nivel administrativo ,viéndose afectado en la salud física y mental del trabajador como al usuario disminuyendo su calidad vida y la calidad de atención brindada. Patlán (2015) estableció: La excesiva labor causa complicaciones en el físico y en la mente en los trabajadores siendo el más presente el estrés, el cambio de conductas, la baja motivación laboral y la insatisfacción personal y laboral, así mismo re ve reflejado un aumento de cansancio alterando sus funciones diarias identificando dos tipos de sobrecarga la subjetiva se relaciona con deprimirse, el mal carácter , la desmotivación y los trastornos psicósomáticos ocasionando un desgaste en el profesional.; así mismo la sobrecarga cuantitativa son aquellas que implican respuestas mentales ,poniendo a prueba la capacidad del trabajador, produciéndose con mayor frecuencia, sobre todo en el ambiente hospitalario.

Altarribas, (2008), establece que el buen trabajo del enfermero se da con una atención personalizada, en tiempo corto y con resultados que satisfacen al usuario. Espino (2015) establece que, en la entidad, los enfermeros identifican las necesidades del paciente pero que el exceso laboral afecta su rendimiento, el soporte tecnológico ha ayudado mucho en ese aspecto pues permite reducir los tiempos de atención con efectividad conjuntamente con el apoyo de la entidad. Colegio de Enfermeros del Perú, (2014) definió: El ambiente laboral donde se desarrollan las diferentes actividades de la profesión tiene consideraciones que influyen en su labor, como la tensión. e igual manera describe las dimensiones de sobrecarga de trabajo la primera de ellas carga física conceptualizada como la exigencia que tiene la forma persona de forma física o dinámica que está sometida en un determinado tiempo de su jornada laboral como los esfuerzos físicos adoptando posturas inadecuadas, ocasionando la aparición de lesiones físicos osteomusculares que deterioren su desempeño”.

Patlán (2015) sostuvo: que el exceso de labor física esta en relación con su rendimiento físico. Gil (2012) estableció: El tiempo de trabajo es uno de los aspectos condicionantes que va tener resultado en la labor a desarrollarse, el número de horas laboradas y las funciones que ejerza determinará su estado físico y mental respondiendo de forma positiva o negativa en su salud y la atención que brinde, en la medida en que la distribución del trabajo esté garantizada de forma justa y oportuna determinará el bienestar de los trabajadores. Otra dimensión identificada es los trabajos a turno lo define como el desempeño que tiene la persona en un puesto de trabajo en horarios y turnos diferentes según la necesidad que demande el centro en un periodo determinado de tiempo, así mismo se presentan aspectos negativos en los trabajadores del turno noche sobre la salud del trabajador evidenciándose mayor agotamiento físico por la falta para conciliar el sueño alterando su equilibrio biológico disminuyendo su bienestar y su respuesta ante cualquier evento que se presente durante su actividad laboral;

Fernández (2014) definió la dimensión de factores organizacionales como la estructura de un equipo de trabajo de acuerdo a un modelo forma y distribución de responsabilidades que deban desempeñar y que deben estar acordes con la capacidad del profesional a su preparación y desempeño en el área destinada logrando y cubriendo expectativas personales y profesionales dentro de la organización manteniendo un ambiente motivacional positivo que se verá reflejado no solo en la atención que brinde si no en su desempeño profesional y relaciones interpersonales teniendo como respuesta un mejor

enfrentamiento a problemas que se presenten y que deben ser solucionados de forma oportuna y eficaz.

Así mismo Chiavenato (2004) menciona que las personas son el recurso humano más importante de una organización estos deben interrelacionada de forma adecuada y estar distribuidas de acuerdo a la necesidad de la organización logrando cumplir sus metas y objetivo a nivel personal y organizacional. Carayon (2000), señalaron que la relación al postulado de equilibrar lo seguro en lo laboral establece que el exceso de trabajo sobre todo físico tienen un impacto en la persona y en el paciente pues se afectan sus niveles de atención profesional ocasionando descuidos y fallas en la atención.

En la variable CVL, sus indicadores se dan en tres características , coincidente con Cabezas (2015) el primero de ellos el soporte de la dirección, las obligaciones laborales y el motivar internamente , con el primero como la entidad apoya el trabajo, proporcionándole lo necesario para cumplir con su labor; es así que al verse con soporte desarrolla toda su productividad, fluyendo su creatividad dentro de la organización que se desempeña, teniendo la plena libertad de expresar sus opiniones y que estas sean escuchadas y atendidas en forma oportuna para su mejora personal y profesional, es un derecho que toda persona requiere ser reconocidas por su labor y esta debe ser valorada como profesional, si la institución muestra un compromiso con sus trabajadores su organización se mostrara de forma exitosa tratar de mejorar el trabajo , es el inicio para mejorar como sistema de salud brindando una atención eficiente y segura. La motivación es un estado interno que permite direccionarnos a donde queremos llegar logrando alcanzar las metas.

Martínez, (2019). Reconocimiento profesional es una fuente dentro de una organización o entidad la cual pertenece el trabajador un reconocimiento continuo en el centro de labores es motivador e impulsor a ser mejores cada día evidenciándose en su desempeño profesional, la segunda dimensión sobre el trabajo se refiere a la cuantificación de labor que tiene el profesional y debe cumplir en un tiempo determinado, al aumentar la carga de trabajo y estar sometidos a múltiples funciones y exigencias propia del centro de labores ocasiona un factor de riesgos en nuestras funciones incrementando un agotamiento físico y emocional disminuyendo la calidad de vida del trabajador ,la enfermera es un recurso humano valioso encargado del cuidado del paciente donde valora, planifica y ejecuta el cuidado del paciente de una forma integral.

Así mismo (Moncada, 2014) conceptualiza que a más labor física genera desequilibrio físico y emocional disminuyendo su capacidad laboral, atribuyen que el trabajo puede originar errores en el desempeño y ausentismo laboral una elevada calidad de vida origina estimulación, motivación y mejor respuesta y mecanismos de afrontamiento es por esta problemática se debe abordar y considerar evaluar la situación , de igual forma atribuye que el efecto más frecuente en la sobrecarga de trabajo es el estrés siendo un indicador importante que nos permite medir las condiciones laborales su aumento ocasionara significativamente en su afrontamiento a las diferentes situaciones que se presente, en la dimensión intrínseca de determinaran indicadores como seguridad, confianza, motivación, eficiencia, afrontamiento con el soporte de la trabajadora motivada correctamente , producirá seguridad lo que mejora su labor , eficaz en sus repuestas demostrando actitud y capacidad. Rojas, (2017). menciona que el indicador eficiente es lo que lleva a la obtención de resultados positivos logrando cumplir con los objetivos en su trabajo, conceptúa el afrontar como la virtud similar a la resiliencia, respondiendo de manera positiva al estrés.

El problema general se formuló de la siguiente manera.: ¿Cómo se corresponde la ST y la CVL del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019? Teniendo como problemas específicos PE1: ¿Cómo se corresponde la ST y el apoyo directivo de la calidad de vida laboral del personal asistencial de Enfermería en el servicio de un Hospital Público, Lima 2019?, PE2: ¿Cómo se corresponde la ST y la carga de trabajo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019? , PE3: ¿Cómo se corresponde la ST y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019?

Justificación metodológica indica que el instrumento permitirá ayudar a otras investigaciones como antecedente para los próximos estudios que se realicen con el fin de ampliar panoramas logrando solucionar este problema de salud Pública, en cuanto a la justificación practica es importante porque se obtendrá información actualizada según la relación de las variables vinculando con la SC de las enfermeras así mismo permitirá aportar conocimientos teórico científico de las variables investigadas brindando información con el objetivo de establecer estrategias de solución que serán aplicadas para mejorar la labor profesional de la enfermera, al conocer los problemas identificados se podrá sensibilizar a quienes accedan a esta investigación por tratarse de temas de gestión pública en salud, la

misma que contribuirán con la salud de la sociedad, en ese sentido la preponderancia es importante para que los resultados aporten con otras investigaciones siendo tomadas en cuenta dentro de la actividad práctica en los servicios de hospitalización.

Como OG: Determinar la relación de la SCT y la CVL de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, los objetivos específicos OE1: Determinar la influencia de la sobrecarga de trabajo y el apoyo directivo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, OE 2: Determinar la relación de la SCT y la carga de trabajo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, OE 3: Determinar la relación de la SCT y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019

Todo lo planteado nos lleva a la hipótesis general ,Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida laboral del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, las hipótesis específicas ,Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y el apoyo directivo del personal de asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y la carga de trabajo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019

II. Método

Enfoque de la investigación.

(Hernández, 2014). Es cuantitativo, puesto que la data que procesaron fueron numéricos. Por lo que fue necesario un procedimiento estadístico. (p.122).

2.1. Tipo y diseño de investigación

(Mc Dowell, 2019), Por su naturaleza es básica, porque va a la realidad o sus características propias de un Hospital Público, Lima 2019. Es básica porque, se inicia en un estudio de los postulados teóricos y lo desarrolla sin apartarse de ellos. (p.2).

(Nassaji, 2018), Es descriptiva por que relata los hechos en su propia realidad, describe data especifica. (p.2) y correlacional, señala que determina la correlación entre las variables empleadas. (Hernández 2014).

(Mc Gartland, 2016). El estudio fue transversal, indica que los datos son recolectados en el mismo momento. (p.2),

(Hernández, 2014). No experimental debido a que se tomaron tal cual se encontraron (p.124).

(Crossman, 2017), El método empleado fue hipotético deductivo, explica que se realiza planteando las hipótesis sobre la problemática, estas hipótesis se comprueban empíricamente. (p.2).

Su esquema fue:

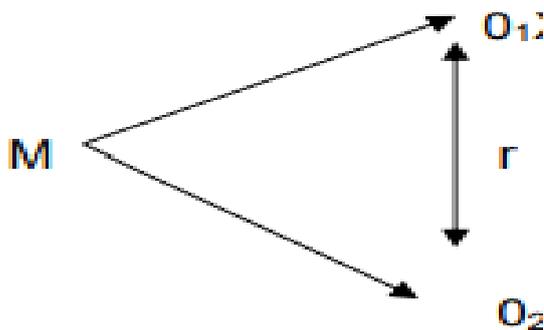


Figura 1. Esquem. Diseñ. Investig.

Donde:

M = Muestra analizada

O1 = Observación de sobrecarga de trabajo

O2 = Observación de calidad de vida laboral

r = Relación de las variables.

Variables y Operacionalización

Definición conceptual

La sobrecarga de trabajo según Hart y Staveland (1988), es el exceso de labor que afecta el rendimiento laboral. (p.14)

González, (2010) estableció que CVL son las condiciones que permiten satisfacer las necesidades de recursos para el cumplimiento de su labor. (p. 332)

Definición operacional.

(Medina, 2015). Es describir todos los componentes de la variable. (p.6)

Variable 1: sobrecarga de trabajo

La variable sobrecarga de trabajo se medirá con 3 dimensiones y se utilizó la escala ordinal. Se encuestó a través de un instrumento de 37 preguntas y Likert.

Variable 2: calidad de vida laboral

Se midió con 4 dimensiones y escala ordinal. Se encuestó a través de un instrumento de 20 ítems y Likert.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable sobrecarga de trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel/ rango
Dimensión 1: Carga física	Postura	1,2,3,4,5		
	Desplazamiento			
	Esfuerzo muscular			
	Atención Pausas			
Dimensión 2: Carga mental	Ritmo de trabajo	6,7,8,9,10,11,12, 13,14,15,16		
	Tratamiento información			
	Experiencia			
	Turnos			
	Calendario			
	Estabilidad			
Dimensión 3: Trabajo a turnos	Refrigerio adecuado	17,18,19,20,21,2 2	Totalmente en desacuerdo = 1	Alta (249 - 340)
	Evaluación de la salud		En desacuerdo = 2	Media (158- 248)
	Respeto del ciclo del sueño		Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	Baja (68 - 157)
	Protección - seguridad		De acuerdo = 4	
	Limitaciones Tareas		Totalmente de acuerdo = 5	
	Preparación			
Dimensión 4: Factores de la organización	Iniciativa	23,24,25,26,27,2 8,29,30,31, 32,33,34,35,36,3 7		
	Informes			
	Toma de decisiones Relaciones interpersonales			

Hart y Staveland (1988)

Tabla 2.

Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel/ rango
	- Satisfacción en el trabajo			
	- Sueldo			
Dimensión 1: Apoyo directivo	- Reconocimiento profesional	1 a 7		
	- Creatividad			
	- Autonomía			
	- Sobrecarga de trabajo		Totalmente en desacuerdo = 1	Alta (122 - 175)
Dimensión 2: Carga de trabajo	- Presión en el trabajo	8 a 13	En desacuerdo = 2	Media (68 - 121)
	- Estrés		Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3	
	- Seguridad		De acuerdo = 4	Baja (14 - 67)
	- Confianza		Totalmente de acuerdo = 5	
Dimensión 3: Motivación Intrínseca	- Motivación			
	- Eficiencia	14 al 20		
	- Afrontamiento			
	- Seguridad			

Tomado de: Adaptado del modelo de Cabezas (1998)

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

(Research Methodology, 2019), Conjunto de personas con características similares observables en tiempo y lugar. (p.2).

Se tomó de base al total de personal, siendo 80 personas, a las mismas que se solicitó participar voluntariamente en el estudio.

Tabla 2.

Población del estudio

Área	Población
Enferm. Serv. Medic.	40
Enferm.Serv. cirug.	40
Total	80

(Mendoza, 2017), Un grupo es censal cuando tiene particularidades propias y es muy pequeño para muestrearlo, en este tipo no se muestra ni muestreo. (p.22).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

(De Aguiar, 2016). Para ambas variables se emplearon instrumentos específicos para cada una. (p.4)

(Bath; 2019). Encuesta son preguntas sistematizadas a personas utilizando un cuestionario previamente elaborado. (p.2); de igual manera, García (2002) afirma que la encuesta es un método que se desarrolla con técnicas de interrogativas, pretendiendo saber aspectos referentes a los interrogantes. Para entender cómo justificar el provecho y utilidad de la encuesta es importante entender que, en el desarrollo de investigación, en inicio, el recurso básico que nos ayuda para saber nuestro objeto de estudio es examinar, la cual acceda la observación experimental de las características y el comportamiento de lo investigado. (p.2)

Según Meneses (2016), afirman que: El cuestionario es una técnica o instrumento empleado a la metodología de encuestas es el grupo de pasos estructurados para su diseño y gestión para la recogida de datos conseguidos. La diferencia es importante, aunque no es insólito obtener un cierto intercambio entre estos términos, usando la encuesta para relatar también a un cuestionario específico. (p.9)

(Canals, 2017), Es el formato por el cual el que investiga se aproxima los datos para analizarlos y conseguir la data final. (p.2). En ese sentido, (Saket, 2015), la escala de Likert está compuesta por más de una respuesta a la pregunta de la encuesta que tiene valorización numérica, consiguiendo al final determinado puntaje. (p.2).

Según Hernández, (2014) validez, se describe al nivel en que un instrumento ciertamente mensura lo que debe mensurar. (p.243)

La validez se realizó por juicio de expertos, con tres expertos en investigación y técnica.

La confiabilidad se hizo con un piloto de 30 personas, la data se confiabilizo con el alfa de Cronbach.

Instrumento: Sobrecarga de trabajo

Nombre original:	Instrumento de medida
Autor original:	Cabezas (1988)
Administración:	Individual.
Duración:	10´min.
Aplicación:	A los Licenciados
Objetivo:	Determinar la SCT.
Ítems:	37 ítems,
Escala:	Respuestas tipo Likert.
Niveles/Rango:	Alta (122-175); Media (68-121); Baja (14 67)
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0.809

Instrumento: Cuestionario sobre calidad de vida laboral

Autores originales:	Hart y Steveland (1988)
País:	Perú
Ámbito de aplicación:	Hospital Público-Lima
Duración:	10 a 15 minutos
Ítems:	20 ítems
Índice de confiabilidad:	Tiene alta confiabilidad por el índice alfa de Cronbach es 0,702.
Escala:	Respuestas tipo Likert.
Categorías Intervalo:	alta (122-177), media (68-121), baja (14-67)

Validación y confiabilidad del instrumento

(Tagerdoost, 2016), validez significa que son concurrentes con la objetividad que se ha planteado. (p.4).

Los instrumentos fueron validados por los siguientes expertos:

Tabla 3.

Validez de contenido del instrumento sobrecarga de trabajo y calidad de vida laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellido	Aplicable
1	Dr. Vertiz Osoreo Joaquín	Aplicable
2	Mg. López Vega María Jesús	Aplicable
3	Mg. Torres Morillo Juana Estefanía	Aplicable

Hernández, et al (2014). Confiabilidad es la verificación de lo que se busca medir. (p.177).

Prueba de fiabilidad

Tabla 4.

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Sobrecarga de trabajo.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	37

El Alfa de Cronbach es de un buen nivel de confiabilidad.

Tabla 5.

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Calidad de vida laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

El Alfa de Cronbach es de un excelente nivel de confiabilidad.

2.4. Procedimiento

(Baylor, 2019). Son las actividades de encuesta diseñados para evaluar programas específicos o servicios contactando a los participantes para aplicar los instrumentos. (p.4). Se inició con una inducción a las personas consideradas como muestra sobre la finalidad del trabajo, acto seguido la aplicación de las encuestas en un tiempo previamente seleccionado, luego se procedió a insertar la data en el paquete estadístico seleccionado para la consecución de los resultados.

2.5. Método de análisis de datos

El proceso y el estudio comienzan con la recopilación de datos utilizando el SPSS, 26.0, se utilizó el análisis de los datos registrados de los instrumentos. (Liberty, 2019. p.2).

Se considerará los siguientes métodos:

Análisis descriptivo: en este caso se usó la estadística descriptiva para hallar la tabla de frecuencia, graficas estadísticas y las interpretaciones correspondientes

Análisis inferencial: Para contrastar hipótesis se empleó la correlación de Rho Spearman, significancia del 0.05. (Mahed, 2019), comprueba la correlación entre las variables, anticipando con la probabilidad las características, causalidad de una problemática. (p.2).

2.6. Aspecto Éticos

(Rufino, 2017). Se respetó la confidencialidad de los encuestados, se aplicaron los siguientes principios:

Principio de autonomía: Criterio participativo.

Principio de justicia: Protección del bienestar.

Principio de beneficencia: Confidencialidad.

Principio de no maleficencia: uso adecuado de la información. (p.14).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 6.
SCT y dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
D1: Carg. Físic.	Baja	7	8,8%
	Media	64	80,0%
	Alta	9	11,3%
D2: Carg. Ment.	Baja	4	5,0%
	Media	72	90,0%
	Alta	4	5,0%
D3: Trabaj. Turn.	Baja	4	5,0%
	Media	57	71,3%
	Alta	19	23,8%
D4: Fact. Organiz.	Baja	9	11,3%
	Media	66	82,5%
	Alta	5	6,3%
SCT	Baja	3	3,8%
	Media	72	90,0%
	Alta	5	6,3%

Observase que la SCT en dominio Media con un 90% de los 80 encuestados, igualmente para D1 (Carga física) fue ese mismo nivel el que predominó sobre los demás, ostentando un 80% del total. Para la D2 (Carga mental), nuevamente fue la misma categoría la que determinó la tendencia, observándose un 90%. En la D3 (Trabajo a turnos) la frecuencia que dominó fue la misma, aunque se observó un porcentaje menor que las anteriores, presentando un 71.3%. Finalmente, para la D4 (Factores de la organización) hubo un 82.5% del total de encuestados que se ubicó nivel Media.

Tabla 7.
CVL y sus dimensiones.

		Recuento	% de N tablas
D1: Apoy. Direct.	Malo	10	12,5%
	Regular	48	60,0%
	Bueno	22	27,5%
D2: Carg. Trab.	Malo	14	17,5%
	Regular	47	58,8%
	Bueno	19	23,8%
D3: Motiv. Intrín	Malo	6	7,5%
	Regular	36	45,0%
	Bueno	38	47,5%
CVL	Malo	7	8,8%
	Regular	68	85,0%
	Bueno	5	6,3%

CVL hubo un dominante 85% de 80 sujetos de análisis que estuvieron ubicados en el nivel Regular. Por otra parte, en las dimensiones el panorama se mostró similar, teniendo que, la D1 (Apoyo directo) tuvo un dominante 60% en la misma categoría, con una tendencia hacia el nivel Bueno (27.5%). En la D2 (Carga de trabajo) se vio que también predominó el mismo nivel (58.8%). En la D3 (Motiv. Intrín.) se observó que predominó el nivel Bueno (47.5%), aunque no tan distante de la categoría Regular, que tuvo un 45% del total de encuestados.

3.2. Resultados inferenciales

Antes de la prueba de contraste se propusieron las hipótesis siguientes:

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la SCT y la CVL del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

H0: No existe relación entre la SCT y la CVL del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre la SCT y el apoyo directivo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

H0: No existe relación entre la SCT el apoyo directivo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre la SCT y las cargas de trabajo del personal de asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

H0: No existe relación entre la SCT y las cargas de trabajo del personal de asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la SCT y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

H1: No existe relación entre la SCT y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

Prueba de análisis:

Se utilizó Rho Spearman ($\alpha = 0.05$) con una confianza de 95%.

Regla de decisión:

Si: La significancia que se obtenga (p) es menor que 0.05 → No se rechaza la Hipótesis nula, consecuentemente, se indicará que el contraste no es significativo.

Tabla 8.

Correlación de Rho Spearman para la SCT y la CVL, y sus dimensiones.

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

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

Se obtuvo el valor de la significancia fue menor que la propuesta ($p < 0.05$), por lo que se descarta el H_0 :

Hipótesis general: Existe relación entre la SCT y CVL del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, encontrando relación inversa de nivel moderado ($r = -0.615$; $p = 0.000 < 0.05$), señalando que a más SCT menor CVL.

Hipótesis específica 1: Existe relación entre la SCT y el apoyo directivo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima

2019, encontrando relación fue negativa y nivel bajo ($r = -0.449$, $p=0.000<0.05$), señalando que a más SCT menor apoyo directivo.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre la SCT y las cargas de trabajo del personal de asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, encontrando relación inversa, y nivel bajo ($r = -0.378$, $p=0.001<0.05$), señalando que a más SCT menor de carga laboral.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre la sobrecarga laboral y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019, encontrando relación negativa nivel bajo ($r = -0.367$, $p=0.001<0.05$), indicando que a mayor SCT menos motivación intrínseca.

IV. Discusión

Se observa en la variable sobrecarga de trabajo alto dominio nivel medio con un 90% de los encuestados se inclinó hacia la categoría Alta con la mitad de los encuestados, en las dimensiones se observó que para la D1 (Carga física) fue ese mismo nivel el que predominó sobre los demás, ostentando un 80% del total. Para la D2 (Carga mental), nuevamente fue la misma categoría la que determinó la tendencia, observándose un 90%. En la D3 (Trabajo a turnos) la frecuencia que dominó fue la misma, aunque se observó un porcentaje menor que las anteriores, presentando un 71.3%. Finalmente, para la D4 (Factores de la organización) hubo un 82.5% del total de encuestados que se ubicó en el nivel Media. Esta tendencia demuestra que los trabajadores del hospital publica evidencian una alta sobrecarga de trabajo en sus 3 dimensiones en el servicio de hospitalización. Sin embargo, este tema podría ser motivo para nuevas investigaciones en el futuro ya que es un problema de salud pública que enfrentan día a día los trabajadores de salud permitiendo implementar nuevas perspectivas de análisis en salud predominando la persona como un ser biopsicosocial en todas sus dimensiones (Agudelo, 2016), teniendo en cuenta la persona es el capital más importante de la entidad y esta debe motivarlos y ser capaz de entender sus objetivos, tal como lo señaló Chiavenato (2004). Sin embargo, en resumidas cuentas, las frecuencias obtenidas en ambas variables conducen a un resultado aceptable, aunque debería tratarse el tema con rango de importante dentro de las discusiones de gestión entre los directivos del nosocomio.

Por otra parte, respecto a la demostración de la hipótesis general, se determinó que hubo relación entre la SCT y la CVL del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público de Lima, observándose como afecta la CVL del personal ocasionando vulnerabilidad a contraer enfermedades. A la sazón, Broncano (2018) también señaló que el estrés es unos de los factores más frecuentes en el trabajador en un centro de labores donde las condiciones de trabajo no es el óptimo para el trabajador y así mismo para el que recepciona la atención. Este resultado es coherente con la realidad observada dentro de esta entidad, siendo también consistente con las teorías referidas en esta investigación (Patlán, 2015; Chiavenato, 2004; Cabezas, 2015), por lo tanto, es vigente el resultado y la relación cumple con la explicación de esta realidad. No obstante, es preciso

señalar que, a pesar de la coherencia del resultado obtenido, el tema aún no está agotado pudiendo desarrollar investigaciones con enfoque cualitativo o mixto para ambas variables en contextos similares o análogos.

En la primera hipótesis específica, se demostró que también hubo relación entre la SCT y el apoyo directivo viendo que la relación fue negativa y de nivel bajo, por lo que se indica que el trabajador percibe que no hay apoyo en esta dimensión, en donde sus necesidades no son escuchadas trabajando en un ambiente de presión por la sobrecarga de funciones y demanda de pacientes no siendo reconocido sus esfuerzos por brindar una atención integral y mantener una calidad de vida. Esto si resulta inquietante, pues, contrastando con la realidad observada, si es verdad el manifiesto de esta percepción, puesto que el apoyo directivo es de suma importancia en una institución ya que brinda soporte en todos sus niveles a los trabajadores dentro de una organización. Así, Villano (2016) señaló que “El bienestar psicológico surge del balance entre las expectativas y los logros que el individuo adquiera en su área de trabajo” por lo tanto, este aspecto no solo es relevante para el trabajador, sino que es sumamente saludable para el buen funcionamiento de la entidad, pues el binomio directivo-trabajador es la clave de una buena gestión (Chiavenato, 2004). Por otra parte, yendo más al resultado en si mismo, éste es consistente con lo encontrado por Mejía (2019) y con lo señalado por De la Rosa (2018), cuando indicó que el apoyo directivo no solamente se traduce en normativas sino en un compromiso advertido como genuino por parte de los trabajadores.

En la segunda hipótesis específica se demostró que hubo relación entre la SCT y las cargas de trabajo viendo una relación baja. Resultado que, refuerza más lo obtenido previamente en el primer contraste específico y con la hipótesis general, y, también refuerza los enunciados de los tratadistas y estudiosos consultados en este trabajo (Chiavenato, 2004; Cabezas, 2015). Teniendo en cuenta que la sobrecarga laboral se conceptualiza como el incremento de las cargas de trabajo asignadas (Moncada, 2014), las cargas de trabajo están designadas y distribuidas acorde con el cuadro de asignación del personal por servicio o unidad de la entidad, pero, al tener menor cantidad de personas desempeñando funciones,

éstas se redistribuyen entre los que se encuentren en servicio, por lo tanto, es importante advertir que si bien, existe redistribución de labores, lo negativo es que no se hace de manera equitativa, recayendo en un pequeño grupo de personas, las mismas que, en el tiempo, se desgastan mucho más y, también deterioran su calidad de vida.

Finalmente, en la tercera hipótesis se demostró que hubo relación, inversa y moderada ($r = -0.367$) entre la SCT y la motivación intrínseca. Este resultado es congruente con la teoría de motivación, aunque el nivel bajo demuestra que, es probable, que otros factores intervengan como parte de la interacción en una realidad compleja, como lo indicó Rivas (2018), puesto que, por definición la motivación intrínseca responde más a motivaciones personales y de significados, en lugar de factores externos (Moncada, 2014), sin embargo, en el tiempo, el factor sobrecarga laboral, poco a poco, ejerce mella en el sentir de este personal comprometido no solamente con su profesión sino con el bienestar colectivo. Situación peligrosa, pues en el tiempo no solamente tendrá un efecto directo sobre la gestión en el cumplimiento de las metas institucionales, sino que irá en contra del servicio también lo señalaron Altarribas *et al.* (2018). Al respecto, se hace importante señalar que se debe ampliar este estudio hacia el escudriñamiento de la motivación intrínseca de este personal asistencial debido a la relevancia que tiene el análisis del fundamento de actuación de estas personas, pudiendo optar por estudio de caso o un análisis cualitativo.

V. Conclusiones

- Primera:** Se evidencio relación, inversa y moderada ($r = -0.615$) entre la SCT y la CVL del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.
- Segunda:** Se evidencio relación, inversa y moderada ($r = -0.449$) entre la SCT y el apoyo directivo percibido por el personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.
- Tercera:** Se evidencio relación significativa, inversa y moderada ($r = -0.378$) entre la SCT y las cargas laborales del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.
- Cuarta:** Se evidencio relación, inversa y moderada ($r = -0.367$) entre la SCT y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019.

VI. Recomendaciones

- Primero:** A la plana ejecutiva de la entidad la se recomienda la implementación de estrategias de afrontamiento frente a la problemática más frecuente dentro de una institución hospitalaria como es la sobrecarga laboral aumentando recursos humanos para la atención de acuerdo a la demanda diaria con mejoramiento de infraestructura que permita al personal de salud lograr disminuir su vulnerabilidad a contraer enfermedades por encontrarse en un medio de trabajo hacinado.
- Segundo:** A los responsables de gestión en salud, se recomienda ampliar los estudios en gestión de recursos humanos, para el mejoramiento del servicio de salud
- Tercero:** A los colegas de la entidad se recomienda implementar técnicas de afrontamiento en el estrés favoreciendo el clima organizacional mejorando su calidad de vida asumiendo de manera positiva sus responsabilidades en su centro de labores
- Cuarta:** A los encargados de planificación en salud se recomienda profundizar las dimensiones estudiadas para mejorar la labor profesional de enfermería estimulando el desarrollo de capacidades y la productividad.

VII. Referencias.

- Alharbi, M, et al. (2019). *Quality of nursing work life among hospital nurses in Saudi Arabia: A cross-sectional study*. J Nurse Manag. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/jonm.12863>
- Agudelo, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Universidad Nacional de Misiones. Tesis de Maestría. Argentina Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Altarribas, E, et al. (2018). *Cuidados de enfermería y seguridad del paciente*. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-calidad-en-enfermeria-su-gestion-S0716864018300567>
- Aranaz, C, et al. (2015). *Gestión sanitaria, calidad y seguridad de los pacientes*. España: Ediciones Díaz Santos. Recuperado de: <https://www.editdiazdesantos.com/libros/aranaz-gestion-sanitaria-L03008900201.html>
- Barrios, S, et al. (2015) *Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis*. 48 Enferm Nefrol. Chile. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842012000100007
- Bath, A. (2019). *What is a Survey – Definition, Methods, Characteristics and Examples*. Recovered from: <https://www.questionpro.com/blog/surveys>
- Baylor, U. (2019). *Survey Procedures, Guidelines and Exclusions*. Recovered from: <https://www.baylor.edu/irt/index.php?id=867777>
- Cabezas, C. Grimaldo, M. (2015). *La calidad de vida de los profesionales*. Revista de formación médica continuada, 7pp.53-68. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415300066>
- Canova, C. (2017). *Calidad de vida del personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos en Santa Marta, Colombia*. Revista Colombiana de Enfermería, Recuperado de <http://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RCE> o <http://dx.doi.org/10.18270/rce.v15i12.2132>

- Canals, L. (2017). *Instruments for gathering data*. In E. Moore & M. Dooly (Eds), *Qualitative approaches to research on plurilingual education*. Recovered from: <https://doi.org/10.14705/rpnet.2017.emmd2016.637>
- Crossman, A. (2017). *Hypothetico-Deductive Method*. Recovered from: <https://www.thoughtco.com/hypothetico-deductive-reasoning-3026351>
- Carayon, P. y Smith, M. (2000). *Work organization and ergonomics*. *Applied Ergonomics*. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687000000405?via%3Dihub>
- Ceballos, V. (2015) *Artículo de investigación “Validación de la Escala Subjetiva de Carga mental de trabajo (ESCAM) en profesionales de la salud”*. Chile. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v15n1/v15n1a20.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª. ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cirera, O. et al (2012). *Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones. Análisis de investigaciones publicadas*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87724146007>
- Coaguila, C. (2015). *Carga de trabajo de las enfermeras según la escala Nursing Activities Score*. Unidad de cuidados intensivos. Lima - Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2282>
- Colegio de Enfermeras del Perú. (2014). *Calidad de Cuidado*. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/235837725/Revista-Colegio-Enfermeras-2014>.
- Cruz, E. (2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
- De Arco, O. (2015). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en Instituciones Hospitalarias de Cartagena de Indias*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/43071/1/5539623>.

- De Aguiar. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Recuperado de:
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- De La Rosa, M, et al. (2018). *Professional quality of life normative benchmarks. Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*,
Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000263>
- Espino, D. (2015). *Enfermería y sus resonancias del cuidado en el niño hospitalizado. Trujillo Perú: Universidad Nacional de Trujillo*. Tesis de Maestría. Recuperado de:
evistas.unitru.edu.pe/index.php/facenf/issue/viewFile/59/57
- Fernández, A, et al. (2016). *Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. Enfermería Global. Universidad de Valladolid*. Tesis de doctorado. Recuperado de:
<http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n42/administracion4.pdf>
- Fernández, H. (2010). *La Influencia de los factores estresantes del trabajo en el rendimiento laboral. Invenio, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina*. Tesis de Maestría. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/877/87715116007.pdf>.
- Garzón, P. (2018). *Relación entre dependencia en pacientes con enfermedad de Alzheimer y sobrecarga en el cuidador principal. Universidad de Ciencias Médicas de Artemisa. Cuba*. Tesis de Maestría. Recuperado de:
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1393/329>
- Ganime, J, et al. (2010). *El ruido como riesgo laboral: una revisión de la literatura. Enfermería global*. Tesis de Maestría. Universidad de Concepción- Chile. ISSN 1695- 6141. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1695-6141201000 0200020>
- Gil, A. (2012). *Psychosocial risks at work and occupational health.1 Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSCO), Universidad de Valencia. Valencia, España*. Recuperado de:
<https://www.scielo.org/article/rpmesp/2012.v29n2/ 237-241/>
- López, M. (2019) *Carga Laboral y satisfacción Laboral en profesionales de enfermería del servicio de Emergencia. Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*.

- ESSALUD, 2019". Tesis de Maestría. Recuperado de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3222>
- Liberty, D. (2019). *Techniques to Take Your Data Analysis to Another Level*. Recoverd from:
<https://www.sisense.com/blog/5-techniques-take-data-analysis-another-level/>
- Mahed, F. (2019). *Everything You Need to Know about Hypothesis Testing*. Recovered from: <https://towardsdatascience.com/everything-you-need-to-know-about-hypothesis-testing-part-i-4de9abebbc8a>
- Meneses, M. (2016). *El cuestionario y la entrevista*. Recuperado de:
http://femrecerca.cat/meneses/files/pid_00174026.pdf
- Martínez, M. (2019). *La importancia del reconocimiento laboral*. Recuperado de:
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-del-reconocimiento-laboral/>
- Moncada, S. (2014). *Manual del método Co Pso Q-istas21, para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. Recuperado de:
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24)
- Mejía, S, et al. (2019). *Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Tesis de Maestría. Recuperado:
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mokana, K. (2016) *Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance*. Universiti Utara Malaysia. Tesis de Doctorado. Recuperado de:
<http://etd.uum.edu.my/6273/>
- MINTRAB (2017). *Política y Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo*. Ministerio de trabajo y promoción del empleo. Perú. Recuperado de:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf
- Mendoza, G. (2017). *La reforma de la seguridad en salud*. Universidad Veracruzana. México. Recuperado de:
<https://www.uv.mx/mcs/files/2018/01/MendozaGomezMarian.pdf>

- Mc Dowell, G. (2019). *Shaping the Future of Research*. Recovered from:
<https://f1000research.com/articles/3-291>
- Mc Gartland, R. (2016). *Defining Translational Research: Implications for Training*.
Recovered from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2829707/>
- Medina, M. (2015). *Las variables complejas en investigaciones pedagógicas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467646280012.pdf>
- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*.
Recovered from: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>
- OMS (2014). *Informe sobre la salud en el mundo*. Colaboremos por la salud. 5ra edición. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002
- Oliveira, J. (2019). *Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental*. *Ciencia & Saúde Coletiva*. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>
- Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral carga para los individuos, trabajadores y sociedades*. Recuperado de:
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Pascual, G, et al. (2018). *Relación entre dependencia en pacientes con enfermedad de Alzheimer y sobrecarga en el cuidador principal*. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Cuba. Tesis de Maestría. Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1393/329>
- Patlán, C. (2015). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. Tesis de Maestría. UNAM. México. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Pires, R. (2016). *Cargas de trabajo de enfermería en la salud de la familia: implicaciones para el acceso universal*. Tesis de Maestría. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. Brasil.

Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-0992-2682.pdf

Polo, M. (2018) *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo*. Tesis de Maestría. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Research Methodology. (2015). *Populations*. Recuperado de. http://www.sociology.kpi.ua/wp-content/uploads/2014/06/Ranjit_Kumar-Research_Methodology_A_Step-by-Step_G.pdf

Rufino, S. (2017). *Formados, éticos y lúcidos. Consideraciones sobre el acompañante espiritual desde una perspectiva antropológica*. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/143784/retrieve>

Rivas, B. (2018). *Memorias Cuarto Encuentro Semilleros Aciet – Calaméo*. Recuperado de: <https://www.google.com.pe/search?source=hp&ei=EVonXsCxJqrY5OUP4q6P>

Rojas, M. (2017). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Saket, K. Likert Scale. (2019). *Explored and Explained. British Journal of Applied Science & Technology*. Recovered from: <https://pdfs.semanticscholar.org/38a7/5a7cc366dd963113c6923ac4a73c3286ab22.pdf>

Saltos, M, et al. (2018). *Análisis de la carga laboral del personal de enfermería según gravedad del paciente*. Tesis de Maestría. Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>

Shu-Fen, et al. (2019) *Una exploración de factores relacionados con la calidad de vida en los trabajadores de atención indonesios en Configuración de atención domiciliaria*. Recuperado de: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/mundo/indonesia/20171122183548145584.html>

- Tapia, L. (2018) *Sobrecarga del cuidador familiar y su relación con el grado de dependencia en adultos mayores de los consultorios externos de geriatría del centro Médico Naval. Lima-Perú*. Universidad Norman Wiener. Tesis Maestría. Recuperado de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1695/TITULO%20-%20Tapia%20Tapia%2C%20Luz%20Elita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. Recovered from:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3205040
- Villano, S. (2016). *Calidad de vida y sobrecarga del cuidador primario de pacientes con secuela de enfermedad cerebro vascular isquémico. Instituto de ciencias neurológicas. Lima-Perú*. Tesis Maestría. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de:
http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/754/villano_ls.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ying, L. y Yupin, A. (2019). *Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses*. *Journal of Nursing Management*, Recuperado de:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12828>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR sobrecarga de trabajo	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Dimensión 1: Carga física	Sentido de pertenencia Objetivos personales		Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Alcance descriptivo, correlacional. El diseño fue no experimental Muestra Se tomó de base al total de personal, siendo 80 personas, Muestra no probabilística, intencional, censal
¿Cuál es la relación entre la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019?	Determinar la influencia de la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019	Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y la calidad de vida del personal de asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019			1 -5		
¿Cuál es la relación entre la sobrecarga de trabajo y el apoyo directivo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019?	Determinar la relación entre la sobrecarga de trabajo y el apoyo directivo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019	Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo el apoyo directivo del personal de asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019	Dimensión 2: Carga mental	Solidaridad de los miembros de la organización	6- 16		
			Dimensión 3: Trabajo a turnos	Normas que maneja la institución Cumplimiento de las mismas	17- 22		
			Dimensión 4: Factores de la organización	Asignación de estímulos por parte de la organización	23 - 37		

				Recompensa por el trabajo realizado			
¿Cuál es la relación entre la sobrecarga de trabajo y la carga de trabajo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019?	Determinar la relación entre la sobrecarga de trabajo y la carga de trabajo del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019	Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y la carga de trabajo del personal de asistencia de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019	VAR: Calidad de vida laboral	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	
			Dimensión 1: Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo – Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	1 al 7	Buenas Regulares Malas	
			Dimensión 2: Carga de trabajo	-Ventilación -Iluminación -Ambiente -Riesgo biológico -Bioseguridad	8-13		
¿Cuál es la relación entre la sobrecarga de trabajo y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019?	Determinar la relación entre la sobrecarga de trabajo y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019	Existe relación directa entre la sobrecarga de trabajo y la motivación intrínseca del personal asistencial de Enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público, Lima 2019	Dimensión 3: Motivación Intrínseca	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento - Seguridad	14-20		

TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR
Tipo de Estudio: Básico.	Población:80 Trabajadores	Técnica: encuesta	No Experimental. Correlacional.	Método hipotético deductivo	Encuesta dirigida a los Profesionales de Enfermería de un Hospital Publico	Tablas y gráficos descriptivos. Pruebas inferenciales: Coeficiente de Rho de Spearman. SPSS Versión 25

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento: Servicios de la salud

Cuestionario de Calidad de vida laboral

Apreciado personal de enfermería del Hospital Público, Lima 2019. El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre la Calidad de vida laboral. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en cada recuadro para el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo; considerando los siguientes valores:

Nunca:1 Casi Nunca: 2 A Veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

“Agradezco anticipadamente su colaboración”

Servicio: Edad:

Sexo: () Femenino () Masculino Grupo Ocupacional: Asistencial()

	Carga laboral	1	2	3	4	5
1	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
2	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
3	Conflictos con otras personas de mi trabajo					
4	Incomodidad física en el trabajo					
	Carga de responsabilidad					
5	Estrés (esfuerzo emocional)					
6	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
	Motivaciones intrínsecas					
7	Satisfacción con el tipo de trabajo					
8	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)					
9	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
10	Ganas de ser creativo					
11	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					
12	Me siento orgulloso de mi trabajo					
13	Apoyo de mis compañeros de trabajo					
	Apoyo directivo					
14	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
15	Satisfacción con el sueldo					
16	Reconocimiento de mi esfuerzo					
17	Apoyo de mis jefes					
18	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
19	Tengo autonomía o libertad de decisión					
20	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas					

Cuestionario de Sobrecarga de trabajo

Apreciado personal de enfermería del Hospital Público, Lima 2019. El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen sobre la Sobrecarga de trabajo. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) en cada recuadro para el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo; considerando los siguientes valores:

Nunca:1 Casi Nunca: 2 A Veces: 3 Casi Siempre: 4 Siempre: 5

“Agradezco anticipadamente su colaboración”

Servicio: Edad:

Sexo: () Femenino () Masculino Grupo Ocupacional: Asistencial ()

	Dimensión 1: Carga física	1	2	3	4	5
1	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.					
2	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.					
3	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.					
4	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.					
5	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.					
	Dimensión 2: Carga mental					
6	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.					
7	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado					
8	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.					
9	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.					
10	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.					
11	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.					
12	El trabajo se basa en los procesos de información.					
13	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.					
14	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.					
15	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida					
16	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.					
	Dimensión 3: Trabajo a turnos					
17	El trabajo que se realiza es a turnos rotativos					
18	El rol de programaciones de turnos se conoce con anticipación.					
19	Los equipos de trabajo son estables.					
20	El trabajo implica los turnos nocturnos.					
21	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea el establecido					
22	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.					
	Dimensión 4: Factores de la organización					
23	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.					
24	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y evaluación)					
25	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.					
26	El trabajador conoce la totalidad del proceso de atención					
27	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado					
28	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.					
29	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.					

30	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada servicio					
31	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.					
32	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.					
33	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores					
34	Suelen discutirse los problemas más frecuentes en el servicio					
35	Cuando se introducen nuevos equipos o procedimientos se hace conocimiento al personal mediante una capacitación					
36	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).					
37	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.					

Anexo 3. Certificado de validez



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Carga laboral							
1	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
	Motivación intrínsecas							
7	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
8	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
9	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
11	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
12	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
13	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Apoyo de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
	Apoyo directivo							
15	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
16	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
17	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
18	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		

19	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓	✓	✓		
20	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓	✓	✓		
21	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juana Estefanía Torres Morillo

DNI: 26616334 Especialidad del

validador: Mg. Gerencia en Salud - Especialidad. Salud Mental: Adicciones / enfoque de género.

.....de..... del 20....

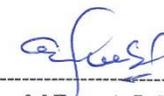
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

dimensión específica del constructo

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia a1		Relevancia a2		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	✓		✓		✓		
2	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	✓		✓		✓		
3	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	✓		✓		✓		
4	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	✓		✓		✓		
5	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 :Carga mental							
6	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	✓		✓		✓		
7	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
8	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	✓		✓		✓		
9	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	✓		✓		✓		
10	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.	✓		✓		✓		
11	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	✓		✓		✓		
12	El trabajo se basa en los procesos de información.	✓		✓		✓		

13	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	✓		✓		✓	
14	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos .	✓		✓		✓	
15	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓	
16	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	Si	No	Si	No	Si	No
17	El trabajo que se realiza es a turnos rotativos	✓		✓		✓	
18	El rol de programaciones de turnos se conoce con anticipación.	✓		✓		✓	
19	Los equipos de trabajo son estables.	✓		✓		✓	
20	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓	
21	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea el establecido	✓		✓		✓	
22	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Factores de la organización	Si	No	Si	No	Si	No
23	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓	
24	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y evaluación)	✓		✓		✓	
25	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓	
26	El trabajador conoce la totalidad del proceso de atención	✓		✓		✓	
27	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado	✓		✓		✓	
28	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	✓		✓		✓	
29	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	✓		✓		✓	
30	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada servicio	✓		✓		✓	

31	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	✓		✓		✓	
32	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
33	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
34	Suelen discutirse los problemas más frecuentes en el servicio	✓		✓		✓	
35	Cuando se introducen nuevos equipos o procedimientos se hace conocimiento al personal mediante una capacitación	✓		✓		✓	
36	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	✓		✓		✓	
37	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juana Estefanía Torres Morillo DNI: 26616334 Especialidad del validador: Mg. Gerencia en Salud Especialidad: Salud Mental: Adicciones y enfoque de género.
de..... del 20....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

dimensión específica del constructo

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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



 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	✓		✓		✓		
2	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	✓		✓		✓		
3	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	✓		✓		✓		
4	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	✓		✓		✓		
5	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 :Carga mental							
6	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	✓		✓		✓		
7	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
8	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	✓		✓		✓		
9	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	✓		✓		✓		
10	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.	✓		✓		✓		
11	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	✓		✓		✓		
12	El trabajo se basa en los procesos de información.	✓		✓		✓		

13	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	✓		✓		✓	
14	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓	
15	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓	
16	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	Si	No	Si	No	Si	No
17	El trabajo que se realiza es a turnos rotativos	✓		✓		✓	
18	El rol de programaciones de turnos se conoce con anticipación.	✓		✓		✓	
19	Los equipos de trabajo son estables.	✓		✓		✓	
20	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓	
21	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea el establecido	✓		✓		✓	
22	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Factores de la organización	Si	No	Si	No	Si	No
23	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓	
24	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y evaluación)	✓		✓		✓	
25	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓	
26	El trabajador conoce la totalidad del proceso de atención	✓		✓		✓	
27	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado	✓		✓		✓	
28	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	✓		✓		✓	
29	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	✓		✓		✓	
30	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada servicio	✓		✓		✓	

31	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	✓		✓		✓	
32	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
33	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓	
34	Suelen discutirse los problemas más frecuentes en el servicio	✓		✓		✓	
35	Cuando se introducen nuevos equipos o procedimientos se hace conocimiento al personal mediante una capacitación	✓		✓		✓	
36	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	✓		✓		✓	
37	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Joaquín Veiza Osorio DNI: 16.935.402

Especialidad del validador: Psicopedagogo 15 de Nov del 2015

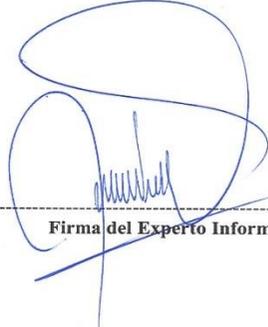
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

dimensión específica del constructo

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Carga laboral							
1	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
	Motivación intrínsecas	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
8	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
9	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
11	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
12	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
13	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Apoyo de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
	Apoyo directivo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
16	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
17	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
18	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		

19	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓	
20	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓	
21	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Joaquin Vértiz Orores

DNI: 16735482 Especialidad del validador: Psicólogo

15.de.No del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

dimensión específica del constructo

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	✓		✓		✓		
2	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	✓		✓		✓		
3	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	✓		✓		✓		
4	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	✓		✓		✓		
5	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 :Carga mental							
6	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	✓		✓		✓		
7	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
8	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	✓		✓		✓		
9	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	✓		✓		✓		
10	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.	✓		✓		✓		
11	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	✓		✓		✓		
12	El trabajo se basa en los procesos de información.	✓		✓		✓		

13	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	✓		✓		✓	
14	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓	
15	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓	
16	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	✓		✓		✓	
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	Si	No	Si	No	Si	No
17	El trabajo que se realiza es a turnos rotativos	✓		✓		✓	
18	El rol de programaciones de turnos se conoce con anticipación.	✓		✓		✓	
19	Los equipos de trabajo son estables.	✓		✓		✓	
20	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓	
21	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea el establecido	✓		✓		✓	
22	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Factores de la organización	Si	No	Si	No	Si	No
23	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓	
24	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y evaluación)	✓		✓		✓	
25	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓	
26	El trabajador conoce la totalidad del proceso de atención	✓		✓		✓	
27	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado	✓		✓		✓	
28	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	✓		✓		✓	
29	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	✓		✓		✓	
30	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada servicio	✓		✓		✓	

31	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	✓		✓	✓		
32	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓	✓		
33	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓	✓		
34	Suelen discutirse los problemas más frecuentes en el servicio	✓		✓	✓		
35	Cuando se introducen nuevos equipos o procedimientos se hace conocimiento al personal mediante una capacitación	✓		✓	✓		
36	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).	✓		✓	✓		
37	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JENIS DNI: 06022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

14 de 10 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

dimensión específica del constructo

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Carga laboral							
1	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
2	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
	Motivación intrínsecas							
7	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
8	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
9	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
10	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
11	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
12	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
13	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
14	Apoyo de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
	Apoyo directivo							
15	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
16	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
17	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
18	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		

19	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓	
20	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓	
21	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JEUS

DNI: 46022070 Especialidad del

validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

14 de 11 del 2013

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

dimensión específica del constructo

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Base de datos

Variable: Sobrecarga de trabajo

SL1	SL2	SL3	SL4	SL5	SL6	SL7	SL8	SL9	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18	SL19	SL20	SL21	SL22	SL23	SL24	SL25	SL26	SL27	SL28	SL29	SL30	SL31	SL32	SL33	SL34	SL35	SL36	SL37
4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	1	4	4	2	4	2	1	4	1	3	5	4	5	1
3	5	3	3	4	3	4	5	3	1	5	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	1	1
4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	2	5	2	3	3	4	5	4	5	4	1	3	3	3	3	5	5	4	1
4	5	5	1	1	3	4	2	2	5	4	5	5	1	4	5	4	2	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	5	1	4	3	3	3
3	3	5	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	1	1	4	2	4	4	5	1	1
3	5	3	1	3	3	3	3	3	1	3	5	5	4	3	4	5	4	1	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1
2	5	1	3	5	3	3	5	3	1	2	3	4	3	4	3	5	2	1	5	3	1	2	5	4	4	3	5	1	1	2	4	1	4	5	1	1
2	5	2	4	2	2	3	3	4	1	2	2	4	2	5	4	5	1	3	5	5	5	3	4	4	3	3	5	1	3	5	5	4	5	3	1	3
3	5	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	5	3	1	1
2	3	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	1	3	3	4	3	4	3	5	3	1	1	3	5	4	4	3
2	2	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	1	1	3	4	4	1	1
3	5	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	2	4	2	4	5	4	2	3	2	2	3	2	2	5	4	1	1
2	5	4	4	4	3	5	5	1	1	3	4	4	3	4	4	5	3	1	5	4	5	2	4	5	4	2	4	2	2	3	3	2	5	3	1	1
2	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	5	4	1	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	1	2	2
3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	4	1	2	4	5	4	2	4	2	2	3	3	3	4	3	1	1
3	3	4	4	3	3	4	5	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	4	1	1
2	5	2	4	2	2	3	3	3	1	3	3	4	2	3	4	5	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	1	3
2	4	1	3	4	3	3	5	3	1	2	2	3	3	5	3	4	2	1	4	3	1	4	4	3	4	3	5	1	1	2	2	2	4	4	1	2
3	4	3	1	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	1	5	3	3	3	4	3	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	1	3
3	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	2	5	5	3	3	4	4	4	3	4	1	1	3	3	4	4	4	1	2
4	5	5	1	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	4	2	3	1	3
4	4	3	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	1	3	3	3	5	5	4	1	2
3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	5	2	1	5	5	1	5	4	4	4	2	3	2	1	4	2	3	4	3	1	2
4	5	5	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	5	5	2	5	4	2	2	3	3	4	2	2	2	1	4	2	3	3	4	1	3

3	4	4	4	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	4	1	
4	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	1	3
3	5	5	4	3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	1	2
3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	2	5	5	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4	1	2
3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3
2	5	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	2	5	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	1	3
3	3	4	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	5	3	1	3
3	5	3	5	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2
3	5	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	1	3
4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	3
4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	1	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2
3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2
4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	3
4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	1	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2
3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2
3	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	2	5	5	3	3	4	4	4	3	4	1	1	3	3	4	4	4	1	2
4	5	5	1	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	4	2	3	1	3
4	4	3	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	1	3	3	3	5	5	4	1	2
2	2	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	1	1	3	4	4	1	1
3	5	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	2	4	2	4	5	4	2	3	2	2	3	2	2	5	4	1	1
2	5	4	4	4	3	5	5	1	1	3	4	4	3	4	4	5	3	1	5	4	5	2	4	5	4	2	4	2	2	3	3	2	5	3	1	1
2	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	5	4	1	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	1	2	3
3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	2	5	5	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4	1	2
3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3
2	5	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	2	5	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	1	3
3	3	4	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	5	3	1	3
3	4	4	4	3	3	3	5	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	1
4	4	4	4	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	4	1	3

3	5	5	4	3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	2
3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	2	5	5	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4	1	2	
3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	
2	5	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	2	5	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	1	3	
3	3	4	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	5	3	1	3	
3	5	3	5	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	2	
3	5	4	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	1	3	
4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	3	
4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	1	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	
3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	
4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	1	3	
4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	3	1	4	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	
3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	
3	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	2	2	5	5	3	3	4	4	4	3	4	1	1	3	3	4	4	4	1	2	
4	5	5	1	3	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	5	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	4	2	3	1	3	
4	4	3	4	5	3	3	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	1	3	3	3	5	5	4	1	2	
2	2	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	5	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	1	1	3	4	4	1	1	
3	5	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	2	4	2	4	5	4	2	3	2	2	3	2	2	5	4	1	1	
2	5	4	4	4	3	5	5	1	1	3	4	4	3	4	4	5	3	1	5	4	5	2	4	5	4	2	4	2	2	3	3	2	5	3	1	1	
2	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	5	4	1	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	1	2	3	
3	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	2	5	5	4	2	4	2	2	3	2	2	4	4	1	2	
3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	4	2	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	
2	5	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	5	2	5	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	4	1	3	
3	3	4	3	3	3	5	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	5	3	1	3	
3	5	3	1	3	3	3	3	3	1	3	5	5	4	3	4	5	4	1	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	1	
2	5	1	3	5	3	3	5	3	1	2	3	4	3	4	3	5	2	1	5	3	1	2	5	4	4	3	5	1	1	2	4	1	4	5	1	1	
2	5	2	4	2	2	3	3	4	1	2	2	4	2	5	4	5	1	3	5	5	5	3	4	4	3	3	5	1	3	5	5	4	5	3	1	3	
3	5	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	3	3	3	4	4	5	3	2	4	4	5	2	4	4	2	4	2	2	3	2	2	5	3	1	1	

Variable Calidad de vida laboral

CV 1	CV 2	CV 3	CV 4	CV 5	CV 6	CV 7	CV 8	CV 9	CV 10	CV 11	CV 12	CV 13	CV 14	CV 15	CV 16	CV 17	CV 18	CV 19	CV 20
1	1	1	1	2	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
1	2	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5
2	2	2	1	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	2	3	2	4
3	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
2	2	1	1	2	1	5	5	5	3	4	4	5	2	2	3	1	1	1	2
4	4	1	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	1	1	4
3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	2	3	4
3	4	3	1	2	2	4	5	2	2	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3
3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	5	3	4	5	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3
3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3
3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5
4	4	2	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	2	2	2	1	2	3
2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2	4	4	2	3	1	1	1	2
3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3
2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5
1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3

4	5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
4	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3
4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5
3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5
3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3
2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3
3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	5	3	4	5	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
4	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3
4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
4	5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4

4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
4	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3
4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5
3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5
3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3
2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	3
3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4
4	5	3	4	5	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4
4	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3
4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
3	4	2	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
2	2	1	1	2	1	5	5	5	3	4	4	5	2	2	3	1	1	1	2
4	4	1	1	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	2	2	1	1	4
3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	2	3	4

Anexo 5. Print de resultados

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Regular	68	85,0%
Bueno	5	6,3%

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	37

```

RELIABILITY
/VARIABLES=CV1 CV2 CV3 CV4 CV5 CV6 CV7 CV8 CV9 CV10 CV11 CV12 CV13 CV14 CV15 CV16 CV17 CV18 CV19
CV20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON | H: 519, W: 928 pt.

Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

RELIABILITY
 /VARIABLES=CV1 CV2 CV3 CV4 CV5 CV6 CV7 CV8 CV9 CV10 CV11 CV12 CV13 CV14 CV15 CV16 CV17 CV18 CV19
 CV20
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
/CRITERIA CILEVEL=95.

Tablas personalizadas

		Recuento	% de N tablas
D1: Carga física	Baja	7	8,8%
	Media	64	80,0%
	Alta	9	11,3%
D2: Carga mental	Baja	4	5,0%
	Media	72	90,0%
	Alta	4	5,0%
D3: Trabajo a Turnos	Baja	4	5,0%
	Media	57	71,3%
	Alta	19	23,8%
D4: Factores de la organización	Baja	9	11,3%
	Media	66	82,5%
	Alta	5	6,3%
Sobrecarga laboral	Baja	3	3,8%
	Media	72	90,0%
	Alta	5	6,3%

* Tablas personalizadas.

```
CTABLES
/VLABELS VARIABLES=Apoyo_Direct Carga_Trabaj Motivac_Intrinsec Calidad_Vida_Labor DISPLAY=LABEL
/TABLE Apoyo_Direct [COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1] + Carga_Trabaj [COUNT F40.0,
TABLEPCT.COUNT PCT40.1] + Motivac_Intrinsec [COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1] +
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Calidad_Vida_Labor [COUNT F40.0, TABLEPCT.COUNT PCT40.1]
 /CATEGORIES VARIABLES=Apoyo_Direct Carga_Trabaj Motivac_Intrinsec Calidad_Vida_Labor ORDER=A
 KEY=VALUE EMPTY=INCLUDE
 /CRITERIA CILEVEL=95.

Tablas personalizadas

		Recuento	% de N tablas
D1: Apoyo directivo	Malo	10	12,5%
	Regular	48	60,0%
	Bueno	22	27,5%
D2: Carga de trabajo	Malo	14	17,5%
	Regular	47	58,8%
	Bueno	19	23,8%
D3: Motivación Intrínseca	Malo	6	7,5%
	Regular	36	45,0%
	Bueno	38	47,5%
Calidad de vida laboral	Malo	7	8,8%
	Regular	68	85,0%
	Bueno	5	6,3%

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



➔ **Correlaciones no paramétricas**

Correlaciones

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

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

* Tablas personalizadas.

Anexo 6. Pantallazo del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
i ex.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=180c=1247943613&u=1097006087&lang=es&c=

feedback studio JESSICA LUZ RAMIREZ CAUTI sobrecarga de trabajo y calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de un Hospital Público Lima -2019

Resumen de coincidencias **13%**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiant...	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
4	www.europid.net Fuente de Internet	<1 %
5	publicaciones.usaped... Fuente de Internet	<1 %
6	www.thebfr.com Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiant...	<1 %
8	www.pueblosdecambab... Fuente de Internet	<1 %
9	Ana Cristina Rossetti, R... Publicación	<1 %
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiant...	<1 %

13

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA ACADEMICO DE MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Sobrecarga de Trabajo y la Calidad de Vida laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Hospitalización de un Hospital Público, Lima -2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Ramirez Cauti Jessica Luz (ORCID:0000-0002-5656-8282)

Página: 1 de 28 Número de palabras: 7501

Escribe aquí para buscar

Text-only Report High Resolution Activado

23:45 ESP 28/11/2020

Anexo 7. Acta de aprobación de originalidad de trabajo académico



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Jacinto Joaquín Vértiz Osores, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte señalo que:

La tesis titulada "Sobrecarga de trabajo y la calidad de vida laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización de un hospital Público, Lima,2019", de la estudiante Jessica Luz Ramirez Cauti, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 11 de enero del 2020

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

DNI:16735482

Anexo 7. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RAMIREZ CAUTI, JESSICA LUZ
D.N.I. : 42656860
Domicilio : CALLE F.M.Z.B LOTE 23 ANCON
Teléfono : Fijo 552-0386 Móvil 990247203
E-mail : jessicaluz10@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RAMIREZ CAUTI, JESSICA LUZ

Título de la tesis:

SUBRECARGA DE TRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE
HOSPITALIZACIÓN DE UN HOSPITAL PUBLICO, LIMA - 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a
publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Ramirez C

Fecha : 15-02-2020

Anexo 8. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JESSICA LUZ RAMÍREZ CAUTI

INFORME TITULADO:

SOBRECARGA DE TRABAJO Y LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO
DE HOSPITALIZACIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO, LIMA-2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 19 DE ENERO 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN