REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Gerencia en Salud

Bienestar Laboral y Sobrecarga Laboral en el personal de salud de la unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023

Tesis presentada por el Bachiller:

Cobarrubia Casilla, Roy David

(0009-0005-3014-1714)

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Gerencia en Salud

Asesor:

Dr. Tejada Pradell Hugo Edilberto

(0000-0003-3618-0157)

Arequipa Perú

2024

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 27 de Abril del 2023

Dictamen: 007889-C-EPG-2023

Visto el borrador del expediente 007889, presentado por:

2021003011 - COBARRUBIA CASILLA ROY DAVID

Titulado:

BIENESTAR LABORAL Y SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GENERAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA, 2023

Nuestro dictamen es:

APROBADO

29720325 - OCOLA TICONA BERLIE CESAR
DICTAMINADOR

29576665 - RIVAS VARGAS URSULA IRENE
DICTAMINADOR

29522578 - CALDERON RONDON BERTHING SERAFIN
DICTAMINADOR

BIENESTAR LABORAL Y SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GENERAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	6%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	1%

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con mucho cariño y gratitud a mis hijas Xiara Vallolett Cobarrubia Cayra y Mia Alexa Cobarrubia Cayra por siempre brindarme su apoyo constante durante mi carrera profesional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por iluminar mi camino y brindarme su protección para culminar mi tesis.

Agradezco a mis padres Roy Cobarrubia Torres y Maribel Casilla Febres, así como a mi esposa Dayana Cayra por siempre guiarme y apoyarme para hacer de mí una mejor persona.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN 8
ABSTRACT 9
INTRODUCCIÓN 1
HIPÓTESIS 4
OBJETIVOS 4
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 5
1. Marco conceptual 5
1.1. Bienestar laboral 5
1.2. Sobrecarga laboral 12
2. Análisis de antecedentes investigativos 17
CAPITULO II: METODOLOGÍA 21
1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación 21
1.1. Técnicas 21
1.2. Instrumentos 21
1.3. Cuadro de coherencias de técnica e instrumento 22
1.4. Cuadro de coherencias variables 22
1.5. Modelo de instrumento y baremo 23
2. Campo de verificación 24
2.1. Ubicación espacial 24
2.2. Ubicación temporal 24
2.3. Unidad de estudio 24
2.4. Nivel y tipo de investigación 24
2.5. Criterios de inclusión 24
2.6. Criterios de exclusión 25
3. Estrategia de recolección de datos 25
3.1. Organización 25
3.2. Recursos 26
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 27
1. Resultados 27
2. Discusión 42
3. Conclusiones 44
4. Recomendaciones 45

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar laboral. 28

Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga laboral. 29

Tabla 3 Distribución de normalidad del bienestar laboral y la sobrecarga laboral. 32

Tabla 4 Correlación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral. 37

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar laboral. 28

Figura 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de bienestar psicosocial. 29

Figura 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de efecto colateral. 30

Figura 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga laboral. 31

Figura 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga física 32

Figura 6 Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga mental. 33

Figura 7 Distribución de frecuencias y porcentajes de presión de tiempo. 34

Figura 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de organización de trabajo. 35

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa. Fue una investigación de tipo descriptivo correlacional y contó con una muestra de 55 profesionales de la salud, se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Se encontró un coeficiente de correlación de -0.876 entre la sobrecarga laboral y el bienestar laboral, se encontró que el 52.73% de los profesionales de salud se encuentran en el nivel alto de bienestar laboral y el 67.27% se ubicó en el nivel medio de sobrecarga laboral. Se concluyó que existe relación significativa negativa alta entre las variables de estudio.

Palabras clave: Bienestar; Sobrecarga; Laboral; Unidad de Cuidados Intensivos; Profesionales de la salud.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

The research had the main aim of determine the relation between labor welfare and the work overload in the health personnel in the Intensive Care Unit in Honorio Delgado General Hospital, Arequipa. It was a descriptive correlational research and it had a sample of 55 health personnel. It was used the survey technique and the questionnaire instrument. It was found a correlation coefficient of -0.876 between work overload and labor welfare. It was found that 52.73% of health personnel are at the high level of labor welfare and 67.27% it was situated in the middle level of work overload. It was concluded that exist high negative significant relation between the variables.

Key words: Welfare; Overload; Labor; Work; Intensive Care Unit; Health personnel.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

Las unidades de cuidados intensivos, son un servicio hospitalario enfocado al soporte vital y monitoreo constante para pacientes en un estado de vulnerabilidad que les impide valerse por sí mismos. La atención a este tipo de pacientes, es una función sumamente relevante para la sociedad al ser un mecanismo de repuesta a las enfermedades complejas (Tarazona, 2020). Son diferentes los profesionales que llevan a cabo esta labor, donde las exposiciones y los riesgos se distribuyen de acuerdo a la especialidad de sus tareas, que trae consigo efectos negativos para su salud psicofísica y social, que se expresan en desgastes físicos y emocionales, enfermedades, accidentes, fatiga y estrés; produciendo, disminución del rendimiento, de la productividad y de la eficiencia de los trabajadores (Lozada, 2014), situaciones sujetas a las condiciones de trabajo que afectan el bienestar laboral de este personal.

Dentro del contexto internacional, según la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional de Trabajo, refieren que un exceso en cuanto a las horas de trabajo ha provocado 745 000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica (Organización Mundial de la Salud, 2021). También indican que los factores que más afectan al personal sanitario son las demandas emocionales, el trabajo a turnos, el trabajo nocturno, violencia de clientes y familiares (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Ante un exceso de carga laboral, el tiempo que un personal de salud asigna a cada paciente se reduce, así como el tiempo para ejecutar sus otras actividades, afectando directamente el desarrollo de sus funciones y su relación con el equipo multidisciplinario, usuario y familia. Dicha situación podría contribuir con los errores en el desarrollo de sus tareas; donde se incluyen falencias en las medidas de bioseguridad, incumplimiento de prescripciones o procedimientos sin cumplimiento en la secuencia completa que pueden afectar la calidad y seguridad (Bustamante, 2021).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por otro lado, a nivel nacional en un estudio se halló que la sobrecarga laboral del personal de enfermería se debía al exceso de horas laborales, presencia de trabajo administrativo y la insuficiente cantidad de personal para la atención de los pacientes (Bustamante, 2021). En otro estudio se encontró que las exigencias fisiológicas y psicológicas se establecían como factores que impactaban en la calidad de vida y bienestar del personal, otro factor común es la falta de personal el cual reduce el tiempo libre del trabajador, ya que presenta mayor carga laboral (Trazona, 2021). Por lo que Martínez et al. (2021) en su estudio señala que se debe mitigar los factores que generan la carga laboral y de esa forma se pueda incrementar la motivación y mejorar el bienestar laboral, ya queda demostrado que la carga de trabajo respecto a la carga física y carga mental influye de manera negativa en bienestar laboral (Gil, 2019).

Asimismo, es de conocimiento común y por experiencia propia que el personal de salud está expuesto a altos niveles de estrés a causa de las largas jornadas laborales, turnos y vulnerabilidad emocional respecto a la salud de sus pacientes, sobre todo en el área de cuidados intensivos ya que aquí, se cuenta con pacientes que presentan enfermedades complejas que requieren de mucha vigilancia y monitorización constante. Por lo tanto, el nivel de carga laboral es muy alto, y en definitiva podría estar creando un ambiente laboral estresante, que afecta su desempeño y bienestar laboral.

Por ello, en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, se aprecia un exceso de actividades a falta de personal, presión en el trabajo y extensas horas de laburo que posiblemente estén repercutiendo en la vida personal y social de los trabajadores, lo cual estaría generando un mal clima que, no les permite percibir un nivel adecuado de bienestar laboral. Por dicha razón, se decide investigar la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral en el personal de salud UCI, utilizando los instrumentos de "Cuestionario de bienestar laboral" y "Cuestionario de sobrecarga laboral", con el propósito de evaluar e

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

identificar aquellos factores que pueden estar generando que el personal, sientan excesos de carga dentro de la unidad en la que laboran y acorde a ello emplear métodos o programas de apoyo que puedan ayudar al enfermero a mejorar su actividad, buscando que tenga una buena percepción de su trabajo y mejore tanto su productividad como eficiencia dentro de su entorno laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

HIPÓTESIS

Dado que la sobrecarga laboral representa un factor de riesgo para la salud de los profesionales de enfermería, afectando el bienestar laboral del personal. Es posible que exista una relación significativa entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral.

OBJETIVOS

1. Objetivo general

Determinar la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa.

2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de bienestar laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa.

Identificar el grado de sobrecarga laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. Marco conceptual

1.1. Bienestar laboral

1.1.1. Concepto.

El bienestar se define como el estado de la persona que, en función a sus condiciones físicas y mentales, experimentan un sentimiento de satisfacción tranquilidad. Ahora, el bienestar laboral, como tal, se refiere al estado de satisfacción que logra el trabajador en el ejercicio de sus funciones, el cual es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que impacta en el bienestar familiar y social (Gobierno de España, 2019).

De acuerdo, a la teoría de demandas laborales y recursos humanos se sostiene que las demandas y los recursos del entorno laboral y de los trabajadores pronostican el bienestar laboral y tienen efectos directos e indirectos sobre el estrés en el trabajo y la motivación (Luceño-Moreno, Talavera-Velasco, Martín-García, & Sergio, 2017). Por ejemplo, las exigencias cualitativas de las tareas derivados de la complejidad de la información, situación clínica del paciente y presiones de tiempo, son factores que originan un alto grado de exigencia mental, así como los altos ritmos de trabajo, la multiplicidad de tareas y presión de tiempo para la toma de decisiones (Lozada, 2014).

Según Estrada y Ramírez (2010) el bienestar laboral genera un adecuado ambiente laboral para el desarrollo de las actividades diarias, por lo que influye en la satisfacción y la competitividad de los trabajadores, que está relacionado con el saber de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, sentido de pertinencia en el grupo laboral y organización.

Viene a ser aquella percepción de confort y comodidad que tiene el trabajador, que viene como consecuencia de la atención eficaz en cuanto a los requerimientos y necesidades que se dan de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

acuerdo al ejercicio de sus funciones, relacionados con las actividades que realiza el trabajador, así como también la recompensa dada por los resultados logrados, remuneración justa, la manera en cómo interactúa con el grupo y entidad, el ambiente psicológico y físico en la organización, autonomía en la toma de decisiones y facilidad para aportar nuevas ideas (Odeku y Odeku, 2011).

El bienestar laboral, se traduce como aquella capacidad de poder brindar mejores condiciones de trabajo a los empleados dentro de una organización o institución, esto debido a que los empleados son los que determinan el éxito de cualquier organización, por lo tanto, el éxito de esta no solo dependerá de los márgenes y la ganancia ganada sino por el estado de bienestar de los trabajadores (Odeku y Odeku, 2011).

Según Streeck (2005) el bienestar laboral parte desde la condición en la que se encuentran los trabajadores desde la iluminación de los espacios hasta los esfuerzos de seguridad que la organización pueda brindar, por lo que, el objetivo básico del bienestar laboral es permitir que los empleados puedan tener una buena calidad de vida, definiéndolo al trabajo, empleado y sociedad como un conjunto.

1.1.2. Dimensiones.

1.1.2.1. Bienestar psicosocial.

El bienestar psicosocial, son todos aquellos aspectos relacionados a la interacción del ambiente de trabajo, con el trabajador lo que la empresa le ofrece en cuanto a satisfacción, confianza, calidad de vida laboral y motivación, y como esta puede generar un impacto tanto negativo como positivo (Jara y Sopla, 2019).

a. Afectos: son aquellos factores positivos y negativos del sentir del colaborador en su trabajo, como la satisfacción, malestar, tranquilidad, desconfianza, desesperanza.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

b. Competencias: implica la práctica del trabajo y aquellos sentimientos que lo motivan a desempeñarse.

c. Expectativas: son aspectos de motivación, identificación con la organización, rendimiento profesional, entre otros.

1.1.2.2.Efectos colaterales.

Los efectos colaterales se refieren a las consecuencias del bienestar o no bienestar del trabajador dentro de su ambiente de trabajo y las interacciones que se den dentro del mismo (Jara y Sopla, 2019).

a. Somatización: se refiere al efecto en el estado físico de la persona.

b. Agotamiento: es el desgaste físico y emocional de la persona.

c. Alineación: se refiere al sentimiento del trabajador dentro de su puesto de trabajo.

1.1.3. Características del bienestar laboral.

El bienestar laboral viene a ser un término exclusivo en cuanto a los beneficios y facilidades que pueden ser otorgados al trabajador por parte de la organización en la que labora. Por otro lado, los servicios brindados se suman a la remuneración normal y las recompensas disponibles para los empleados en cuanto a las disposiciones y políticas legales empleadas por parte de cada organización.

Así mismo, una de las características principales del bienestar laboral viene a ser la mejora de la salud y seguridad de sus trabajadores, así como también el desarrollo de habilidades y eficiencia por parte de cada uno de ellos, de acuerdo a los estándares mínimos que se tienen establecidos (Montalvo, 2020).

1.1.4. *Causas del bienestar laboral*.

Según Flores (2018) el bienestar laboral puede darse ya sea de forma positiva como negativa, por lo que su consecuencia puede ser provechosa o no, debido a que depende directamente de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

la dinámica que maneje la organización y como pueda asumir dichos retos para alcanzar sus objetivos en cuanto al trato que se le da a sus trabajadores.

1.1.4.1. Causas positivas.

Se dan mediante la constante evaluación que puede tener la organización hacia sus trabajadores, en cuanto al cumplimiento de los factores motivacionales en donde la satisfacción esté presente de manera constante debido a las consideraciones que se le pueda tener por parte de los gerentes, jefes y supervisores; sin la necesidad de haber cumplido principalmente los objetivo y metas que puede tener la institución.

1.1.4.2. Causas negativas.

Se presentan cuando el bienestar del trabajador dentro de una organización no es la adecuada y no encuentra correctamente financiada, es decir, que no cuenta con aquellos soportes o recursos que los mantienen activos de tal manera que puedan realizar actividad tanto individuales como grupales, partiendo desde los objetivos y metas como prioridad esencial de la empresa a costa del bienestar y la salud de los trabajadores, ejerciendo de esta manera un mando dictatorial, donde los empleados son sometidos a trabajar estrictamente sin garantizarle protección ante cualquier riesgo laboral existente. Dentro de ellas podemos encontrar la presencia de patologías, ausencia de empleados, accidentes laborales, metas no alcanzadas entre otros.

1.1.5. Efectos del bienestar laboral.

Según Laca et al. (2006) indica que el bienestar laboral tiene consecuencias negativas cuando las empresas no llegan a implementar programas que garanticen proteger la vida del trabajador. Es por ello, que, en la mayoría de los casos, la salud física del empleador se ve en peligro debido a que realiza acciones que limitan su capacidad de esfuerzo, asimismo, los accidentes y con ello la aparición de algunas patologías que son ocasionadas dentro de las instituciones no

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

suelen ser atendidas de manera inmediata. Sin embargo, existen tres formas en cómo se puede actuar y se puede garantizar el bienestar laboral dentro de una empresa y esta no se vea interrumpida ya sea por un desgaste corporal o psicológico.

- **Salud material**

  Se entiende como el cuidado y protección que se le brinda al trabajador en cuanto a las condiciones de trabajo, salud, higiene, entre otros.

- **Salud física**

  Refiere al caso en el que el empleador este realizando tareas que demandan un esfuerzo físico que sobre pase el límite o la resistencia de la persona, lo que puede ocasionar que este propenso a sufrir accidentes pueda quedar imposibilitado de sus capacidades para realizar nuevamente sus actividades.

- **Salud mental**

  Es un estado que viene a ser percibido por el empleador en cuanto a su trabajo y la satisfacción que tenga en cuanto a la realización de sus actividades, por lo que, si el trabajador no cuenta con una buena salud mental está más propenso a tener dificultades en cuanto al logro y eficiencia de sus actividades.

1.1.6. ***Modelo de bienestar laboral***.

Blanch et al. (2010) desarrollaron un modelo teórico en el cual el bienestar labora viene a estar compuesto por dos dimensiones: bienestar psicosocial que se refiere a las competencias y expectativas del trabajador; y efectos colaterales como la somatización, alienación y desgastes.

- **Bienestar psicosocial**

  Se refiere a la conducta que toma el trabajador frente a nuevos entornos laborales, retos y el grado de preparación que tenga en cuanto al desarrollo de sus habilidades, de tal forma que garantice a la empresa un desempeño eficiente ante cualquier situación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Efectos colaterales**

  Hace referencia en cuanto a las consecuencias que pueda desencadenar un suceso o evento especifico que genere otros efectos, por lo que si el trabajo se encuentra en condiciones favorables dichos efectos serán positivos en la salud, satisfacción y bienestar del personal; sin embargo, si estos resultan ser negativos, tendrán consecuencias negativas como el ausentismo, accidentes laborales, motivación entre otros.

1.1.7. Factores que influyen en el bienestar laboral.

Moreno y Garrosa (2013) señalan que los factores del bienestar laboral son aquellos están enfocados netamente en cuanto a la forma en la que los supervisores en coordinación con los jefes, logran percibir el desempeño de sus trabajadores. Dicha propuesta viene a ser basada en cuanto a la teoría de la felicidad que es la que abarca de manera general aquellas expectativas que tiene el trabajador hacia la empresa, de tal manera que se busca el bienestar del colaborador y su participación resulte ser más activa, mientras se desee implementar nuevas estrategias de desarrollo. Dentro de estos factores se encuentran los siguientes:

- **Factor logro:** Se refiere a la sensación positiva por haber cumplido con sus actividades de manera eficiente, obteniendo resultados o rendimientos positivos.
- **Factor ocupacional:** Viene a ser la percepción que tiene el trabajador en cuanto a su trabajo y a la realización de sus actividades, si resultan ser atractivas, desafiantes, variadas entre otros.
- **Factor de promoción:** Se da en cuanto a la posibilidad de ascenso del trabajador, por su eficiencia y sus logros obtenido dentro de la organización.
- **Factor de reconocimiento:** Viene a ser aquel tipo de reconocimiento recibido por sus jefes y compañeros dentro de su campo laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Factor de responsabilidad:** Se refiere al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y el de otros, de tal manera que también se refleja el nivel de importancia que se le brinda a sus actividades.

1.1.8. Enfoques del bienestar laboral.

Actis di Pasquale (2008) propone una visualización del bienestar laboral por medio de diferentes indicadores sociales y económicos que proponen establecer una relación entre el desarrollo organizacional y el nivel de los ingresos tanto de la organización como de los trabajadores, además de ello, el autor señala que existen construcción personales que surgen de las libertades de las actividades desarrolladas con la finalidad de contribuir en el proceso de recreación o distracción de manera sana, potencializando las habilidades de los trabajadores. Dentro de este contexto se encuentran los siguientes abordajes o enfoques teóricos:

- **Economía del bienestar:** Propone una redistribución de los ingresos entre los trabajadores, lo que generaría un aumento en el bienestar en base a sus necesidades personales.
- **Liberalismo igualitario:** Viene a ser la repartición de los recursos personales y profesionales, hacia aquellos empleados que mantengan su esfuerzo dentro de la organización.
- **Enfoque de las necesidades:** Proporciona a los empleadores diversas oportunidades de poder tener una calidad de vida plena en cuanto al desarrollo físico, social y mental del individuo.
- **Enfoque de las capacidades:** Menciona que no es importante el aspecto de las compensaciones, sino que se debe trabajar con los recursos propios de la empresa, de tal manera que se puedan enfocar dentro de una visión más general de interacción a través de factores culturales, sociales y ambientales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.2. Sobrecarga laboral

1.2.1. Concepto.

La sobrecarga se refiere al exceso de tareas o demandas de habilidades, destrezas y conocimientos, donde tanto en términos de calidad y cantidad se produce un estrés significativo, que puede asociarse a un desgaste psicológico, que a la vez aumenta los niveles de cansancio tanto físico como mental de los profesionales. Y de manera cuantitativa, implica el exceso en la cantidad de actividades que se deben realizar durante la jornada laboral, mientras que la cualitativa hace referencia al exceso de demandas en las competencias, habilidades y conocimientos del trabajador (Diaz W. , 2017).

Por otro lado, viene a ser una construcción hipotética que representa el costo en el que incurre un operador humano de tal manera que pueda lograr un nivel alto de desempeño. Por ello, el incremento de las horas de trabajo, la presión del supervisor, los horarios desorganizados de trabajo, pueden generar que el nivel de demanda de los recursos de una persona pueda verse excedido, por la cantidad de actividades que requieren frecuentemente atención y otros factores que influyen en la misma (Abbasi, 2015).

1.2.2. Dimensiones.

a. Sobrecarga física: la cantidad de actividad física que requiere una actividad. Todo tipo de actividad que realice el trabajador requiere un desgaste de energía, mientras mayor sea el esfuerzo solicitado mayor será el agotamiento.
b. Sobrecarga mental: cantidad de etapas con las que cuenta un proceso o la cantidad de procesos necesarios para realizar correctamente un trabajo, además del tiempo que necesita el trabajador para elaborar en su mente, las respuestas necesarias para la información recibida. (Nieto, 2019)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c. Presión de tiempo: el nivel de presión temporal percibida por el trabajador; si el proceso de respuesta a los estímulos es constante, la capacidad de respuesta del trabajador se verá saturada. (Nieto, 2019)

d. Organización de trabajo: proceso mediante el cual se integran el recurso humano y la tecnología con los medios y materiales necesarios, para la producción de bienes y servicios, aplicando métodos y procedimiento que permiten el trabajo armónico. (Nieto, 2019)

1.2.3. Tipos de sobrecarga laboral.

Según Diaz et al. (2013) existen dos tipos de sobrecarga laboral:

- **Sobrecarga laboral cuantitativa**

  Se da cuando existe una presión temporal o un ritmo de trabajo acelerado que puede dificultar el desempeño de una tarea determinada, lo que genera un aumento excesivo de la capacidad del trabajador para poder realizar dicha tarea.

- **Sobrecarga laboral cualitativa**

  Se produce en situaciones en las cuales las demandas mentales sobrepasan las capacidades que tiene el trabajador (conocimientos, habilidades y experiencia) debido a que estas resultan ser complejas y vienen a ser percibidas como excesivamente difíciles.

1.2.4. Factores de sobrecarga laboral.

Baz et al. (2013) afirma que la sobrecarga laboral no procede de una causa única, sino que viene a ser originada por diferentes factores estresantes que vienen a estar asociados al desempeño de la profesión y llegan a sobrepasar los recursos de afrontamiento personal.

- **Ambiente físico**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Se entiende como los espacios que rodean a la persona dentro de su centro laboral, por lo que influye y condiciona especialmente a las circunstancias en las que se encuentra. Comprendiendo el conjunto de valores naturales, sociales y culturales existentes en un lugar y momento determinado.

- **Ambiente psicológico**

  Viene a ser la situación en la que se encuentra la persona y como esta percibe su ambiente externo más inmediato, esto relacionado con sus necesidades actuales, ambiente psicológico, los objetos, personas o situaciones que llegan a adquirir valencias, determinando un campo dinámico dentro de las fuerzas psicológicas. Por lo que, esta viene a ser positiva cuando los objetivos, las personas o situaciones pueden satisfacer las necesidades que presenta el individuo.

- **Ambiente social**

  Se entiende como el tipo de interacción que establece una persona con otro u otros respecto a ciertas características o procesos del entorno y de los efectos que pueden llegar a ser percibidos según los roles y actividades planteadas por los sujetos.

1.2.5. Consecuencias de la sobrecarga laboral.

Según Farrerons y Calvo (2008), cuando la carga laboral viene a ser excesiva, aparece la fatiga, que es la disminución gradual de la capacidad física y mental de la persona debido al esfuerzo gastado tras haber realizado una actividad de terminada durante un periodo de tiempo, esta puede ser física, mental o psicoafectiva.

- **Carga física:** Viene a ser el conjunto de exigencias físicas a las que el personal suele ser sometido durante su periodo laboral.
- **Carga mental:** Son las exigencias de los procesos intelectuales que le permiten al trabajador realizar una actividad determinada de manera eficiente y concreta.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Carga psicoafectiva:** Viene a ser aquella carga que se produce por diferentes factores, ya sea por un número excesivo de personas a cargo, agresiones, entre otros.

1.2.6. Modelos explicativos sobre la sobrecarga laboral.

1.2.6.1. Modelos cognitivos – atencionales.

Dichos modelos parten de dos concepciones básicas sobre el desarrollo el ser humano. Por un lado, implica el reconocimiento de la relación existente entre el concepto de atención, que viene a ser entendido como la cantidad y el tipo de información que puede percibir el ser humano, en cuanto a la carga mental, que viene a ser entendida como el esfuerzo que pone el ser humano para dar una respuesta clara e inmediata ante la realización de una tarea o actividad, contando con sus capacidades cognitivas limitadas, estas se dividen en dos grandes grupos: los modelos estructurales y los de capacidad o de recursos (Gonzales, 2018).

1.2.6.2. Modelos estructurales o de filtro.

Plantean la existencia de una estructura central en el cerebro humano la cual solo puede procesar un mensaje a la vez, por lo que, para evitar una sobrecarga excesiva de este mecanismo central, el cerebro pone en función un tipo de filtro que solo procesa información relevante y que dicho dispositivo es capaz de manejar. Dentro de ellos encontramos los modelos de filtro precategorial y postcategorial (Gonzales, 2018).

Por un lado, el modelo de filtro precategorial, se divide en dos modelos uno de filtro rígido, que se entiende como el filtro atencional que se encarga de seleccionar y limitar la cantidad de información que entra en el sistema central, el cual solo presta atención a un número limitado de información, acorde a los estímulos que este genere y el filtro atenuado; que indica que la información del entorno que no llega a ser atendida por el individuo también llega al canal de información, pero esta no es procesada de manera directa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por otro lado, el modelo de filtro postcategorial, asume que dicho filtro actúa después de que la información haya sido percibida por el cerebro humano, independientemente si esta es o no asumida de forma consciente por el individuo.

1.2.6.3. Modelos de capacidad o de recursos.

Surge con el intento de explicar la capacidad limitada que tiene el individuo en cuanto a la atención humana, es decir, el cómo la sobrecarga de actividades afecta la atención del ser humano de manera gradual. Dichos modelos se dividen en dos teorías las cuales son los modelos de recursos limitados dados por Khneman y múltiples planteados por Navon y Gopher (Gonzales, 2018).

Por un lado, los modelos de recursos limitados, vienen a ser aquellos que refieren la existencia de un conjunto único de recursos disponibles para las tareas y actividades mentales de la persona. Por otro lado, los modelos de recursos múltiples plantean que el rendimiento en una tarea determinada, dependerá exclusivamente de la cantidad de recursos que se requieran para realizarla de manera eficiente.

1.2.6.4.Modelos centrados en la interacción de la tarea y de las personas.

Dichos modelos están compuestos por tres propuestas teóricas (Gonzales, 2018):

El modelo de Hart y Staveland (Menshkati y Hancock, 2000):

Destacan principalmente la experiencia subjetiva que se tiene de la carga, es decir, que se entiende como el proceso cognitivo construido a partir de la experiencia inmediata de las demandas que presenta la tarea y las ideas previas que la persona tiene sobre su propia carga mental.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El modelo de Bi y Salvendy (1994)**:** Tiene como objetivo principal elaborar un modelo predictivo general de la carga objetiva de un sistema, que viene a ser independiente a las características del sistema y del sujeto que lo controla.

El modelo de Gonzáles (2006)**:** Considera a la carga mental como el resultado de la interacción continua entre la actividad y el sujeto, por el que toma especial relevancia en los aspectos relacionado a la experiencia del individuo.

2. Análisis de antecedentes investigativos

Para el presente estudio se tomaron en cuenta los siguientes antecedentes de investigativos internacionales, nacionales y locales:

2.1.1. Locales.

Gil (2019) en su investigación "Carga de trabajo y su influencia en el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa FRACSA Arequipa – 2018", con el objetivo de hallar la influencia de la carga laboral sobre el bienestar laboral. Fue una investigación de tipo cuantitativa, con una muestra de 68 trabajadores de puestos de trabajo de operador de semitrailer y mecánico de mantenimiento, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados demostraron que la carga de trabajo respecto a la carga física y carga mental influye en un nivel alto en el bienestar laboral con una significancia baja en los trabajadores de la empresa FRACSA.

Pachapuma (2021), en su estudio "Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia Hospital Honorio Delgado Arequipa – 2019" con la finalidad de hallar la relación entre la carga laboral y satisfacción de las enfermeras de dicha institución. Fue un estudio descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra de 31 enfermeros. Los resultados, demostraron que el 64.5% de enfermeras considera tener una carga laboral enorme y el 35.5% considera una carga laboral muy excesiva. Con respecto a la satisfacción laboral, se

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

observa que más de la mitad de las enfermeras manifiestan regular satisfacción con un 61.3%. Los resultados, aplicados con la prueba de chi cuadrado, demuestran la relación entre la carga laboral y la satisfacción de las enfermeras.

2.1.2. Nacionales.

Cuba (2021) en su investigación "Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal farmacéutico del grupo 26 de la red Nazca, 2021", donde buscó determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal farmacéutico. Con un enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo con un tipo de estudio según su finalidad básica, descriptiva correlacional y transversal; se utilizó un diseño no experimental, con una muestra de 100 químicos farmacéuticos. Los resultados evidenciaron la existencia de una existe relación inversa entre la sobrecarga de trabajo y el desempeño laboral.

Gonzales (2018) en su trabajo "Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017", con el objetivo de comparar el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería entre los servicios de medicina y cirugía de dicha institución. La investigación fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo comparativo y el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal, con una muestra de 60 profesionales. Los resultados demostraron que existen diferencias significativas en la percepción de sobrecarga laboral del Personal de Enfermería entre los servicios de medicina y cirugía.

Alva y Valderrama (2021) en su trabajo "Sobrecarga laboral y afrontamiento emocional en las enfermeras de primera línea durante el cuidado de pacientes COVID-19, Trujillo 2021" buscó determinar la relación de la sobrecarga laboral y afrontamiento emocional en las enfermeras de primera línea durante el cuidado de pacientes COVID-19. Utilizaron una investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, descriptivo-correlacional. Los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

resultados demostraron una sobrecarga laboral de nivel alto en un 56%, y en relación a las dimensiones se observa en un nivel alto en carga física un 52%, carga mental un 64%, factores de organización un 66% y trabajo a turno un 36 %. Por lo que, se concluyó que existe una relación directa de magnitud pequeña (-11) entre la sobrecarga laboral y el afrontamiento emocional, se identificó los niveles de carga laboral y las estrategias de afrontamiento emocional.

Ruiz y Sánchez (2020) en su investigación "La importancia de la cultura organizacional en el desarrollo del bienestar laboral de la PEA 2019 de la ciudad de Trujillo", donde se buscó establecer el nivel de importancia de la cultura organizacional en el desarrollo del bienestar laboral de la Población Económicamente Activa. El tipo de tipo de investigación empleada fue de carácter descriptivo correlacional de corte transversal, donde se obtuvo como muestra a 384 habitantes, a quienes se les administró dos cuestionarios. Se llegó a concluir que la cultura organizacional incide de manera significativa en el bienestar laboral de esta población; es decir, si la cultura organizacional está en un nivel bueno, el bienestar laboral será mejor; caso contrario si la cultura organizacional es débil, el bienestar laboral será menor.

2.1.3. Internacionales.

Martínez et al (2021) en su investigación "Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra de protección a persona e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá", buscó identificar como la carga laboral influye en el bienestar laboral del personal. Para ello, la investigación desarrollada fue de tipo cualitativa, a partir de la revisión teórica y aplicación de una entrevista, se halló que la carga de trabajo produce y aumenta la sensación de malestar, tensión psicológica, agotamiento físico y mental, físico, así como bajos niveles de motivación; situaciones que ponen en riesgo el bienestar laboral. Concluyendo que, se debe mitigar los factores que generan la carga laboral, lo cual contribuya a aumentar la motivación y mejorar el bienestar laboral del grupo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Blanco et al (2021) en su trabajo titulado "Carga laboral e intensidad horaria como factores de riesgo para la calidad de vida y bienestar laboral en la empresa eléctrica" con el objetivo de describir de qué manera la carga laboral e intensidad horaria se constituyen como factores de riesgo en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores del área administrativa de la empresa Eléctrica de oriente S.A.S., Antioquia. Fue de enfoque cualitativo, con una participación de 34 empleados. Los resultados se enfocaron en el análisis en la contextualización de datos y el hallazgo de clasificaciones de carácter repetido. Se concluyó que, la carga e intensidad horaria si afectan el bienestar y calidad de vida de los empleados, obstaculizando la productividad y desempeño.

Puspitasari y Darwin (2021) en su estudio "Efecto del equilibrio entre la vida laboral y personal y el nivel de bienestar en el desempeño de los empleados millennials a través del compromiso laboral", este estudio pretende determinar el efecto del equilibrio entre la vida laboral y personal asociado al nivel de bienestar de los empleados de la generación del milenio en su rendimiento en el lugar de trabajo a través del compromiso laboral. Los resultados señalan que el nivel de bienestar en este estudio no puede ser mediado por el compromiso laboral, que tiene indicadores de medición como el vigor, la dedicación y la absorción, pero el compromiso laboral, que tiene indicadores de medición como el vigor y la dedicación, sólo puede mediar entre el equilibrio trabajo-vida y los indicadores de medición como el equilibrio en la gestión del tiempo, el equilibrio del compromiso, el equilibrio en el cumplimiento de las expectativas y el equilibrio de la satisfacción.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPITULO II: METODOLOGÍA

1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

1.1. Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, el cual se entiende como un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativos de una población u universo más grande (Casas et al., 2003).

1.2. Instrumentos

El cuestionario que se utilizó para evaluar la variable bienestar laboral fue la **"Escala de Bienestar Laboral"** de Blanch, fue validado por Jara K y Sopla B, en la una muestra de 311 profesionales de salud. La validez del instrumento de determinó mediante el análisis factorial confirmatorio a través del método de Mínimos cuadrados generalizados en donde se obtiene valores adecuados. La confiabilidad, se fue dada por el coeficiente Omega con un valor de 0.958, el cual indica una excelente confiabilidad (Jara y Sopla, 2019).

Para evaluar la variable sobrecarga laboral se utilizó el **"Cuestionario de Sobrecarga laboral"** del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, fue adaptado Nieto M, donde obtuvo una validez adecuada por medio de un juicio de expertos y una consistencia interna con un alfa de Cronbach 0.888 (Nieto, 2019).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.3. Cuadro de coherencias de técnica e instrumento

VARIABLES	Instrumento	Autores	Descripción	Técnica
Variable Independiente: Bienestar laboral	"Escala de Bienestar Laboral"	Blanch, validado por Jara K. y Sopla B.	El cuestionario tiene como finalidad, medir el nivel de bienestar laboral de los trabajadores mediante los baremos alto, medio y bajo.	Encuesta
Variable Dependiente: Sobrecarga Laboral	"Cuestionario de Sobrecarga laboral"	Nieto M.	El cuestionario tiene como objetivo, medir el nivel de sobrecarga laboral que puedan tener los trabajadores ya sea alto, medio o bajo.	

1.4. Cuadro de coherencias variables

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	MEDICIÓN
Variable Independiente: Bienestar laboral	1. Bienestar psicosocial	- Afectos - Competencias - Expectativas	Alto Medio Bajo
	2. Efectos colaterales	- Somatización - Desgaste - Alineación	Alto Medio Bajo
Variable Dependiente: Sobrecarga Laboral	1. Sobrecarga física	- Agotamiento muscular - Dolencias osteomusculares	Alto Medio Bajo
	2. Sobrecarga mental	- Interacción con las demandas de trabajo	Alto Medio

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

		- Recursos cognitivos disponibles - Demandas externas del trabajo	Bajo
	3. Presión de tiempo	- Capacidad de respuesta saturada	Alto Medio Bajo
	4. Organización de trabajo	- Integración de recursos humanos y tecnología con los medios	Alto Medio Bajo

1.5. Modelo de instrumento y baremo

- **Cuestionario de Bienestar Laboral de Blanch en el 2010**

Este cuestionario se divide en dos escalas, la primera escala de bienestar psicosocial, compuesta por 51 ítems comprende a las escalas de afectos (10 ítems), competencias (10 ítems) y expectativas (18 ítems), y la segunda escala de Efectos Colaterales compuesta por 13 ítems, comprende a las escalas de somatización (5 ítems), agotamiento (4 ítems) y alienación (4 ítems). Adaptado por Jara y Sopla (2019), mediante el juicio de expertos y una consistencia interna de 0.82. Por lo tanto, se obtiene la siguiente puntuación:

- **Alto:** 357-256
- **Medio:** 255-154
- **Bajo:** 153-51

- **Cuestionario de Sobrecarga laboral del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Está compuesto por 40 ítems de respuesta dicotómica, que miden cuatro dimensiones asociadas para una medición general (carga mental, carga física, presión de tiempo, organización del trabajo). El cual fue validado por Nieto M. (Nieto, 2019), mediante un juicio de expertos y una consistencia interna con un alfa de Cronbach 0.8885. Siendo la puntuación del instrumento, dado de la siguiente manera:

- **Alto**: 74-80
- **Medio:** 56-73
- **Bajo:** 40-55

2. Campo de verificación

2.1. Ubicación espacial

Unidad de cuidados intensivos del Hospital General Honorio Delgado, el cual se ubica en la Av. Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Arequipa.

2.2. Ubicación temporal

El estudio se llevó a cabo en un lapso de tiempo de 5 meses, referentes a los meses de noviembre, diciembre, enero, febrero y marzo.

2.3. Unidad de estudio

El personal de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Honorio Delgado, el cual asciende a un total de 55 profesionales de la salud.

2.4. Nivel y tipo de investigación

Nivel: Nivel Correlacional

Tipo de investigación: De campo

2.5. Criterios de inclusión

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Ser parte del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Honorio Delgado.
- Personal de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Honorio Delgado, que acepte participar en la investigación.

2.6. Criterios de exclusión

- No ser parte del personal de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Honorio Delgado.
- Personal de salud de la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Honorio Delgado, que no desee participar en la investigación.

3. Estrategia de recolección de datos

3.1. Organización

- Se solicitó el permiso al director del Hospital General Honorio Delgado para poder acceder a la Unidad de la Unidad de Cuidados Intensivos.
- Una vez que se obtuvo el permiso, se realizó la coordinación respectiva con el jefe de área para establecer la hora y fecha de aplicación de instrumentos.
- Llegada la fecha y hora, a los participantes se les dio a conocer el objetivo de la investigación, se les presentó el consentimiento informado para que de manera voluntaria lo llenen y firmen, recalcándoles la confidencialidad de sus datos brindados. Además, se les explicó la forma de cómo debe llenar los cuestionarios.
- Una vez recolectado los datos, se pasó a la tabulación y calificación en un matriz de datos, para ser analizados e interpretados en el programa SPSS 25.
- Finalmente, los resultados fueron presentados a través de tablas de frecuencia para su interpretación y compresión.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3.2. Recursos

3.2.1. Recursos humanos.

- Un asesor
- Un tesista
- Un estadista
- Personas que conformaron la muestra

3.2.2. Recursos materiales.

- Laptop e impresora (propias del investigador)
- Útiles de escritorio
- Hojas bond
- Lapiceros

3.2.3. Recursos financieros.

Los gastos fueron cubiertos por el investigador

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados

Los resultados de la investigación se expresaron en tablas de distribución de frecuencias absolutas y frecuencias relativas, para visualizar mejor los resultados se elaboraron diagramas de barras que demuestran los resultados de forma gráfica. Para poder realizar el vínculo entre las variables se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 1

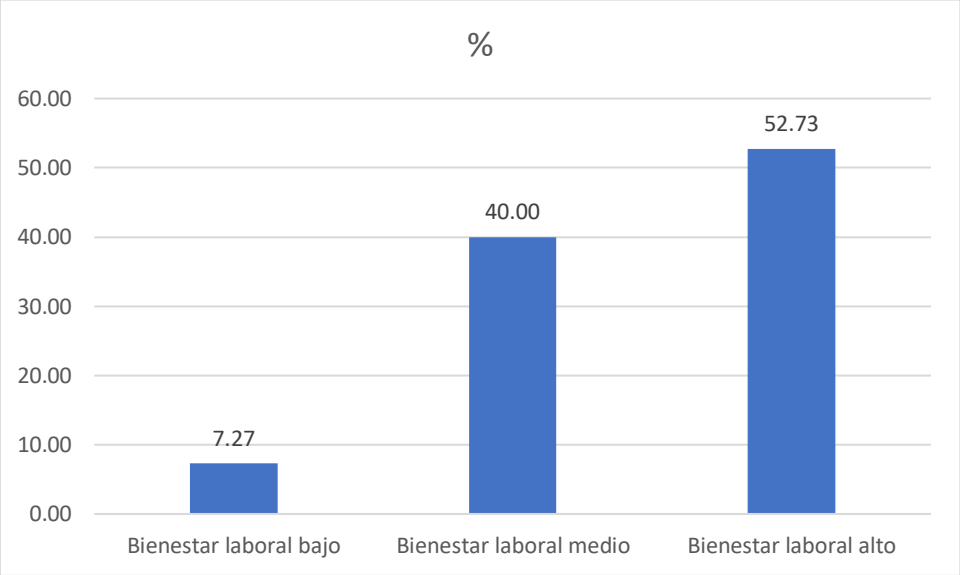
Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar laboral.

	fi	%
Bienestar laboral bajo	4	7.27
Bienestar laboral medio	22	40.00
Bienestar laboral alto	29	52.73
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 1

Distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar laboral.



En la distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar laboral podemos observar que solo el 7.27% de las personas se encuentra en un nivel bajo de bienestar laboral, el 40.00% se ubica en el nivel medio de bienestar laboral y el 52.73% se ubica en el nivel alto de bienestar laboral. De acuerdo a lo evidenciado por medio de la investigación, se puede deducir que el 52.73% (más de la mitad de la muestra) indicó tener un ambiente laboral saludable, por lo mismo, se posicionaron en el nivel alto de bienestar laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 2

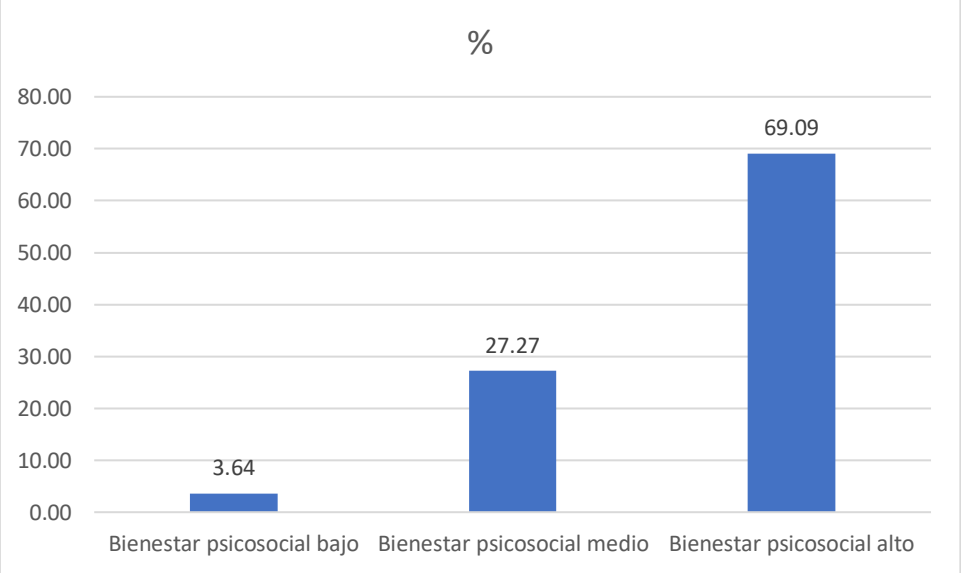
Distribución de frecuencias y porcentajes de bienestar psicosocial.

	fi	%
Bienestar psicosocial bajo	2	3.64
Bienestar psicosocial medio	15	27.27
Bienestar psicosocial alto	38	69.09
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de bienestar psicosocial.



De acuerdo con la distribución de frecuencias y porcentajes del bienestar psicosocial se puede observar que el 69.09% presenta un bienestar psicosocial alto, el 27.27% se encuentra con un nivel de bienestar psicosocial medio y solo el 3.64% se encuentra con bienestar psicosocial bajo.

De acuerdo con lo observado en la tabla se puede deducir que el 69.09% (más de la mitad de la muestra) demostró tener bienestar psicosocial alto, por lo mismo, presentan buenas respuestas emocionales a las diversas situaciones y son capaces de entablar buenas relaciones sociales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 3

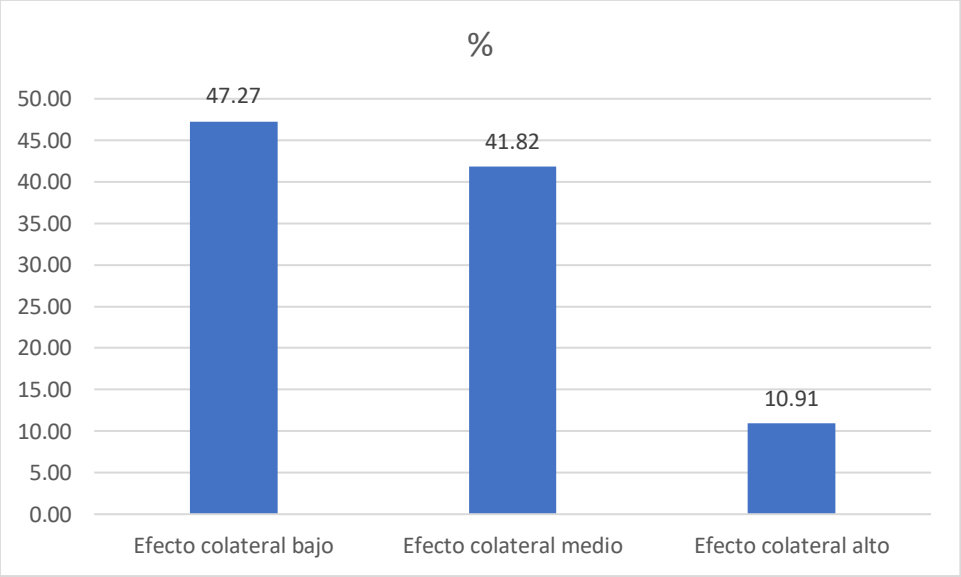
Distribución de frecuencias y porcentajes de efecto colateral.

	fi	%
Efecto colateral bajo	26	47.27
Efecto colateral medio	23	41.82
Efecto colateral alto	6	10.91
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de efecto colateral.



De acuerdo con la distribución de frecuencias y porcentajes del efecto colateral se puede observar que el 10.91% indico tener efectos colaterales altos, el 41.82% refirió efectos colaterales de nivel medio y el 47.27% indicó presentar efectos colaterales bajos.

Al analizar la distribución del efecto colateral se encontró que el 47.27% (poco menos de la mitad de las personas) indicó tener una frecuencia de daño colateral bajo, por lo mismo, se puede deducir que, las personas intentan reducir problemas derivados de situaciones conflictivas que puedan generar problemas a terceras personas o a ellos mismos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 4

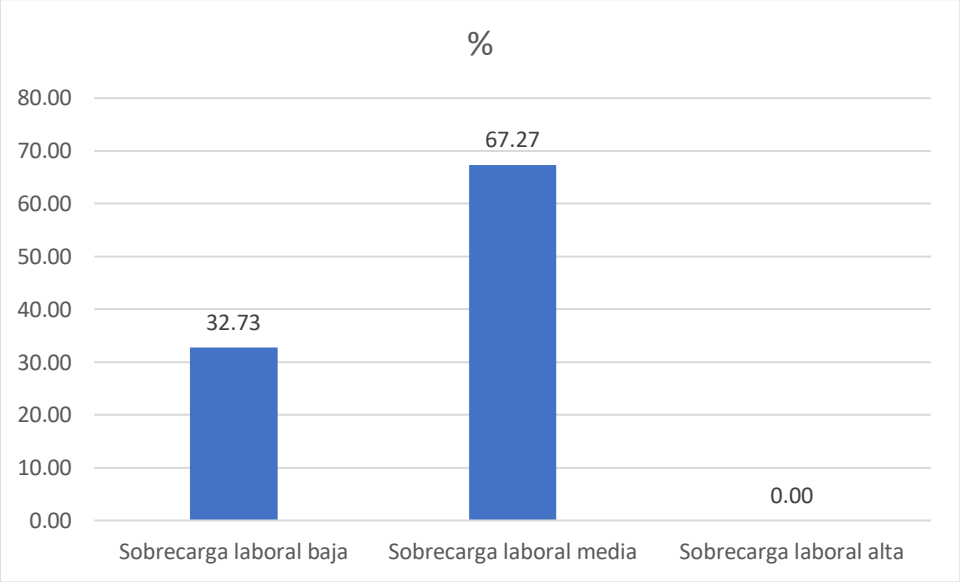
Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga laboral.

	fi	%
Sobrecarga laboral baja	18	32.73
Sobrecarga laboral media	37	67.27
Sobrecarga laboral alta	0	0.00
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga laboral.



En la distribución de frecuencias y porcentajes de la sobrecarga laboral podemos observar que el 67.27% de las personas encuestadas se encuentra en un nivel de sobrecarga laboral medio, el 32.73% afirma tener una sobrecarga laboral baja.

Con respecto a la sobrecarga laboral, el 67.27% (más de la mitad de las personas evaluadas) indicó tener una sobrecarga laboral media, por ello, se puede deducir que el trabajo que estas personas deben realizar es constante.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 5

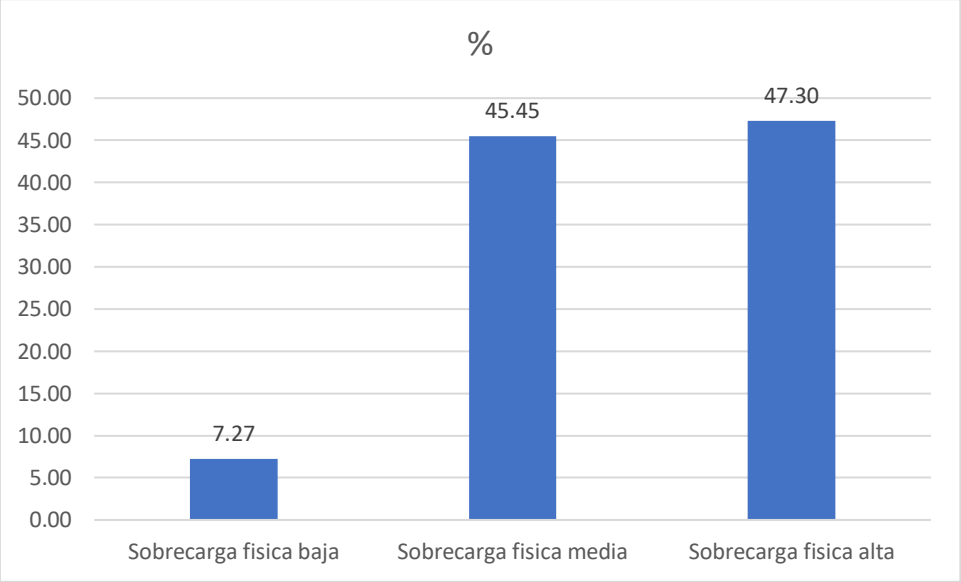
Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga física.

	fi	%
Sobrecarga física baja	4	7.27
Sobrecarga física media	25	45.45
Sobrecarga física alta	26	47.30
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga física.



De acuerdo con la distribución de frecuencias y porcentajes de la sobrecarga física, se puede observar que el 47.30% de las personas encuestadas afirman tener un nivel de sobrecarga física alta, el 45.45% indicó tener sobrecarga física de nivel medio y el 7.27% indicó sobrecarga física baja.

Al analizar la sobrecarga física, se encontró que el 47.30% (poco menos de la mitad de la muestra) refirió una frecuencia alta, esto permite deducir que, el esfuerzo físico es constante y demandante dentro del centro laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 6

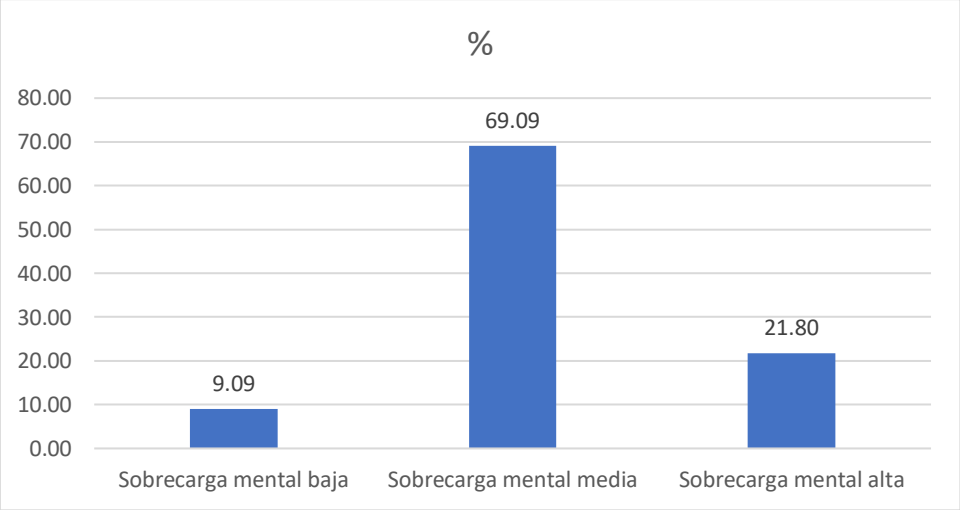
Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga mental.

	fi	%
Sobrecarga mental baja	5	9.09
Sobrecarga mental media	38	69.09
Sobrecarga mental alta	12	21.80
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de sobrecarga mental.



De acuerdo con la distribución de frecuencias y porcentajes de la sobrecarga mental el 9.09% afirmó tener una sobrecarga mental baja, el 21.80% presentó sobrecarga mental alta y el 69.09% indicó tener sobrecarga mental media.

Con respecto a la sobrecarga mental, se encontró que el 69.09% (más de la mitad de la muestra) indicó tener sobrecarga mental media, por ello, se puede deducir que, constantemente se pueden sentir superados por las tareas que son requeridas, sin embargo, logran superarlas sin sentirse superados por la situación constante.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 7

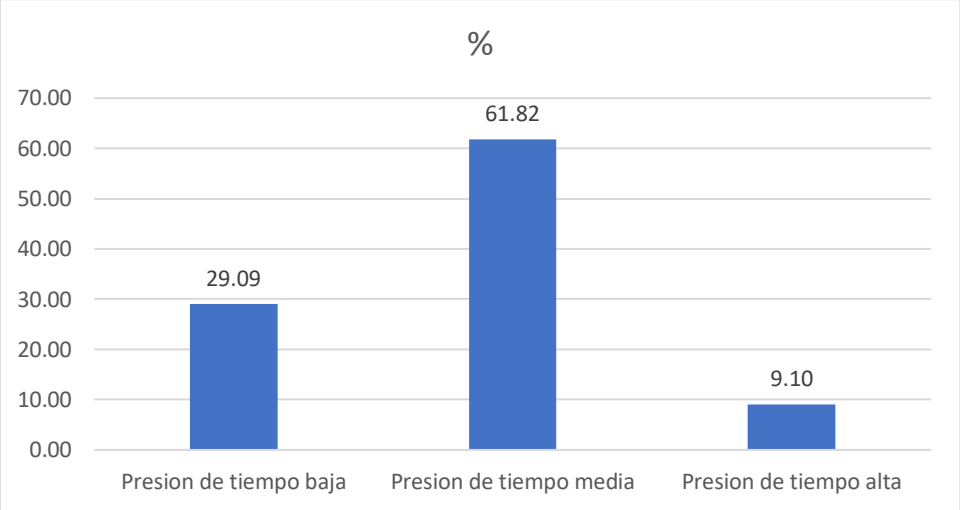
Distribución de frecuencias y porcentajes de presión de tiempo.

	fi	%
Presión de tiempo baja	16	29.09
Presión de tiempo media	34	61.82
Presión de tiempo alta	5	9.10
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de presión de tiempo.



Al observar la tabla acerca de la presión de tiempo podemos observar que, el 9.10% afirma tener presión de tiempo alta, el 29.09% indicó tener una presión de tiempo baja y el 61.82% refirió tener presión de tiempo media.

Con respecto a la presión de tiempo al realizar un trabajo, el 61.82% (más de la mitad de las personas encuestadas) indicó tener una frecuencia media, por lo tanto, se deduce que, constantemente se sienten presionados para cumplir tareas con un tiempo límite.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 8

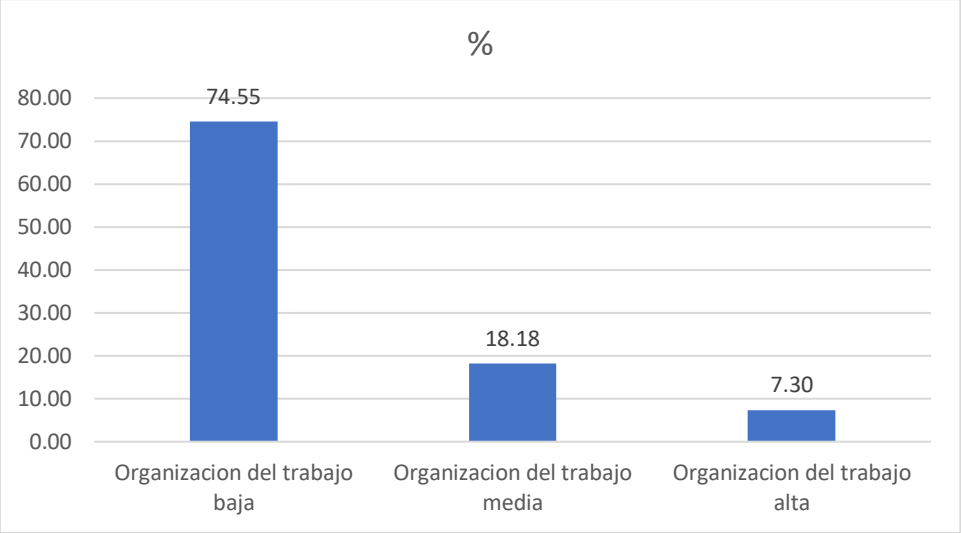
Distribución de frecuencias y porcentajes de organización de trabajo.

	fi	%
Organización del trabajo baja	41	74.55
Organización del trabajo media	10	18.18
Organización del trabajo alta	4	7.30
Total	55	100.00

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de organización de trabajo.



Al analizar la tabla con respecto a las frecuencias y porcentajes de la organización del trabajo podemos observar que el 7.30% indico tener una organización en el trabajo alta, el 18.18% refirió tener una organización en el trabajo media y el 74.55% indicó tener una organización del trabajo baja.

El 74.55% (poco menos de un tercio de la muestra) indicó que la organización del trabajo es baja, esto permite deducir que, la distribución y organización de las tareas dentro del trabajo, no es ordenada, por tanto, en algunas ocasiones esto podría generar retrasos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 9

Distribución de normalidad del bienestar laboral y la sobrecarga laboral.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	0.115	55	0.070
Bienestar laboral	0.151	55	0.003

Nota: Elaboración propia.

Al observa la distribución de normalidad del bienestar laboral y la sobrecarga laboral, se puede notar que se hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, esto debido a que la muestra sobre la cual se realizó la encuesta es superior a 50 personas, se puede observar también un nivel de significancia es de 0.003 y 0.070, lo cual indica que los datos de ambas variables no se ajustan a una distribución normal y por lo tanto la prueba estadística de correlación que se utilizó fue la de Rho de Spearman.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 10

Correlación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral.

			Sobrecarga laboral
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-,876
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

Nota: Elaboración propia.

En la tabla se muestra el resultado de la correlación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral. Se observa un nivel de significancia menor a 0.05, con un coeficiente de correlación de -0.876, este coeficiente de correlación indica que la relación es negativa de grado alto. Lo cual indica que, a mayor sobrecarga laboral, menor será el bienestar laboral que experimente el trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 11

Correlación entre el bienestar laboral y la sobrecarga física.

			Sobrecarga física
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-,706
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

Nota: Elaboración propia.

Al correlacionar el bienestar laboral y la sobrecarga física podemos observar que una significancia inferior a .05, por ello es posible determinar que existe relación entre ambos constructos, al presentar un coeficiente de -0.706 se puede indicar también que la correlación es de tipo negativa alta. Lo cual indica que, a mayor sobrecarga física, menor será el bienestar laboral que experimente el trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 12

Correlación entre el bienestar laboral y la sobrecarga mental.

			Sobrecarga mental
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-,456
		Sig. (bilateral)	,001
		N	55

Nota: Elaboración propia.

Al relacionar el bienestar laboral y la sobrecarga mental podemos observar un coeficiente de correlación de -.456 y una significancia inferior a .05, por ello podemos indicar que existe correlación negativa significativa de grado moderado entre ambas variables. Lo cual indica que, a mayor sobrecarga mental, menor será el bienestar laboral que experimente el trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 13

Correlación entre el bienestar laboral y la presión de tiempo.

			Presión de tiempo
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-,347
		Sig. (bilateral)	,012
		N	55

Nota: Elaboración propia.

Al relacionar el bienestar laboral y la presión de tiempo podemos observar que existe una correlación negativa significativa baja, esto se debe a la presencia de un coeficiente de correlación de -0.347 y una significancia inferior a .05. Lo cual indica que, a mayor presión de tiempo, menor será el bienestar laboral que experimente el trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 14

Correlación entre el bienestar laboral y la organización del trabajo.

			Organización del trabajo
Rho de Spearman	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	-,473
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

Nota: Elaboración propia.

Al relacionar el bienestar laboral y la organización del trabajo se puede determinar que existe relación negativa moderada entre las variables, con una significancia inferior a .05 y un coeficiente de correlación de -0.473. Lo cual indica que una deficiente organización del trabajo, se asocia a un menor bienestar laboral experimentado por el trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2. Discusión

La presente investigación tuvo el propósito principal de determinar la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa.

A partir de los resultados observados en la tabla N° 4 se pudo comprobar que existe correlación significativa negativa de grado muy alto, mismo que significa que, el bienestar laboral se encuentra relacionado directamente a la sobrecarga laboral, estos resultados son similares a los encontrados por Cuba (2021), quien determinó que existe relación inversa entre ambas variables, Gil (2019) determinó que existe relación entre la carga de trabajo, carga física y mental con respecto al bienestar laboral, de igual manera, Pachapuma (2021) demostró que existe relación entre la carga laboral y la satisfacción en personal de enfermería, así mismo, Alva y Valderrama (2021) determinaron que existe relación negativa directa entre ambas variables. Martínez et al. (2021) concluyeron que es necesario reducir la carga laboral para la mejora del bienestar laboral. Blanco et al. (2021) determino en su investigación sobre carga laboral y bienestar que si se encuentran relacionadas en forma negativa.

Se puede explicar la presencia de bienestar laboral alto a pesar de una sobrecarga laboral media, pues, de acuerdo con la teoría “X” y “Y” de Douglas McGregor, el factor “X” determina poca ambición y evitación de responsabilidades mayores, por ello, el salario surge como la principal fuente de motivación, sin embargo, el factor “Y” indica que el sentimiento de autorrealización puede ser tan o más importante que el dinero, por ello, los colaboradores asumen responsabilidades y se comprometen con sus actividades laborales a pesar de las sobrecargas que esté presente (Delgado, 2014).

El primer objetivo específico tiene como finalidad identificar el nivel de bienestar laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Honorio Delgado, se puede identificar en la tabla N° 1 que el 52.73% de la muestra encuestada se encuentra en el nivel alto

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

de bienestar laboral, similar a lo encontrado por Pachapuma (2021) que indicó en su estudio que el 61.3% de su muestra se encontraba en el nivel medio de satisfacción laboral, de igual manera, Sánchez y Becerra (2021) determinaron en su investigación que 45.3% de su muestra se ubicaba en el nivel medio de bienestar psicológico. Ascona y Espinoza (2020) encontraron que, en el servicio de emergencias de la ciudad de Lima, el 27.66% del servicio de enfermería se ubica en el nivel alto de bienestar psicológico.

El segundo objetivo específico es identificar el grado de sobrecarga laboral en el personal de salud de la unidad de Cuidados Intensivos, con este propósito, se identificó en la tabla N° 4 que la sobrecarga laboral en el personal de salud se encuentra en el nivel medio, con el 67.27% de la muestra del estudio ubicándose en él. Estos resultados se encuentran en línea con los encontrados por Pachapuma (2021) que determino que el 64.5% de su muestra indicaba tener una carga laboral enorme y el 35.5% se encontraba con una carga laboral excesiva, de igual modo, Alva y Valderrama (2021) encontraron que el nivel de sobrecarga laboral es alto en el 56% de su muestra de estudio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3. Conclusiones

Primera: De acuerdo a los datos encontrados en la investigación se concluye que los datos de la correlación son estadísticamente significativos, por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Segunda: Existe relación significativa negativa alta entre el bienestar psicológico y la sobrecarga laboral, los cual indica que un mayor bienestar psicológico se asocia a una menor sobrecarga laboral y viceversa.

Tercera: Se identificó que la mayoría del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos presenta un nivel alto de bienestar psicológico (52.73%), seguido en proporción por quienes presentan un nivel de bienestar psicológico medio (40.00%) y bajo (7.27%).

Cuarta: Se identificó que el 67.27% del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos percibe un nivel medio de sobrecarga laboral, seguido por el 32.73% el cual percibe un nivel de sobrecarga laboral baja.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

4. Recomendaciones

I. Se recomienda mantener una distribución equitativa entre las labores desempeñadas por el personal de la Unidad de Cuidados Intensivos, para así, continuar con un nivel de sobrecarga medio y un nivel alto de bienestar laboral, pudiendo incluso reducir los niveles de sobrecarga laboral y mejorar los niveles de bienestar laboral.

II. Se recomienda brindar charlas al personal acerca de la gestión de las emociones y técnica de relajación o hábitos lúdicos para poder mantener constante e incluso mejorar los niveles de bienestar laboral.

III. Se recomienda mantener una comunicación constante con el personal de la Unidad de Cuidados Intensivos para apoyar adecuadamente al personal cuando se tiene una alta afluencia de pacientes dentro del nosocomio, reduciendo su posibilidad a la sobrecarga laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abbasi, T. (2015). Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems, 2*(1), 27-37. http://www.msaes.org/article_10101.html

Actis Di Pasquale, E. (2008). *Bienestar social: un análisis teórico y metodológico como base para la medición de la dinámica histórica en la Argentina* [Conferencia]. II Jornadas de Historia Económica, Caseros, Argentina. http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/808

Alva, A., & Valderrama, Y. (2021). *Sobrecarga laboral y afrontamiento emocional en las enfermeras de primera línea durante el cuidado de pacientes COVID-19, Trujillo 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio del campus de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87601?show=full

Ascona, J., & Espinoza, N. (2020). *Carga laboral y bienestar psicológico del profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Sergio E. Bernales, Lima.* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio del campus de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57721

Baz, K., Eguez, M., López, V., Lucas, M., & Siri, K. (2013). *Sobrecarga laboral en enfermería y riesgos en la seguridad del paciente paliativo.* [Tesis de pregrado, Universidad de la República]. Repositorio del campus de la UR. https://hdl.handle.net/20.500.12008/2415

Bi, S., & Salvendy, G. (1994). A proposed methodology for the prediction of mental workloa, based on engineering system parameters. *Work and stress, 8*(4), 355 - 371. https://doi.org/10.1080/02678379408256542

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26*(2), 157-170. https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7

Blanco, L., Cely, O., Paz, E., Ramirez, L., & Suárez, K. (2021). *Carga laboral e intensidad horaria como factores de riesgo para la calidad de vida y bienestar laboral en la empresa eléctrica.* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnica Grancolombiano]. Repositorio del campus de la POLI. https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6515

Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio del campus de la UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462

Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria, 31*(8). https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8

Cuba, R. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del personal farmacéutico del grupo 26 de la red Nazca, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], Repositorio del campus de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82201

Delgado, J. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral.* Universidad Militar Nueva Granada, Bogota.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Diaz, D., Hernández, E., & Rolo, G. (2013). *Carga Mental de Trabajo.* SINTESIS. https://www.sintesis.com/guias-de-intervencion-193/carga-mental-de-trabajo-libro-1727.html

Diaz, W. (2017). *Sobrecarga laboral asociado a sindrome de Burnout en Personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo.* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio del campus de la UPAO. https://hdl.handle.net/20.500.12759/2588

Estrada, Y., & Ramírez, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de investigación en turismo y desarrollo local, 3*(8), 1-12. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8553990

Farrerons, L., & Calvo, F. (2008). Estudio descriptivo del síndrome de burnout en una muestra de profesionales de enfermería en el área sur de Gran Canaria. *Ansiedad y estrés, 14*(1), 101-113. http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2684331

Flores, D. (2018). *Bienestar laboral de los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia en el distrito de Lima.* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio del campus de la UIGV. http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3486

Gil, W. (2019). *Carga de trabajo y su influencia en el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Fracsa Arequipa – 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustin de Arequipa]. Repositorio del campus de la UNSA. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/fe4f1a7c-b761-4739-9c55-c1bf89f08980

Gobierno de España. (2019). Bienestar laboral. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf

Gonzales, E. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo.* [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio del campus de la UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380

Gonzáles, M. (2006). Absentismo y abandono escolar: Una situación singular de la exclusión educativa. *Revista electronica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en educación, 4*(1), 1-15. https://revistas.uam.es/reice/article/view/5560

Jara, K., & Sopla, B. (2019). *Propiedades psicométricas del cuestionario de Bienestar Laboral General en personal asistencial médico de dos hospitales de Chimbote.* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio del campus de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39962

Laca, F., Mejía, J., & Gondra, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y salud, 6*(1), 87-92. https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/796

Lozada, M. (2014). Recuperado el 13 de julio de 2022, de Condiciones de trabajo de profesionales de medicina y enfermeria en UCI y seguridad del paciente. Bogotá.Colombia. https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2014/condiciones-trabajo-profesionales-medicina-enfermeria-en-uci-seguridad-paciente-bogotacolombia

Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Sergio, M. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y estrés, 23*, 66-70. https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-169509

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Martínez, L., Plata, S., Preciado, Y., Sánchez, M., & Rendon, L. (2021). *Carga laboral y su influencia en el bienestar laboral del personal que integra el grupo de protección a personas e instalaciones de la Metropolitana de Bogotá.* [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio del campus de la POLI. https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3023?show=full

Menshkati, N., & Hancock, P. (2000). *Human Mental Workload* (1ra ed.). North Holland.

Montalvo, W. (2020). *Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L.* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio del campus de la USAT. http://hdl.handle.net/20.500.12423/2903

Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (1ra ed.). Pirámide. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=532730

Nieto, M. (2019). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio del campus de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31075

Odeku, O., & Odeku, O. (2011). Importance of the welfare facilities in the workplace: issues in perspectives. *The Scientific Journal for Theory and Practice of Socio-economic Development, 4*(7), 23-34. http://dx.doi.org/10.12803/SJSECO.4712315

Organización Internacional del Trabajo. (2022, julio). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (2022, julio). La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

accidentes cerebrovasculares. https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo

Pachapuma, M. (2021). *Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia Hospital Honorio Delgado Arequipa - 2019.* [Tesis de maestria, Universidad Nacional de San Agustin]. Repositorio del campus de la UNSA. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/a544f478-c85b-494a-937b-16ee05ab366e

Puspitasari, A., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society, 3*(1), 334-344. https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.299

Ruiz, M., & Sánchez, J. (2020). *La importancia de la cultura organizacional en el desarrollo del bienestar laboral de la PEA 2019 de la ciudad de Trujillo.* [Tesis de pregrado , Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio del campus de la UPAO. https://hdl.handle.net/20.500.12759/6972

Sánchez, R. & Becerra, B. (2021). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de mayo. Lima.* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio del campus de la UAI. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/737

Streeck, W. (2005). Industrial relations: From state weakness as strength to state weakness as weakness. Welfare corporatism and the private use of the public interest. En S. Green, & W. Patterson (Eds.), *Governance in Contemporary Germany The Semisovereign State Revisited* (pp. 138-164). https://doi.org/10.1017/CBO9780511807749.007

Tarazona, G. (2020). *Condiciones de trabajo y salud en personal de UCI en Institucuines Hospitalarias de III y IV nivel en Bogotá.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Colombia]. Repositorio del campus de la UNAL. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/75763

Trazona, G. (2021). Condiciones de salud y trabajo en personal UCI en hospitales de Bogotá. Un estudio cualitativo. *Revista Internacional de Salud, Bienestar y Sociedad, 6*(1), 1-23. https://doi.org/10.18848/2474-5219/CGP/v06i01/1-20

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

Anexo 1

Consentimiento Informado

Conforme la presente, se le invita a participar de la investigación denominada **"BIENESTAR LABORAL Y SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GENERAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA, 2023"** desarrollada por el Lic. En enfermería **COBARRUBIA CASILLA, ROY DAVID** perteneciente a la Escuela de Postgrado de Maestría en Gerencia de Salud de la Universidad Católica Santa María.

Asimismo, ponemos en su conocimiento que como objetivo principal se pretende determinar el grado de relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga laboral en el personal de servicio médico de vuestra institución.

Se le resalta que la investigación no implicará ningún daño a su integridad y los datos serán tratados solo con fines investigativos.

Desde ya agradecemos su colaboración.

Yo, _____

(Nombres y Apellidos)

Acepto que he sido informado a cerca de la investigación y acepto voluntariamente participar en la presente investigación.

_____

Firma

Anexo 2

Cuestionario de bienestar laboral

Edad: _____ Sexo: ____ Fecha: _____

A continuación, encontrará una serie de palabras relacionadas **a cómo te siente actualmente en tu trabajo**, lee atentamente y marca la respuesta que consideres adecuada.

Instrucciones:

En los siguientes ítems encontrarás un rango de respuestas (1 al 7) en relación a cómo te sientes en el trabajo, rodea el número que consideres adecuado, teniendo en cuenta que las respuestas del 3 al 1 están bajando y las respuestas del 5 al 7 están subiendo.

N°	Actualmente, en mi trabajo, siento:							
1	Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
2	Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
3	Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
4	Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
5	Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
6	Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
7	Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
8	Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
9	Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
10	Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad
11	Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
12	Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
13	Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
14	Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad

15	Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
16	Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
17	Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
18	Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
19	Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
20	Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

Instrucciones: *Lee las siguientes frases y rodea el número considerando que las respuestas cerca al 1 significa que tus expectativas están bajando y las respuestas cerca al 7 significa que tus expectativas están subiendo.*

21 Mi motivación por el trabajo	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
22 Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7
23 Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7
24 Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo. (Recarga laboral)	1	2	3	4	5	6	7
25 Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7
26 La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
27 La conciliación de mi trabajo con mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7
28 Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7
29 Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7
30 El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
31 Mi acatamiento de las pautas de la dirección. (Obedecer)	1	2	3	4	5	6	7
32 Mi estado de ánimo laboral	1	2	3	4	5	6	7
33 Mis oportunidades de promoción laboral	1	2	3	4	5	6	7
34 Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
35 Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7

36	Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
37	Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7
38	El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7

Instrucciones: *En los siguientes ítems rodea el número (1 a 7) que encontrarás por cada ítem. Considerando que 1 es nunca y 7 es siempre. Recuerda no existen respuestas correctas o incorrectas.*

		Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:						
39	**T**rastornos Digestivos	1	2	3	4	5	6	7
40	Dolores de Cabeza	1	2	3	4	5	6	7
41	**I**nsomnio	1	2	3	4	5	6	7
42	Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7
43	Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7
44	Sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
45	Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7
46	Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7
47	Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7
48	Mal humor	1	2	3	4	5	6	7
49	Baja realización profesional	1	2	3	4	5	6	7
50	Trato despersonalizado (Te hace sentir inferior como persona)	1	2	3	4	5	6	7
51	Frustración	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3

Cuestionario de sobrecarga laboral

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2013) / Adaptado por Nieto Polo y Lora (2018)

INDICACIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" en el casillero que corresponda, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

N°	PREGUNTAS:	SI	NO
1.	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.		
2.	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.		
3.	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4.	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados		
5.	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.		
6.	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.		
7.	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
8.	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
9.	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.		
10.	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
11.	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado.		
12.	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.		
13.	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		

14.	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15.	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16.	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17.	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18.	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19.	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		
20.	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
21.	Su ritmo de trabajo es rápido.		
22.	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23.	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.		
24.	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.		
25.	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
26.	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27.	Su programación de trabajo es por turnos		
28.	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación		
29.	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos		
30.	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		
31.	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
32.	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
33.	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.		
34.	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
35.	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.		
36.	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.		
37.	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.		
38.	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		

39.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
40.	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.		

Anexo 5

Matriz de consistencia interna

<table>
<tr><th>Problemas</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Variables</th><th>Dimensiones e indicadores</th><th>Metodología</th></tr>
<tr>
<td rowspan="2">Pregunta general:
¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y sobrecarga laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023?
Preguntas específicas:

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga física en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga mental en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y la presión de tiempo en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023?</td>
<td rowspan="2">Objetivo general:
Determinar la relación entre el bienestar laboral y sobrecarga laboral en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023
Objetivos específicos:
- Identificar la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga física en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023
- Identificar la relación entre el bienestar laboral y la sobrecarga mental en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023
- Identificar la relación entre el bienestar laboral y la presión de tiempo en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023</td>
<td rowspan="2">Dado que la sobrecarga de trabajo representa un factor de riesgo para la salud de los profesionales de enfermería, es probable que la productividad de los trabajadores se vea perjudicado, puesto que este aspecto está vinculado directamente con el bienestar laboral.</td>
<td>V1: Bienestar laboral</td>
<td>1. Bienestar psicosocial
- Afectos
- Competencias
- Expectativas
2. Efectos colaterales
- Somatización
- Desgaste
- Alineación</td>
<td rowspan="2">Tipo de investigación
Descriptivo - Correlacional
Método de investigación
Hipotético - deductivo
Diseño de investigación
No experimental
Población y Muestra
50 profesionales de la salud
Técnica
Encuesta
Instrumento
Cuestionario de Bienestar laboral
Cuestionario de sobrecarga laboral</td>
</tr>
<tr>
<td>V2: Sobrecarga laboral</td>
<td>1. Sobrecarga física
2. Sobrecarga mental
3. Presión de tiempo
4. Organización de trabajo</td>
</tr>
</table>

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y la organización del trabajo en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023?	- Identificar la relación entre el bienestar laboral y la organización del trabajo en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Honorio Delgado, Arequipa, 2023				

Anexo 6

Matriz de sistematización de datos

| | | |

| | | |

| | | |

Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	66
Si	No		Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	No		Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	64
Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	No	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	No	66
No	No	No	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	66
Si	No	No	Si	Si	No	Si	No	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	66
Si	Si	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	No	66
Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	No	65
Si	No	No	Si	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	65
Si	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si		Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	64
Si	Si	No	Si	Si	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	65
No	Si	No	Si	Si	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	65
Si	Si	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	No	No	No	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	64
Si	No	No	Si	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	64
Si	Si	No	No	No		Si	Si	No	Si	No	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	63
Si	No	No	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	64
No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si		Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	63
Si	No	No	No	No	No	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	No	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	63
Si	No	No	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	63
Si	No	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	No	63
No	Si	No	Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	63
Si	No	No	Si	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	63
Si	No	No	Si	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	63
Si	Si	No	No	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	Si	63
No	No	No	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	No	63
Si	Si	No	No	No	Si	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	No	62
No	Si	No	Si	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	Si	No	No	61
Si	No	No	Si	Si	No	No	Si	No	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	Si	No	No	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	61

| | | |

BIENESTAR LABORAL Y SOBRECARGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL GENERAL HONORIO DELGADO, AREQUIPA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	6%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
7	www.prevencionintegral.com Fuente de Internet	1%