



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Tesis**

Sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de un  
centro de salud, Lima 2025

**Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Enfermería**

**Presentado por:**

**Autora:** Díaz Canales, Cristina


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-6399-2536>

**Asesor:** Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo Cristina Diaz Canales, egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "**SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2025**" Asesorado por el docente: Mg. Jaime Alberto Morí Castro DNI 43636025, ORCID 0009-0005-7630-2675 tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código 14912:447801020 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

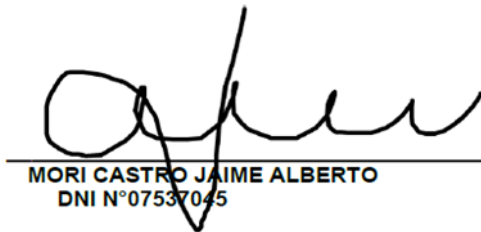


.....  
 Firma de autor 1  
 Nombres y apellidos del Egresado

Cristina Diaz Canales  
 DNI: 41921413

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....



MORI CASTRO JAIME ALBERTO  
 DNI N°07537045

Lima, 19.....de diciembre..... de 2024.....

**DEDICATORIA:**

A Dios por guiarme en este largo camino y permitir que pueda alcanzar mis metas. A mi familia quienes me apoyaron y son un motor para salir adelante. A mis maestros y mentores, por su dedicación y pasión por la enseñanza y por ser parte de mi formación académica.

**AGRADECIMIENTO:**

A los maestros de mi casa de estudio, tutores del internado hospitalario y comunitario por impartirme toda la enseñanza hacia mi formación profesional. A Dios por darme mucho valor y guiarme en cada etapa de mi vida.

**JURADO:**

**Presidente: Mg. Lucimar Josefina Barrio Cabello**

**Secretario: Mg. Rosa María Muñoz Pizarro**

**Vocal: Mg. Ruby Ines Barreda Paredes**

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA:</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO:</b> .....	iv
<b>ÍNDICE</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	x
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1. Planteamiento del problema</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	3
<b>1.2.1 Problema general</b> .....	3
<b>1.2.2 Problemas específicos</b> .....	4
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	4
<b>1.3.1 Objetivo general</b> .....	4
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	4
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	5
<b>1.4.1 Teórica</b> .....	5
<b>1.4.2 Metodológica</b> .....	5
<b>1.4.3 Práctica</b> .....	6
<b>1.5. Limitaciones de la investigación</b> .....	6
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>2.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	7
<b>2.2. Bases teóricas</b> .....	10
<b>2.3. Formulación de hipótesis</b> .....	16
<b>2.3.1. Hipótesis general</b> .....	16
<b>2.3.2. Hipótesis específicas</b> .....	17
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b> .....	17
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	17
<b>3.2. Enfoque investigativo</b> .....	17
<b>3.3. Tipo de investigación</b> .....	18
<b>3.4. Diseño de la investigación</b> .....	18
<b>3.5. Población, muestra y muestreo</b> .....	19

<b>3.6.</b>	<b>Variables y operacionalización</b> .....	21
<b>3.7.</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	22
<b>3.7.1.</b>	<b>Técnica</b> .....	22
<b>3.7.2.</b>	<b>Descripción</b> .....	22
<b>3.7.3.</b>	<b>Validación</b> .....	23
<b>3.7.4.</b>	<b>Confiabilidad</b> .....	23
<b>3.8.</b>	<b>Procesamiento y análisis de datos</b> .....	23
<b>3.9.</b>	<b>Aspectos éticos</b> .....	24
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....		26
<b>4.1.</b>	<b>Resultados</b> .....	26
<b>4.1.1.</b>	<b>Análisis descriptivo de resultados</b> .....	26
<b>4.1.2.</b>	<b>Prueba de hipótesis</b> .....	31
<b>4.1.3.</b>	<b>Discusión de resultados</b> .....	37
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....		42
<b>5.1.</b>	<b>Conclusiones</b> .....	42
<b>5.2.</b>	<b>Recomendaciones</b> .....	43
<b>REFERENCIAS</b> .....		45
<b>Anexos</b> .....		52
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia</b> .....		53
<b>Anexo 2: Instrumentos</b> .....		55
<b>Anexo 3: Validez de los instrumentos</b> .....		60
<b>Anexo 4: Confiabilidad del instrumento</b> .....		61
<b>Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética</b> .....		63
<b>Anexo 6: Formato de consentimiento informado</b> .....		64
<b>Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos</b> .....		66
<b>Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin</b> .....		67

## RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería. Metodología: Se desarrolló enfoque de estudio cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional, de corte transversal; la población fue constituida por 80 profesionales de enfermería que laboran en el establecimiento de salud. Resultados: Se tienen aspectos sociodemográficos de los profesionales de enfermería. Con respecto al rango de edad, de 31 a 40 años en 42%, en sexo femenino 88.8%, en estado civil soltero en 60%, en tiempo de servicio, de 1 a 10 años en 63%, en horas laborales, de 11 a 20 horas en 66%, en cargo que desempeña, asistencial 87.5%, en condición laboral, nombrados en 41.3%. Al correlacionar la sobrecarga laboral con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral baja, manifiesta una calidad de vida buena en un 8,8% en su mayoría. Los que presentan una sobrecarga laboral media, manifiestan una calidad de vida regular en un 48,8% en su mayoría. Por último, aquellos que presentan una sobrecarga laboral alta, manifiestan una calidad de vida mala en un 15,0% en su mayoría. Se concluyó que existe relación inversa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025, según la correlación de  $-0.624$  con una significancia del  $0.000$  menor al  $0.01$

Palabras claves: Sobre carga laboral, calidad de vida, profesional de enfermería.

## ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work overload and quality of life in nursing professionals. Methodology: A quantitative, applied, non-experimental, correlational, cross-sectional study approach was developed; The population was made up of 80 nursing professionals who work in the health establishment. Results: Sociodemographic aspects of nursing professionals are available. With respect to the age range, from 31 to 40 years old in 42%, in female sex 88.8%, in single marital status in 60%, in time of service, from 1 to 10 years in 63%, in working hours, from 11 to 20 hours in 66%, in position held, care 87.5%, in working condition, appointed in 41.3%. When correlating work overload with the quality of life of nursing professionals, it was found that the group that presents a low work overload manifests a good quality of life in 8.8% in the majority. Those with a medium work overload manifest a regular quality of life in 48.8% in the majority. Finally, those who have a high work overload manifest a poor quality of life in 15.0% in the majority. It was concluded that there is an inverse relationship between work overload and quality of life in nursing professionals in a health center, Lima 2025, according to the correlation of -0.624 with a significance of 0.000 less than 0.01

Keywords: Overload of work, quality of life, nursing professional.

## INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral es el exceso en carga de trabajo ejecutado en determinado tiempo, causando estrés el cual afecta la salud mental y física del trabajador. En enfermería, se caracteriza por falta de descansos, muchas horas de trabajo, demasiadas tareas rutinarias con poco significado sin el uso de habilidad del trabajador, dando múltiples funciones laborales, cuidados de un número elevados de pacientes, entre otros.

El objetivo de esta investigación tiene como finalidad determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025. Esta investigación emplea el método hipotético-deductivo, que permite formular hipótesis basadas en observaciones y experiencias, y comprobarlas mediante conclusiones lógicas. Como dimensiones de los cuidados de enfermería se examinan las cualidades del hacer de enfermería, apertura a la comunicación enfermera-paciente y disposición para la atención; como aspectos de la calidad de vida, el bienestar físico y bienestar psicológico.

Se prevé que esta investigación contribuya al progreso de la calidad de vida en los profesionales enfermeros (as), y aporte recomendaciones para contribuir en la atención y el apoyo a los pacientes; así como, para formular políticas y prácticas de salud pública.

Para facilitar su comprensión y presentación, el documento se divide en cinco capítulos: Problema, marco teórico, metodología, presentación y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones. Por último, se presentan las referencias y los anexos de la investigación.

## CAPITULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) describe las labores en enfermería como las acciones y cuidados colaborativos otorgados por profesionales hacia individuos que pertenecen a diversos grupos etarios, bien sean sanos o enfermos, incluyendo la administración de fármacos, la vigilancia constante, el monitoreo de signos vitales, la satisfacción de necesidades básicas, entre otras funciones (1).

En la actualidad, se reconoce que la profesión de enfermería es altamente exigente y demandante cuya afectación en las labores se encuentra intrínsecamente relacionada con la sobrecarga laboral, el alto ingreso de pacientes en los centros de salud, los ritmos de trabajo acelerados y la asignación de múltiples funciones (2). Asimismo, el exceso de carga laboral frecuentemente deteriora la calidad de vida de los enfermeros, ocasionando patologías cardiovasculares, inmunitarias, psicológicas, gastrointestinales, entre otras (3).

A nivel internacional, se ha evidenciado un auge en las exigencias en los profesionales enfermeros (as), específicamente posterior a la pandemia por COVID-19. Es así, como los mismos se encuentran expuestos a una extensa carga horaria, cuidados de un número elevado de pacientes y espacios laborales inadecuados, constituyendo factores que alteran la calidad de vida (4).

En concordancia, el estudio desarrollado por Henríquez et al. muestra que la sobrecarga laboral abarca niveles altos en el 58% del personal, seguido de niveles intermedios en el 32%, lo cual afecta en mayor proporción al género femenino. Además, se evidencia una deficiente calidad de vida en el 60% de los participantes, relacionándose con largas jornadas de trabajo, falta de incentivos económicos, insuficientes reconocimientos y problemas interpersonales,

desencadenando estrés (40%), percepciones negativas sobre el lugar de trabajo (37%), depresión (25%), bajos niveles de recreación y distracciones externas (24%) y ausentismo laboral (22%) (5).

Asimismo, el reporte de la calidad de vida del personal de enfermería mundialmente refleja una problemática sanitaria y social importante tras concluir en una media de 207.31 puntos, lo cual indica niveles medios que se acompañan de dificultad para conciliar el sueño, problemas emocionales, interferencias con la vida social y aparición de nuevas enfermedades, siendo las más registradas el síndrome de burnout, ansiedad y estrés (6).

En Latinoamérica se posiciona la sobrecarga laboral como uno de los principales factores de riesgo, impactando negativamente en la calidad de vida de los licenciados en enfermería, quienes totalizan en el porcentaje más elevado y desfavorable con el 88% (7).

En el contexto nacional, el sistema de salud se caracteriza por la precariedad de profesionales registrando tan sólo 17 enfermeros por cada 10 mil habitantes, existiendo deficiencias en la atención del paciente, exceso de las capacidades de los cuidados en enfermería y sobrecarga laboral puesto que, también cumplen con funciones administrativas y de gestión (8). En base a esto, la investigación desarrollada por Rubio muestra que la sobrecarga laboral se presenta en niveles altos en el 72% y en niveles medios en el 24%, lo cual incide en una deficiente y regular calidad de vida con el 41% y 45%, respectivamente (9).

El personal de enfermería que trabaja en hospitales de nivel II ha reportado que su calidad de vida no es muy alta, especialmente en lo que respecta al apoyo que reciben de sus superiores y la carga de trabajo que enfrentan. Sin embargo, cuando se trata de su motivación interna, los encuestados se sienten en un nivel medio. Ellos creen que su vocación, las actividades recreativas que disfrutan y el apoyo de sus familias pueden influir de manera positiva o negativa en su calidad de vida (10).

Finalmente, en el centro de salud en estudio se denota una sobrecarga laboral, cuidados de un número elevado de pacientes, jornadas de trabajo extensas sin períodos de descanso, falta de apoyo directivo y asignación de múltiples labores, incluyendo aquellas que están fuera del ejercicio de la enfermería, disminuyendo proporcionalmente la calidad de vida de los enfermeros. Si la situación persiste sin intervención, es probable que se genere un aumento en el estrés laboral, agotamiento físico y mental, disminución en la satisfacción laboral y un mayor riesgo de errores en la atención de los pacientes. A largo plazo, esto podría derivar en una alta rotación de personal, mayor ausentismo y deterioro en la calidad de los servicios de salud, impactando tanto a los profesionales como a los usuarios del sistema. Para mejorar la situación, se pueden implementar estrategias como la redistribución equitativa de la carga laboral, contratación de más personal para reducir la presión sobre los enfermeros, establecimiento de períodos de descanso adecuados y fortalecimiento del apoyo directivo. Además, es fundamental optimizar la gestión del tiempo y delimitar claramente las funciones de enfermería para evitar la asignación de tareas no correspondientes a su rol. Estas acciones pueden contribuir a mejorar la calidad de vida del personal y garantizar una atención eficiente y segura para los pacientes.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del servicio y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del servicio y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Teórica**

La justificación teórica busca entender mejor la carga de trabajo que enfrentan los profesionales de enfermería en el centro de salud que estamos analizando. También se enfoca en evaluar cómo esta carga laboral afecta su calidad de vida. Es importante explorar cómo estas dos áreas están conectadas, ya que comprender esta relación nos ayudará a identificar áreas de mejora. La justificación teórica implica determinar la sobrecarga laboral presente en el centro de salud en estudio, así como también, los niveles de calidad de vida que poseen los profesionales en enfermería y la interrelación de las variables. Asimismo, la investigación agrega estadísticas actualizadas que permiten evidenciar el impacto de la problemática, conceptualizaciones y comparaciones con otros estudios realizados previamente. Por último, el sustento teórico se basa en el modelo que evalúa la sobrecarga laboral y la calidad de vida propuesto por Betty Newman, quien enfatiza que la enfermería es una profesión altamente demandante donde los practicantes se encuentran expuestos a arduas jornadas laborales, escasos períodos de descanso, sobrecarga de trabajo, cuidados de un gran número de pacientes e incluso situaciones estresantes que originan consecuencias físicas, psicológicas y emocionales, disminuyendo progresivamente calidad de vida de enfermeros y restando bienestar personal.

##### **1.4.2 Metodológica**

La justificación metodológica de esta investigación se basa en la elección de un enfoque cuantitativo, ya que permite medir de manera objetiva la relación entre la sobrecarga laboral y

la calidad de vida en profesionales de enfermería. Se emplea un diseño correlacional, adecuado para analizar el grado y dirección de la asociación entre ambas variables sin manipulación de los factores en estudio. Además, se utiliza un diseño no experimental y de corte transversal, lo que permite recolectar los datos en un solo momento del tiempo sin intervenir en las condiciones de los participantes, facilitando el análisis de la realidad en su contexto natural. Además de ello se brindó instrumentos de recolección de datos desarrollados internacionalmente, confiables y validados en el Perú, lo que podrá ser utilizados en otros estudios con objetivos similares.

### **1.4.3 Práctica**

La justificación práctica de esta investigación radica en buscar realmente hacer una diferencia en la vida del personal de enfermería. Al enfocarnos en mejorar sus condiciones laborales y su bienestar, estamos trabajando para que su día a día sea más llevadero y satisfactorio. Esto no solo beneficiará a los enfermeros y enfermeras, sino que también tendrá un impacto positivo en la atención que brindan a los pacientes. Al identificar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida, los resultados pueden servir como base para la implementación de estrategias de gestión que optimicen la distribución del trabajo, promuevan ambientes laborales saludables y reduzcan el agotamiento del personal. Además, esta información puede ser utilizada por las autoridades de salud y administradores hospitalarios para diseñar políticas que favorezcan el equilibrio entre la demanda laboral y el bienestar de los profesionales, garantizando una atención de calidad a los pacientes.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

Parte de la limitación de la investigación fue el tiempo en la recolección de datos al aplicar la encuesta es por ello que se encuestó por grupos para no interrumpir las actividades

de los profesionales de enfermería, por lo cual la recolección se extendió unas 3 semanas hasta cumplir con la totalidad de la muestra.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **A nivel internacional**

Solórzano (12), en el 2021, en Ecuador elaboró un estudio con la finalidad de “Identificar la correlación existente entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería en un centro hospitalario nacional”. Para ello, empleó una metodología descriptiva, correlacional y de corte transversal sobre una muestra conformada por 35 participantes, incluyendo técnicos y licenciados de enfermería con horarios rotativos, tomando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados demostraron que la sobrecarga laboral abarcó niveles intermedios en el 72% de los encuestados, denotando que las dimensiones con mayor afectación fueron las exigencias mentales en el 57% y las exigencias físicas en el 55%. Por su parte, la calidad de vida se vio afectada en el 48% de los enfermeros, describiendo el desencadenamiento de síntomas físicos y psicológicos como cefalea, insomnio, ansiedad, depresión y dolores músculo esqueléticos, así como también, disminución de la vida social y recreativa. En conclusión, existió una

asociación alta y negativa entre las variables de estudio, siendo una problemática importante de abordar en la actualidad.

Ribeiro et al. (13), en el 2021, en España ejecutó una investigación que tuvo como objetivo general “Valorar la sobrecarga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería que labora en instituciones sanitarias públicas a nivel nacional”. Emplearon una metodología descriptiva, cuantitativa y de corte transversal sobre una muestra de estudio conformada por 78 enfermeros de género femenino y masculino, tomando la encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados demostraron que el 93% del personal abarcó el género femenino, así como también, la carga de trabajo totalizó en 60 horas semanales en el 56%, en turnos diurnos y nocturnos en el 41% y a través de un contrato público en el 74% denotando una sobrecarga laboral moderada en el 58% de los participantes. Con respecto a la calidad de vida, el 25% presenció niveles altos y el 39% niveles intermedios con mayor afectación en la dimensión biológica (4.25 puntos), psicológica (4.88 puntos) y relacional (4.50 puntos). En conclusión, las variables se asociaron moderada y positivamente, siendo indispensable el desarrollo de más investigaciones en la temática para determinar el impacto social.

Carvajal y Cabrera (14), en el 2020, en Ecuador realizaron una investigación con el objetivo general de “Identificar la relación entre la sobrecarga laboral y su influencia en la calidad de vida de los profesionales de enfermería que ejecutan sus labores en los centros sanitarios nacionales”. Para ello, aplicaron una metodología mixta (cuantitativa y cualitativa), descriptiva y de corte transversal sobre una muestra conformada por 50 enfermeros, incluyendo técnicos y licenciados, tomando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados denotaron que el 72% de los participantes afirmó una calidad de vida deficiente que se caracterizó por sintomatologías físicas, psicológicas, poca disponibilidad de tiempo para realizar sus actividades personales y altas demandas laborales, teniendo como principal causa

la sobrecarga de trabajo. Asimismo, el exceso de trabajo abarcó niveles altos en el 55% de los profesionales, influyendo falta de incentivos y reconocimientos personales, desmotivación e inadecuada ergonomía dentro de los centros hospitalarios. En conclusión, existió una correlación moderada y negativa entre las variables de estudio mencionando que la sobrecarga laboral correspondió a un factor determinante en la disminución de la calidad de vida.

### **A nivel nacional**

Panta (15), en el 2023, que tuvo como objetivo general “Identificar la correlación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los profesionales de enfermería que ejercen sus labores en el servicio de cuidados intensivos de un centro hospitalario local”. Para ello, empleó una metodología descriptiva, correlacional, no experimental, básica y de corte transversal sobre una muestra constituida por 150 participantes, tomando dos encuestas de 35 y 20 ítems como técnicas de recolección de datos. Los resultados arrojaron que el 52% de los enfermeros mantuvo una carga laboral en niveles intermedios, seguido del 20% con niveles altos. Asimismo, la calidad de vida se vio afectada en el 48% de los individuos, destacando escasa disponibilidad de tiempo para su vida personal, problemas interpersonales y sintomatología física debido a una sobrecarga de trabajo en los ambientes hospitalarios. En conclusión, existió una asociación moderada y negativa entre las variables de estudio, es decir, a mayor exceso de trabajo más deficiente es la calidad de vida en el personal de la salud.

Peña (16), en el 2022, desarrolló un estudio que tuvo como objetivo general “Identificar la correlación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida de los enfermeros que laboran en un centro hospitalario local”. Empleó una metodología cuantitativa, descriptiva, correlacional y de corte transversal sobre una muestra conformada por 80 participantes a través de una técnica de muestreo censal, tomando dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los resultados denotaron las siguientes relaciones: La dimensión carga física se asoció

con la disminución de la calidad de vida en un 78%, seguido de la dimensión carga mental en un 80% lo cual disminuyó significativamente la calidad de vida en el 80% de los profesionales. Asimismo, el trabajo a turnos influyó en un 21%, la organización de los servicios hospitalarios en un 76% y el exceso de funciones en un 73%, abarcando labores asistenciales, administrativas y docentes. En conclusión, existió una correlación alta y negativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los enfermeros de los hospitales, lo cual afectó la prestación de servicios, la calidad del establecimiento de salud y la satisfacción de los pacientes que asistieron.

Morán (17), en el 2022, realizó un estudio que tuvo como finalidad “Valorar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los enfermeros pertenecientes al servicio de emergencia en un centro hospitalario nacional”. Para ello, empleó una metodología no experimental, cuantitativa y correlacional sobre una muestra finita conformada por 150 profesionales, incluyendo el género femenino y masculino, tomando dos encuestas validadas y confiables como técnicas de recolección de datos. Los resultados denotaron que el 68% de los participantes mantuvo niveles intermedios de sobrecarga laboral, seguido del 43% con niveles altos y el 25% con niveles bajos, específicamente en la dimensión carga mental (54%) y física (42%). Por su parte, la calidad de vida se vio afectada significativamente en el 49% de los enfermeros, lo cual sugirió implementar estrategias que disminuyan la carga de trabajo para aumentar la calidad de los cuidados y la satisfacción del personal. En conclusión, existió una asociación moderada y negativa entre las variables de estudio, siendo una problemática que debe ser abordada cuanto antes por las organizaciones sanitarias nacionales y centros de salud.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Primera variable: Sobrecarga laboral**

La sobrecarga laboral hace referencia a un exceso en la carga de trabajo que debe efectuarse en un determinado tiempo, generando estrés y afectando la salud física y mental de

los trabajadores. En enfermería, esta variable de estudio se caracteriza por la falta de descansos, largas horas de trabajo, tareas rutinarias con escaso significado y la no utilización de las habilidades del trabajador, adjudicación de múltiples funciones laborales, cuidados de un número elevado de pacientes, entre otros (18).

Asimismo, está relacionada con la falta de autonomía, la falta de comunicación y apoyo y la ausencia de políticas de conciliación. Dentro de los efectos negativos de la sobrecarga laboral se posiciona la disminución de la calidad de atención al paciente y la productividad de los profesionales, es considerado un factor de riesgo para el síndrome de burnout (19).

Para abordar el exceso de trabajo es indispensable la implementación de diversas estrategias, como proporcionar recursos y herramientas adecuados para el trabajo, fomentar la autonomía en la toma de decisiones, proporcionar retroalimentación y reconocimiento por el trabajo bien hecho, aumentar los incentivos económicos y las capacitaciones constantes, generar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, fomentar la comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo, entre otros (20).

### **Dimensiones de la sobrecarga laboral**

Las dimensiones de la sobrecarga laboral describen los diferentes aspectos que están involucrados en la carga de trabajo excesiva, entre ellas:

**Carga física:** Son los requerimientos físicos a los que se ven sometidos los profesionales de la enfermería en el trabajo diario. Estos requerimientos incluyen esfuerzos físicos, posturas de trabajo, presión de tiempo y manipulación manual de cargas, que ejecutados de forma frecuente generan fatiga corporal, cansancio, debilidad, dolencias músculo esqueléticas, lesiones y accidentes laborales (21).

**Carga mental:** Es considerado el esfuerzo mental que se requiere para realizar una tarea específica y está relacionada con la necesidad de procesamiento de información y toma de decisiones para la ejecución de la misma. Por otro lado, está relacionada con la cantidad de información que se debe procesar, la complejidad de la tarea, el tiempo disponible para realizarla y la necesidad de mantener la atención y la concentración, como se evidencia en la profesión de enfermería (22).

**Trabajo a turno:** Es descrito como una forma de organización laboral en la que los profesionales de enfermería realizan la jornada de trabajo, ocupando de manera sucesiva el mismo puesto. Esta dimensión implica que los trabajadores realicen turnos en horas diferentes en un tiempo determinado de días o de semanas, abarcando un total de 12 y 24 horas de trabajo diarias. A su vez, el trabajo a turnos puede ser continuo o discontinuo, incluyendo horarios nocturnos y fines de semana cuya carga laboral es mayor debido a los reducidos horarios de descanso y el mantenimiento de la atención y la concentración en momentos en que el organismo requiere descansar, trayendo como consecuencia efectos negativos en la salud física y emocional de los enfermeros (23).

**Organización de servicios:** La organización de servicios en enfermería se refiere a la forma en la que se estructura y gestiona los servicios hospitalarios para satisfacer las necesidades de los pacientes. Esta dimensión resulta indispensable tras incluir la planificación y coordinación de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para brindar atención de calidad. Además, agrupa la definición de roles y responsabilidades de los profesionales, la implementación de políticas y procedimientos, la gestión de la calidad y la evaluación del desempeño de forma constante (24).

### **2.2.2. Segunda variable: Calidad de vida**

La calidad de vida es un concepto amplio que hace referencia al bienestar general de una persona con respecto a sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones, y como se desarrolla frente a esto. Es un concepto multidimensional que incluye aspectos objetivos y subjetivos del bienestar social, siendo evaluada a través de diferentes dominios, como la salud, la educación, el empleo, la vivienda, el medio ambiente, la seguridad y la participación social. Esta variable de estudio es medida a través de diferentes métodos, como cuestionarios, escalas y encuestas, empleándose para evaluar el impacto de políticas y programas en la mejora del bienestar de la población. En el ámbito de la enfermería, la calidad de vida de los profesionales está relacionada con factores como la remuneración económica, la sobrecarga laboral, la cultura de calidad y seguridad asistencial, la autonomía en la toma de decisiones, la retroalimentación y el reconocimiento por el trabajo bien hecho, la comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo, otros (25).

Asimismo, la calidad de vida en el lugar de trabajo se refiere a cómo los empleados perciben sus condiciones laborales y el bienestar que experimentan en relación con sus objetivos y aspiraciones tanto profesionales como personales. Esta percepción influye de manera significativa en la psicología laboral de una persona, afectando su motivación, creatividad, capacidad de adaptación a cambios y disposición para innovar o aceptar transformaciones dentro de la organización. La calidad de vida laboral, por lo tanto, es un factor crucial para el desarrollo y el bienestar general de los empleados (26).

Asimismo, la calidad de vida laboral (CVL) es un indicador de bienestar que refleja las percepciones de los empleados acerca de su satisfacción con el entorno laboral. Este índice se basa en cómo los trabajadores valoran diferentes aspectos de su ambiente de trabajo. Las condiciones favorables y el desarrollo adecuado de los recursos humanos son fundamentales para el rendimiento óptimo de la empresa, mientras que las circunstancias desfavorables

pueden afectar negativamente tanto el desempeño individual como el colectivo dentro de la organización (27).

En el mismo sentido la calidad de vida laboral se refiere a cómo los empleados perciben y experimentan su satisfacción tanto en el ámbito profesional como personal. Se enfoca en el bienestar y desarrollo de los trabajadores, promoviendo su crecimiento emocional, social y físico dentro de la organización. Este enfoque puede diferir de otros modelos de evaluación laboral que priorizan la eficiencia y productividad de la empresa, ya que pone el énfasis en la satisfacción del empleado como un valor fundamental, aunque esto no necesariamente excluye la eficiencia organizacional (28).

### **Dimensiones de la calidad de vida**

**Apoyo directivo:** Es la ayuda y colaboración que el personal directivo y/o superior de los establecimientos de salud brindan a los profesionales de enfermería para que desempeñen sus labores de manera efectiva y eficiente. Algunas de las características del apoyo directivo que se identifican son las siguientes: Establecimiento de objetivos y propósitos a cumplir por el departamento de enfermería, dirección, evaluación y control del trabajo del personal, liderazgo en los procedimientos de contratación de nuevo personal, coordinación de los procesos de ingreso, atención al paciente y servicios de enfermería, administración del presupuesto y control de gastos, solución de cualquier problema, error o deficiencia que esté relacionado con el servicio de enfermería y acompañamiento o motivación a los profesionales en el trabajo diario (29).

El apoyo directivo se refiere a la motivación y el reconocimiento que el jefe otorga a los empleados por su desempeño. Es fundamental implementar estrategias efectivas alineadas

con los objetivos organizacionales para maximizar el rendimiento de los empleados. Un buen liderazgo que valore y apoye a su equipo no solo mejora la productividad, sino también la satisfacción laboral, generando un ambiente positivo y de colaboración (30).

**Motivación intrínseca:** Los impulsos internos son deseos y metas que motivan a las personas a realizar acciones específicas. En el ámbito laboral, el apoyo directivo implica la motivación proporcionada por los líderes y el reconocimiento del trabajo de los empleados. Este apoyo es fundamental para crear un ambiente de trabajo positivo y eficiente. Por tanto, es clave aplicar estrategias adecuadas que estén alineadas con los objetivos de la organización, ya que esto contribuye a mejorar el rendimiento de empleados y su satisfacción en el trabajo (31).

La motivación intrínseca impulsa a las personas a realizar tareas por el placer o satisfacción interna que experimentan al llevarlas a cabo, sin esperar recompensas externas. A diferencia de la motivación extrínseca, que se alimenta de incentivos como dinero, premios, castigos o presiones externas, la motivación intrínseca surge desde el interior del individuo, guiada por su propio interés y disfrute en la tarea (32).

**Carga de trabajo:** La tercera dimensión correspondiente a la variable de estudio denominada calidad de vida hace referencia a la cantidad de tareas, compromisos, deberes y responsabilidades que desempeña cada empleado durante su jornada laboral. En el ámbito de enfermería, hace referencia a un factor estresante para los trabajadores y puede tener efectos negativos en la salud física y emocional, fatiga, estrés, ansiedad y trastornos musculoesqueléticos (33).

Esto ocurre cuando la carga laboral excede la capacidad y los acuerdos establecidos con el trabajador, lo que, si no se gestiona adecuadamente, puede provocar problemas de salud. De manera similar, aquellos con puntajes más bajos en las pruebas de capacidad cognitiva también

mostraron estar relacionados con mayores demandas laborales y un mayor riesgo de sufrir consecuencias graves en su salud mental (34).

### **Teorías de la enfermería**

Una de las teorías de la enfermería que sustenta la investigación corresponde al modelo de calidad de vida profesional desarrollado por Farias, que se enfoca en la calidad de vida percibida por el personal de enfermería. Este modelo considera diferentes factores influyentes como las condiciones laborales, la remuneración, la carga de trabajo, la autonomía y el apoyo social. Asimismo, se divide en tres dimensiones principales: Dimensión laboral: Son las condiciones laborales en las que se desarrolla el personal de enfermería, específicamente en la sobrecarga laboral, el cual ha sido denotado como un factor determinante en la calidad de vida, la satisfacción laboral y la percepción de bienestar de los individuos. Dimensión personal: Involucra las características individuales de los enfermeros como la edad, el género, la educación y la experiencia laboral. La dimensión personal es importante para la calidad de vida profesional, ya que influye en la capacidad para desempeñar las tareas de manera efectiva y eficiente. Dimensión social: Son las interacciones sociales que desarrollan los enfermeros con los compañeros de trabajo, los pacientes, sus familias y la comunidad en general (35).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Ho: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de los servicios y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

Se emplea el método hipotético – deductivo descrito como un modelo científico que involucra la inducción y deducción de hipótesis de la investigación, así como también, su posterior comprobación o refutación. Básicamente está dirigido al planteamiento de la presencia o ausencia de la correlación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería que ejerce sus labores en el establecimiento sanitario (36).

### **3.2. Enfoque investigativo**

La investigación tiene un enfoque cuantitativo tras basarse en la recopilación y análisis de datos numéricos para describir, explicar y predecir un fenómeno asociado con la carga de trabajo y

la calidad de vida en los enfermeros. Este enfoque se relaciona principalmente con la explicación de la temática a través de bases teóricas y la obtención de datos estadísticas, buscando las regularidades y relaciones causales entre las variables y sus respectivas dimensiones (37).

### **3.3. Tipo de investigación**

La presente investigación es aplicada ya que tiene como finalidad valorar una problemática social importante empleando teorías y conceptualizaciones científicas para mejorar la comprensión de la misma y planteando estrategias que disminuyan la sobrecarga laboral y aumenten la calidad de vida en el personal de enfermería, es decir, posee fines prácticos (38).

### **3.4. Diseño de la investigación**

Considera un diseño no experimental definido como la metodología que involucra la observación del fenómeno problemático, la recolección de los datos, la observación y la obtención de conclusiones sin una finalidad práctica específica. En concordancia, el autor de la investigación no manipula de forma deliberada las variables, lo cual permite reconocer el impacto de la misma en la sociedad. Por otro lado, es correlacional al estudiar la relación entre dos variables complejas y difíciles de controlar, apoyándose en datos estadísticos que permiten determinar el grado de asociación y la dirección de la fuerza. Finalmente, es de corte transversal ya que mide las características de la población en un período de tiempo determinado, específicamente en el presente (39).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población hace referencia a la totalidad de individuos, objetos o elementos que poseen características observables, medibles y en común para una investigación científica, siendo finita o infinita (39). En el presente estudio está integrado por 80 profesionales de enfermería que laboran en el establecimiento de salud.

#### **Muestra**

Con respecto a la muestra, es una pequeña porción de elementos extraída de la población la cual debe ser representativa y suficiente para obtener respuestas válidas y fiables. Es así, como está constituida por 80 participantes licenciados en enfermería.

#### **Muestreo**

Por último, la técnica de muestreo empleada es censal ya que toma la totalidad de la población para ser estudiada al tratarse de un número pequeño y manejable de individuos, involucrando los criterios de inclusión (40).

#### **Criterios de inclusión**

- Licenciados en enfermería que laboren en el centro de salud.

- Licenciados en enfermería pertenecientes a diversos servicios (PCT, vacunación, crecimiento y desarrollo, ginecología, emergencia, trauma shock, triaje, entre otros).
- Licenciados en enfermería que acepten participar en la investigación mediante el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- Licenciados en enfermería que no laboren en el centro de salud.
- Licenciados en enfermería que no deseen participar en la investigación.
- Licenciados que estén de licencia

### 3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Sobrecarga laboral.	Exceso en la carga de trabajo que debe efectuarse en un determinado tiempo, generando estrés y afectando la salud física y mental de los trabajadores (22).	Niveles de sobrecarga laboral que se presentan en los profesionales de enfermería, medido a través de un cuestionario que evalúa las siguientes dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turno y organización de servicios.	Carga física.	Postura, manipulación de cargas, esfuerzo músculo esquelético, fuerza, peso.	Ordinal.	Alta (40-58) Media (20-39) Baja (0-19)
			Carga mental.	Ritmo laboral, usos de tecnologías, volumen de información, experiencia profesional.		
			Trabajo a turno.	Turnos de servicio, calendarios, organización de turnos con antelación.		
			Organización de servicios.	Rol de trabajo, estabilidad laboral, participación, organización del servicio, orden laboral.		
Calidad de vida.	La calidad de vida es un concepto amplio que hace referencia al bienestar general de una persona con respecto a sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones, y como se desarrolla frente a esto. (25).	Niveles de calidad de vida que presentan los profesionales de enfermería, medido a través de un cuestionario que evalúa las siguientes dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo.	Apoyo directivo.	Trabajo, remuneración económica, reconocimiento profesional, esfuerzo, apoyo de jefe y compañeros, autonomía, resultados.	Ordinal.	Buena (105-140) Regular (70-104) Mala (35-69)
			Motivación intrínseca.	Motivación, apoyo familiar, comunicación, capacitación, competencia, importancia, orgullo, compañerismo, identificación.		
			Carga de trabajo.	Cantidad de trabajo, presión, prisa y agobio, conflictos interpersonales, falta de tiempo, incomodidad física, estrés, consecuencias laborales.		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica a emplear corresponde a la encuesta definida como una herramienta investigativa organizada que incluye las instrucciones generales y los enunciados relacionados con la temática, manteniendo como finalidad la recolección de ideas, opiniones y percepciones de la muestra de estudio (41).

#### **3.7.2. Descripción**

Como instrumentos de recolección de datos se aplican dos cuestionarios. Para la primera variable de estudio se emplea el cuestionario de sobrecarga laboral desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y adaptado a la población peruana por Peña (16) con el objetivo de determinar los niveles de exceso de trabajo en los profesionales de la salud. Está constituido por 58 enunciados que agrupan cuatro dimensiones, entre ellas: carga física (ítems 1 – 15), carga mental (ítems 16 – 29), trabajo a turnos (ítems 30 – 41) y organización de servicios (ítems 42 – 58) con opciones de respuesta “sí” y “no”, los cuales al sumarse permiten la obtención de una puntuación total que califica la sobrecarga laboral en niveles bajos (0 – 38 puntos), medios (39 – 77 puntos) y altos (78 – 116 puntos).

Asimismo, para la segunda variable de estudio se aplica el cuestionario de calidad de vida (CVP – 35) elaborado por Karasek en el año de 1989, traducido y adaptado a la población peruana por Peña (16) con el objetivo de identificar los niveles de calidad de vida que presentan los profesionales de la salud. Está conformado por 35 enunciados que abordan las siguientes dimensiones: apoyo directivo, motivación intrínseca y carga de trabajo con opciones de respuesta en la escala de Likert del 1 al 10 donde 1 hace referencia a “nada” y 10 a “mucho”,

cuya sumatoria o puntuación global clasifican a la calidad de vida en mala (35 – 70 puntos), baja (71 – 175 puntos), buena (176 – 280 puntos) y óptima (281 – 350 puntos).

### **3.7.3. Validación**

Desde el punto de vista metodológico, la validación es definida como un proceso indispensable para evaluar la precisión y claridad de las interrogantes en un instrumento de recolección de datos, asegurando la fiabilidad de los resultados (42). En la presente investigación, la validación del primer cuestionario fue tomada de Peña (16) quien lo sometió a un juicio de expertos conformado por cuatro profesionales de enfermería, obteniendo una validez del 80% (0.884). Para el segundo cuestionario, la validez fue tomada de Peña (16) a través de un juicio de expertos constituido por cinco licenciados en enfermería cuyo índice V de Aiken arrojó un coeficiente de 0.99.

### **3.7.4. Confiabilidad**

Por otro lado, la confiabilidad es una medida que se obtiene a través de pruebas sistemáticas que concluyen en la consistencia y estabilidad de las interrogantes, así como también, la garantía de los resultados en diversas situaciones científicas. La fiabilidad de ambos cuestionarios fue tomada de Peña (16) quien ejecutó una prueba piloto sobre una muestra constituida por 30 participantes, totalizando en un índice Alfa de Cronbach de 0.789 para el primer cuestionario y 0.930 para el segundo, siendo apta su aplicación en el estudio.

## **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento de la investigación inicia con la solicitud de los permisos éticos al centro de salud. Una vez obtenidos, se acude al establecimiento para un primer encuentro con los participantes, explicar los objetivos del estudio y solventar las inquietudes que se presenten. Se procede a administrar los instrumentos de recolección de datos empleando la herramienta

del Google form, se otorga un período de tiempo adecuado para su llenado satisfactorio; se resguarda la información garantizando la integridad de los licenciados en enfermería.

Se codifican las dimensiones de las variables, así como también, las respuestas de los individuos con un número ordinal, organizando los mismos en hojas de cálculo de Microsoft Excel. Seguidamente, se verifica la data, se eliminan los valores duplicados y atípicos para su procesamiento en el paquete estadístico SPSS versión 28. Una vez obtenidos los resultados, se grafican y se disponen en tablas que incluyen la frecuencia, el porcentaje absoluto y el porcentaje acumulado.

El análisis de datos es descriptivo al valorar las tendencias claves en los resultados existentes y observar las situaciones que conducen a nuevas conclusiones mediante números enteros y porcentajes. Además, se emplea el análisis inferencial que facilita la comprobación de deducciones a partir de una población tomando en cuenta las pruebas de hipótesis correlacionales (Rho de Spearman), intervalos de confianza y análisis de regresión (42).

### **3.9. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos son fundamentales para garantizar el resguardo de los derechos y el bienestar de los participantes en la investigación. A continuación, se presentan los principios dispuestos por el Informe Belmont (43) y el comité de ética universitario:

- Respeto a la dignidad y los derechos humanos de los participantes: Los profesionales de enfermería son tratados con respeto y dignidad, protegiendo el derecho a la participación libre, seguridad y resguardo de la integridad en todo el proceso.

- Consentimiento informado: Asimismo, se provee a los licenciados en enfermería el consentimiento informado antes de participar en el estudio, entendiendo los objetivos, los beneficios y las consecuencias.
- Confidencialidad y privacidad: Se toman las medidas necesarias para proteger la confidencialidad y privacidad de los participantes lo cual involucra el anonimato en los cuestionarios.
- Beneficencia y no maleficencia: La investigación no genera daños físicos, psicológicos ni emocionales sobre los enfermeros. Por otro lado, no reciben remuneraciones económicas o beneficios considerando su participación.

Revisión ética: El estudio es revisado por el comité de ética universitario para garantizar que se cumplan los principios éticos, se protejan los derechos y el bienestar de los profesionales

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Respondiendo el objetivo general; determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025

Tabla 1.

*Nivel de sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Calidad de vida			
			Mala	Regular	Buena	Total
Sobrecarga laboral	Baja	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	3,8%	8,8%	12,5%
	Media	Recuento	5	39	5	49
		% del total	6,3%	48,8%	6,3%	61,3%
	Alta	Recuento	12	9	0	21
		% del total	15,0%	11,3%	0,0%	26,3%
Total		Recuento	17	51	12	80
		% del total	21,3%	63,7%	15,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Al correlacionar la sobrecarga laboral con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral baja, manifiesta una calidad de vida buena en un 8,8% en su mayoría. Los que presentan una sobrecarga laboral media, manifiestan una calidad de vida regular en un 48,8% en su mayoría. Por último, aquellos que presentan una sobrecarga laboral alta, manifiestan una calidad de vida mala en un 15,0% en su mayoría.

Respondiendo el primer objetivo específico: Determinar cómo la sobrecarga laboral según la dimensión carga física se relaciona con la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 2.

*Nivel de sobrecarga laboral según la dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Calidad de vida			
			Mala	Regular	Buena	Total
Carga física	Baja	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	5,0%	8,8%	13,8%
	Media	Recuento	6	43	5	54
		% del total	7,5%	53,8%	6,3%	67,5%
	Alta	Recuento	11	4	0	15
		% del total	13,8%	5,0%	0,0%	18,8%
Total		Recuento	17	51	12	80
		% del total	21,3%	63,7%	15,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Al correlacionar la sobrecarga laboral según su dimensión carga física con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral baja, manifiesta una calidad de vida buena en un 8,8% en su mayoría. Los que presentan una sobrecarga laboral media, manifiestan una calidad de vida regular en un 53,8% en su mayoría. Por último, aquellos que presentan una sobrecarga laboral alta, manifiestan una calidad de vida mala en un 13,8% en su mayoría.

Respondiendo al segundo objetivo específico; Determinar cómo la sobrecarga laboral según la dimensión carga mental se relaciona con la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 3.

*Nivel de sobrecarga laboral según la dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Calidad de vida			
			Mala	Regular	Buena	Total
Carga mental	Baja	Recuento	0	10	7	17
		% del total	0,0%	12,5%	8,8%	21,3%
	Media	Recuento	1	33	5	39
		% del total	1,3%	41,3%	6,3%	48,8%
	Alta	Recuento	16	8	0	24
		% del total	20,0%	10,0%	0,0%	30,0%
Total		Recuento	17	51	12	80
		% del total	21,3%	63,7%	15,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Al correlacionar la sobrecarga laboral según su dimensión carga mental con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral baja, manifiesta una calidad de vida regular en un 12,5% en su mayoría. Los que presentan una sobrecarga laboral media, manifiestan una calidad de vida regular en un 41,3% en su mayoría. Por último, aquellos que presentan una sobrecarga laboral alta, manifiestan una calidad de vida mala en un 20,0% en su mayoría.

Respondiendo al tercer objetivo específico, Determinar cómo la sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turno se relaciona con la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 4.

*Nivel de sobrecarga laboral según la dimensión trabajo a turno y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Calidad de vida			
			Mala	Regular	Buena	Total
Trabajo o turno	Baja	Recuento	0	10	6	16
		% del total	0,0%	12,5%	7,5%	20,0%
	Media	Recuento	4	36	6	46
		% del total	5,0%	45,0%	7,5%	57,5%
	Alta	Recuento	13	5	0	18
		% del total	16,3%	6,3%	0,0%	22,5%
Total		Recuento	17	51	12	80
		% del total	21,3%	63,7%	15,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Al correlacionar la sobrecarga laboral según su dimensión trabajo o turno con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral baja, manifiesta una calidad de vida regular en un 12,5% en su mayoría. Los que presentan una sobrecarga laboral media, manifiestan una calidad de vida regular en un 45,0% en su mayoría. Por último, aquellos que presentan una sobrecarga laboral alta, manifiestan una calidad de vida mala en un 16,3% en su mayoría.

Respondiendo al cuarto objetivo específico; Determinar cómo la sobrecarga laboral según la dimensión organización de los servicios se relaciona con la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 5.

*Nivel de sobrecarga laboral según la dimensión organización de los servicios y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Calidad de vida			
			Mala	Regular	Buena	Total
Organización del servicio	Baja	Recuento	0	9	11	20
		% del total	0,0%	11,3%	13,8%	25,0%
	Media	Recuento	7	33	1	41
		% del total	8,8%	41,3%	1,3%	51,2%
	Alta	Recuento	10	9	0	19
		% del total	12,5%	11,3%	0,0%	23,8%
Total		Recuento	17	51	12	80
		% del total	21,3%	63,7%	15,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Al correlacionar la sobrecarga laboral según su dimensión organización de los servicios con la calidad de vida de los profesionales de enfermería, se encontró que del grupo que presenta una sobrecarga laboral baja, manifiesta una calidad de vida buena en un 13,8% en su mayoría. Los que presentan una sobrecarga laboral media, manifiestan una calidad de vida regular en un 41,3% en su mayoría. Por último, aquellos que presentan una sobrecarga laboral alta, manifiestan una calidad de vida mala en un 12,5% en su mayoría.

#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

Tabla 6.

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	,327	80	,000	,767	80	,000
Carga física	,347	80	,000	,742	80	,000
Carga mental	,249	80	,000	,806	80	,000
Trabajo o turnos	,290	80	,000	,792	80	,000
Organización del servicio	,257	80	,000	,806	80	,000
Calidad de vida	,329	80	,000	,764	80	,000
Apoyo directivo	,367	80	,000	,720	80	,000
Motivación intrínseca	,287	80	,000	,792	80	,000
Carga laboral	,313	80	,000	,778	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la tabla 6, tomando la sección de Kolmogorov-Smirnova para muestras mayores a 50 unidades, muestran la prueba de normalidad de la variables y dimensiones, cuentan con una distribución no paramétrica, debido a que tienen significancias menores al 0.05. Es por estos resultados que todas las variables deben ser tratadas con estadísticos no paramétricos y según la naturaleza del estudio el más adecuado es el Rho de Spearman.

## Contrastación de las hipótesis

### Hipótesis principal

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Ho: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 7

*Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Sobrecarga laboral	Calidad de vida
Rho de Spearman	Sobrecarga a laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa en la tabla 7 un valor de correlación de -0.624 considerada como negativa y moderada con una significancia del 0.000 menor al 0.01, por lo que se excluye la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, concluyendo que entre los elementos en estudio se presentan una relación directa.

### Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 8

*Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral en la dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Carga física	Calidad de vida
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	-,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa en la tabla 8 un valor de correlación de -0.654 considerada como negativa y moderada con una significancia del 0.000 menor al 0.01, por lo que se excluye la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, concluyendo que entre los elementos en estudio se presentan una relación directa.

## Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 9

*Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral en la dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Carga mental	Calidad de vida
Rho de Spearman	Carga mental	Coefficiente de correlación	1,000	-,675**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,675**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa en la tabla 9 un valor de correlación de -0.675 considera como negativa y moderada con una significancia del 0.000 menor al 0.01, por lo que se excluye la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, concluyendo que entre los elementos en estudio se presentan una relación directa.

### Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 10

*Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral en la dimensión trabajo a turno y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Trabajo o turno	Calidad de vida
Rho de Spearman	Trabajo o turno	Coeficiente de correlación	1,000	-,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa en la tabla 10 un valor de correlación de -0.612 considerada como negativa y moderada con una significancia del 0.000 menor al 0.01, por lo que se excluye la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, concluyendo que entre los elementos en estudio se presentan una relación directa.

#### Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de los servicios y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Tabla 11

*Prueba de correlación según Spearman entre la sobrecarga laboral en la dimensión organización de los servicios y la calidad de vida en profesionales de enfermería*

			Organización de los servicios	Calidad de vida
Rho de Spearman	Organización de los servicios	Coeficiente de correlación	1,000	-,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	-,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se observa en la tabla 11 un valor de correlación de -0.627 considerada como negativa y moderada con una significancia del 0.000 menor al 0.01, por lo que se excluye la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, concluyendo que entre los elementos en estudio se presentan una relación directa.

### 4.1.3. Discusión de resultados

En los resultados se observa que los profesionales de enfermería encuestados tienen de 20 a 30 años en 22%, de 31 a 40 años en 42%, de 41 a 50 años en 23%, más de 50 años en 13%; son mujeres en 88.8%, hombres en 11.3%; en estado civil, soltero en 60%, casado en 23.8%, conviviente en 11.3%, separada en 5%; en tiempo de servicio, de 1 a 10 años en 63%, de 11 a 20 años en 21%, más de 20 años en 16%; en horas laborales, hay de 1 a 10 horas en 11%, de 11 a 20 horas en 66%, más de 20 horas en 23%; en cargo que desempeña, enfermería asistencial en 87.5% , enfermería administrativa en 12.5%; en condición laboral, contratado en 26.3%, nombrado en 41.3%, Cas en 32.5%. Para Ribeiro et al., en el 2021, en España, menciona el 93% del personal abarcó el género femenino, así como también, la carga de trabajo totalizó en 60 horas semanales en el 56%, en turnos diurnos y nocturnos en el 41% y a través de un contrato público en el 74% denotando una sobrecarga laboral moderada en el 58% de los participantes.

De acuerdo al **objetivo general** se logró encontrar que existe relación inversa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025. Indicando que un mayor nivel de sobrecarga laboral habra una menor calidad de vida. Lo que concuerda con el estudio de Solórzano (12), en el 2021, que evidenció que la calidad de vida se vio afectada en el 48% de los enfermeros, describiendo el desencadenamiento de síntomas físicos y psicológicos como cefalea, insomnio, ansiedad, depresión y dolores músculo esqueléticos, así como también, disminución de la vida social y recreativa que fueron elementos de la carga de trabajo, con una asociación alta y negativa entre las variables de estudio. Al igual que Peña (16), en el 2022, donde concluyó que existió una correlación alta y negativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en los enfermeros de

los hospitales, lo cual afectó la prestación de servicios, la calidad del establecimiento de salud y la satisfacción de los pacientes que asistieron.

Esto se refleja en la presencia de síntomas físicos y psicológicos como cefalea, insomnio, ansiedad, depresión y dolores musculoesqueléticos, así como en la disminución de la vida social y recreativa. Además, el impacto de esta sobrecarga no solo afecta el bienestar del personal, sino también la calidad de la atención brindada a los pacientes y la eficiencia del establecimiento de salud. Estos hallazgos resaltan la necesidad de implementar estrategias que reduzcan la sobrecarga laboral y promuevan mejores condiciones de trabajo para el personal de enfermería.

De acuerdo al objetivo **específico 1** se logró encontrar que existe una relación inversa entre la dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025. Indicando que un mayor nivel de sobrecarga laboral física habrá una menor calidad de vida. Lo que concuerda con el estudio de Ribeiro et al. (13), en el 2021, en España donde la carga de trabajo totalizó en 60 horas semanales en el 56%, en turnos diurnos y nocturnos en el 41% y a través de un contrato público en el 74% denotando una sobrecarga laboral moderada en el 58% que se relacionó con el nivel de calidad de vida laboral. similar al estudio de Morán (17), en el 2022,. con niveles bajos, específicamente en la dimensión carga mental (54%) y física (42%). Por su parte, la calidad de vida se vio afectada significativamente en el 49% de los enfermeros, lo cual sugirió que existió una asociación moderada y negativa entre las variables de estudio, siendo una problemática que debe ser abordada cuanto antes por las organizaciones sanitarias nacionales y centros de salud.

Estos hallazgos reflejan que jornadas extensas, turnos rotativos y esfuerzos físicos constantes afectan significativamente la calidad de vida del personal, generando fatiga, estrés y posibles problemas de salud. Además, se evidencia que esta situación es una problemática

recurrente en diferentes contextos de atención sanitaria, lo que resalta la necesidad de implementar medidas que reduzcan la carga física y mejoren las condiciones laborales del personal de enfermería.

De acuerdo al objetivo **específico 2** existe relación inversa entre la dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025. Indicando que un mayor nivel de sobrecarga laboral mental habrá una menor calidad de vida . Lo que concuerda con el estudio de Carvajal y Cabrera (14), en el 2020, en Ecuador donde existió una correlación moderada y negativa entre las variables de estudio mencionando que la sobrecarga laboral física y mental se relacionó con la disminución de la calidad de vida. Al igual que Panta (15), en el 2023, donde la calidad de vida se vio afectada en el 48% de los individuos, por factores como una mayor presión mental en sus labores.

Los resultados deducen que la presión mental derivada de la toma de decisiones constantes, la alta demanda de atención y la exigencia emocional impactan negativamente en su estado físico y psicológico. Esto afecta no solo su desempeño, sino también su satisfacción laboral y calidad en la atención a los pacientes. Por ello, es fundamental implementar estrategias que reduzcan la carga mental, como una mejor distribución de funciones, apoyo psicológico y capacitación en manejo del estrés, para mejorar las condiciones laborales y el bienestar del personal de enfermería.

De acuerdo al **objetivo específico 3**, se logra evidenciar que existe relación inversa entre la dimensión trabajo a turno y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025. Indicando que un mayor nivel de sobrecarga laboral en relación al trabajo a turno habrá una menor calidad de vida. Lo que concuerda con Carvajal y Cabrera (14), en el 2020, en Ecuador donde el exceso de trabajo abarcó niveles altos en el 55% de los profesionales, influyendo falta de incentivos y reconocimientos personales, desmotivación e

inadecuada ergonomía dentro de los centros hospitalarios relacionado con la disminución de la calidad de vida

Los resultados muestran que el trabajo a turnos tiene una relación inversa con la calidad de vida en los profesionales de enfermería, lo que significa que a mayor sobrecarga laboral derivada de los turnos, menor es su bienestar. La rotación constante de horarios, la falta de descanso adecuado y la alteración del ritmo circadiano generan fatiga, estrés y desmotivación, afectando tanto su desempeño como su salud física y mental. Además, la ausencia de incentivos y condiciones ergonómicas adecuadas agrava esta situación, por lo que es necesario implementar estrategias que optimicen la gestión de turnos, garanticen períodos de descanso adecuados y promuevan el bienestar del personal de enfermería.

De acuerdo al **objetivo específico 4**, se logra evidenciar que existe relación inversa entre la dimensión organización de los servicios y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025. Indicando que un mayor nivel de sobrecarga laboral en relación a la organización de los servicios habrá una menor calidad de vida laboral. Lo que concuerda con Peña (16), en el 2022, donde la organización de los servicios hospitalarios en un 76% y el exceso de funciones en un 73%, abarcando labores asistenciales, que se relacionaron con una disminución de la calidad de vida laboral.

Los resultados indican que la organización de los servicios tiene una relación inversa con la calidad de vida en los profesionales de enfermería, evidenciando que una inadecuada distribución de funciones y una sobrecarga laboral afectan negativamente su bienestar. La asignación excesiva de tareas, la falta de planificación y la ausencia de apoyo institucional generan estrés, fatiga y disminución en la satisfacción laboral, lo que repercute en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Estos hallazgos resaltan la necesidad de mejorar la gestión de los servicios hospitalarios, optimizando la distribución del trabajo y promoviendo

condiciones que favorezcan el equilibrio entre la carga laboral y la calidad de vida del personal de enfermería.

## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

- Primera:** Se pudo establecer que existe relación inversa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025, según la correlación de  $-0.624$  con una significancia del  $0.000$  menor al  $0.01$
- Segunda:** Se pudo determinar que existe relación inversa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025, según la correlación de  $-0.654$  con una significancia del  $0.000$  menor al  $0.01$
- Tercera:** Se pudo determinar que existe relación inversa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025, según la correlación de  $-0.675$  con una significancia del  $0.000$  menor al  $0.01$
- Cuarta:** Se pudo determinar que existe relación inversa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025 según la correlación de  $-0.612$  con una significancia del  $0.000$  menor al  $0.01$ .
- Quinta:** Se pudo determinar que existe relación inversa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de los servicios y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025, según la correlación de  $-0.627$  con una significancia del  $0.000$  menor al  $0.01$

## 5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las Instituciones de salud gestionen adecuadamente la inversión logística de las enfermeras y respeten los incentivos financieros, ya que determinan la calidad de vida laboral. Además, necesitan involucrar a las enfermeras en las decisiones de gestión del centro, lo que crea una mayor identificación con la Institución.
- Se recomienda que el personal de enfermería tenga una calidad de vida laboral satisfactoria para brindar atención de calidad a los pacientes. Debe evaluarse periódicamente la calidad de vida laboral y entender la percepción de su entorno laboral como una contribución importante en el desarrollo de medidas para su mejoría.
- Las instituciones de salud deben promover la autonomía laboral de las enfermeras en el desempeño de las tareas asignadas y reconocer continuamente sus resultados para aumentar la satisfacción y, el esfuerzo laboral, lo que implica brindar condiciones básicas como apoyo, seguridad laboral, etc., además como desarrollo organizacional.
- Los establecimientos de salud deben desarrollar procesos para dotar al personal de enfermería de mayor autonomía en su trabajo con el objetivo de un desarrollo profesional continuo para que este personal encuentre sentido a su importante labor. La autonomía laboral puede conducir a una mayor felicidad y satisfacción, lo que afecta directamente el desempeño laboral.
- Impartir talleres de desarrollo personal para la Oficina de Gestión de Recursos Humanos sobre la mejora de la motivación intrínseca, teniendo en cuenta cualidades como seguridad, confianza, motivación, resiliencia y estrategias de afrontamiento.

Todo ello mejora la calidad de vida, lo que en última instancia está directamente relacionado con el desempeño laboral de la enfermera.

- Se recomienda que el personal de enfermería reciba apoyo de los directivos en su trabajo y priorice la satisfacción de necesidades, materiales necesarios para el cuidado del paciente en el menor tiempo posible, mejorando así aún más la atención del paciente y brinde eficiencia en el trabajo de enfermería.
- Se recomienda a los directores de los Centros de salud, hagan una buena gestión de la carga de trabajo, para esto se debe tomar medidas con el fin de reducir el estrés que se produce durante la jornada laboral, principalmente debido a la sobrecarga laboral y a la insuficiencia de personal de enfermería, se puede brindar al personal de enfermería terapias de psicología con el fin de abordar este problema.

**REFERENCIAS**

1. OPS. Enfermería. [Internet].; 2023. Acceso 25 de septiembre de 2023. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria#:~:text=La%20enfermer%C3%ADa%20a%20barca%20el%20cuidado,atenci%C3%B3n%20centrada%20en%20la%20persona>.
2. Castro F., Chantong K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019-marzo 2020. [Internet].; 2020. Acceso 25 de septiembre de 2023. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>.
3. Flores M., Escalante C., Ortiz G., Chico G. Calidad de vida en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas en una institución de tercer nivel de atención. *Revista de enfermería neurológica*. 2021; 12(5): p. 39-47.
4. Aponte V., García F., Pinto B., Roth E. Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidador en enfermeras/os bolivianos. *Avances de la Disciplina*. 2021; 14(2): p. 8-17.
5. Henríquez S., Cerda B., Vargas P. Calidad de vida de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2022; 38(3): p. 1-7.
6. Quintana M., Paravic T., Sáenz K. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. *Revista Latinoamericana de Enfermería*. 2019; 24(13): p. 1-8.
7. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia. [Internet].; 2021. Acceso 25 de septiembre de 2023. Disponible en:

[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20de%20la,riesgo%20su%20bienestar%20\(2\).](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20el%20%C3%A1mbito%20de%20la,riesgo%20su%20bienestar%20(2).)

8. Moran R. Sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nacional de Lima - 2022. [Internet].; 2022. Acceso 25 de septiembre de 2023. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7471/T061\\_44553544\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7471/T061_44553544_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
9. Rubio V. Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de enfermería en un hospital nacional, Lima 2023. [Internet].; 2023. Acceso 25 de septiembre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120998>.
10. Mestas L. Calidad de vida del personal de enfermería en urgencias y emergencias en el Hospital II MINSA y Hospital II ESSALUD Ilo 2020. [Internet].; 2021. Acceso 4 de agosto de 2023. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4462>.
11. Trujillo N. Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en unidad de cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, 2021. [Internet].; 2022. Acceso 25 de septiembre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/994/TRUJILLO%20PARDAVE%20NELSON%20-%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
12. Solórzano K. Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de vida del profesional de enfermería. Revista San Gregorio. 2021; 1(47): p. 35-47.

13. Ribeiro E., Vieira E., Jatobá L., Nogueira W. Calidad de vida en el trabajo de enfermeros de instituciones hospitalarias de la red pública. *Enfermería global*. 2021; 20(63): p. 1-10.
14. Carvajal F., Cabrera K. Carga laboral y su influencia en la calidad de vida del profesional de enfermería en el Hospital General Martín Icaza, periodo octubre 2019-marzo 2020. [Internet].; 2023. Acceso 3 de octubre de 2023. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8000>.
15. Panta M. Carga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2022. [Internet].; 2023. Acceso 3 de octubre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/1558/TRABAJO%20ACADEMICO%20-%20PANTA%20MORE%20MAGDA%20FRANCISCA-.pdf?sequence=11>.
16. Peña P. Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional Lima – 2022. [Internet].; 2022. Acceso 3 de Octubre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7437>.
17. Morán R. Sobrecarga laboral y la calidad de vida del profesional de enfermería de la unidad de emergencia de un hospital nacional de Lima. [Internet].; 2022. Acceso 3 de octubre de 2023. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7471/T061\\_44553544\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7471/T061_44553544_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
18. Solórzano S. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio*. 2021; 1(47): p. 10-21.

19. Matamoros R. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital José Casimiro Ulloa, 2021. [Internet].; 2022. Acceso 4 de octubre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/979>.
20. Peña F. Sobrecarga laboral de enfermería en áreas críticas del hospital regional Daniel Alcides Carrión DE Pasco – 2020. [Internet].; 2021. Acceso 4 de octubre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4809>.
21. Aguilar N. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. [Internet].; 2019. Acceso 4 de octubre de 2023. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2699841>.
22. Román V. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería de cuidados intensivos en el hospital general Dr. Liborio Panchana Sotomayor 2021. [Internet].; 2022. Acceso 4 de octubre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7119>.
23. Silveira G. Calidad de vida en el trabajo y perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de urgencias. *Enfermería global*. 2019; 18(55): p. 23-31.
24. Quesada A. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020. [Internet].; 2020. Acceso 4 de octubre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3513>.
25. Vásquez J., Guzmán E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. *Universidad y salud*. 2021; 23(3): p. 15-18.

26. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de titulación] Lima: Universidad San Martín de Porres; 2021. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
27. Cruz J. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Rev. Pensamiento & Gestión*, [Internet] 2018; 45(1), pp. 58-81. [citado el 7 de febrero de 2025] Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>
28. Castaño J., Páez M. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Inf Psicol* [Internet]. 2020 [citado el 7 de febrero de 2025]; 20(2):139–53. Disponible en: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/201>
29. Vázquez F. La importancia de percibir el apoyo del jefe. Soluciones integrales en Workplace, Retail, Educación y Hospitality 3g office. [Internet] 2016 [citado el 7 de febrero de 2025] Disponible en: <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
30. Randstad La importancia de tener una buena relación con tu responsable. [Internet] 2020 [citado el 7 de febrero de 2025] Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-tener-una-buena-relacion-con-tu-responsable/>
31. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017. [Tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Disponible de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%c3%8dAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

32. Sáez F. Productividad y GTD: Motivación intrínseca. FacileThings, España. [Internet] 2020 [citado el 7 de febrero de 2025] Disponible en: <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
33. Arteaga N. Nivel de calidad de vida laboral según factores relacionados en enfermeras de emergencia del Hospital Regional Docente De Trujillo. Sciéndo [Internet]. 10 de octubre de 2019 [citado 8 de febrero de 2025];22(3):213-20. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2571>
34. Alonso M. Alta exigencia laboral contribuye a una peor salud mental. PSYCIENCIA. [Internet] 2020 [citado 8 de febrero de 2025] Disponible en: <https://www.psyciencia.com/el-nivel-de-entrenamiento-tendria-un-importante-impacto-en-la-atencion-y-concentracion-de-adolescentes/>
35. Agip A., Osorio F. Efecto de la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en la ocurrencia de eventos adversos en pacientes hospitalizados en la unidad de cuidados intensivos. [Internet].; 2019. Acceso 4 de octubre de 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3195>.
36. Arias J., Covinos M. Diseño y metodología de la investigación. Primera ed. México: Enfoques Consulting EIRL; 2021.
37. Villanueva F. Metodología de la Investigación. Primera ed. México: Klik Soluciones Educativas; 2022.

38. Reyes E. Metodología de la Investigación Científica. Primera ed. Estados Unidos: Page Publishing; 2022.
39. Iglesias M. Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Primera ed. Argentina: Editorial Noveduc; 2020.
40. Hernández R, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación. Séptima ed. México: McGraw Hill; 2014.
41. Rodríguez C., Breña L., Esenarro D. Las variables en la metodología de la investigación científica. Primera ed. España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo; 2021.
42. Bisquerra R. Metodología de la investigación educativa. Sexta ed. México: Editorial La Muralla; 2020.
43. López M. Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación. Estados Unidos de Norteamérica: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento. Informe Belmont.

# Anexos

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Sobrecarga laboral. Carga Física Carga Mental Trabajo a Turnos Organización del servicio</p>	<p><b>Método y diseño:</b></p> <p>Hipotético – deductivo, no experimental, correlacional, de corte transversal.</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.</p>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Calidad de vida. Apoyo directivo Motivación intrínseca Carga laboral</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>80 participantes.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería?</p>	<p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería.</p>	<p>Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.</p>		<p><b>Muestra:</b></p> <p>80 participantes.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y la</p>	<p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y la</p>			

---

<p>dimensión trabajo a turnos y la calidad de vida en profesionales de enfermería?</p>	<p>calidad de vida en profesionales de enfermería.</p>	<p>Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turno y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del servicio y la calidad de vida en profesionales de enfermería?</p>	<p>Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización del servicio y la calidad de vida en profesionales de enfermería.</p>	<p>Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión organización de los servicios y la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.</p>

---

**Anexo 2: Instrumentos**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud,**  
**Lima 2025**

**Instrucciones:** Estimado licenciado en enfermería. El presente instrumento tiene por objetivo recoger información acerca de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería. Por favor, marque con una “X” la opción que considere correcta.

**I. DATOS GENERALES**

- Edad: \_\_\_\_\_
- Sexo: \_\_\_\_\_
- Estado Civil: \_\_\_\_\_
- Tiempo en el Servicio (años/meses): \_\_\_\_\_
- Horas laborales por turno: \_\_\_\_\_
- Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_
- Condición laboral: \_\_\_\_\_

**II. CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL**

N.º	Dimensión Carga Física	Si	No
1.	Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie – sentado.		
2.	Mantiene la columna en posición recta a los procedimientos/actividades.		
3.	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamientos.		
5.	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
6.	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular.		

7.	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos.		
8.	Los procedimientos/actividades de enfermería son superiores a medio minuto.		
9.	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.		
10.	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
11.	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad.		
12.	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad.		
13.	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
14.	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
15.	Se controlan las cargas de manera correcta.		
	<b>Dimensión Carga Mental</b>		
16.	El nivel de atención requerido para la ejecución al procedimiento/actividad es elevado.		
17.	Además de las pausas reglamentarias, los procedimientos/actividades permiten alguna pausa.		
18.	Se puede cometer algún error cuando realizan dos procedimientos/actividades a la vez		
19.	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.		
20.	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.		
21.	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.).		
22.	La información que se da a los pacientes se percibe correctamente.		
23.	Se atiende con facilidad y principios éticos.		
24.	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las actividades.		
25.	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
26.	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada.		
27.	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		
28.	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
29.	El entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería.		
	<b>Dimensión Trabajo a Turnos</b>		
30.	El trabajo que se realiza es a turnos.		
31.	El calendario de turnos se conoce con antelación.		
32.	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
33.	Los equipos de trabajo son estables.		
34.	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
35.	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo.		

36.	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
37.	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
38.	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
39.	La programación continua a un turno de noche es inferior a dos semanas.		
40.	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
41.	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	<b>Dimensión Organización del servicio</b>		
42.	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
43.	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades.		
44.	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los procedimientos/actividades que realizan.		
45.	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar.		
46.	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final.		
47.	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
48.	Puede detenerse el procedimiento ausentarse cuando lo necesite.		
49.	Puede elegir el método procedimiento de enfermería.		
50.	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada.		
51.	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos).		
52.	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades.		
53.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas.		
54.	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas.		
55.	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
56.	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.		
57.	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etcétera).		
58.	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

### Calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025

**Instrucciones:** Estimado licenciado en enfermería. El presente instrumento tiene por objetivo recoger información acerca de la calidad de vida que posee el personal de enfermería. Por favor, marque con una “X” la opción que considere correcta.

N°	Aspecto emocional	Nada	Algo	Bastante	Mucho
<b>Apoyo directivo</b>					
1	Apoyo de mis compañeros				
2	Satisfacción con el sueldo				
3	Posibilidad de promoción				
4	Apoyo de mis jefes				
5	La institución trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
6	Posibilidad de ser creativo				
7	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
8	Tengo autonomía o libertad de decisión				
9	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
10	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
11	Reconocimiento de mi esfuerzo				
12	Variedad de mi trabajo				
<b>Motivación intrínseca</b>					
13	Motivación (ganas de esforzarme)				
14	Satisfacción con el tipo de trabajo				
15	Ganas de ser creativo				
16	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
17	Calidad de vida de mi trabajo				
18	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
19	Estoy capacitado para hacer mi trabajo				
20	Lo que tengo que hacer queda claro				
21	Me siento orgulloso de mi trabajo				
22	Apoyo de mi familia				
23	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				
<b>Carga laboral</b>					
24	Cantidad de trabajo que tengo				

<b>25</b>	Desconecto al acabar la jornada laboral				
<b>26</b>	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo				
<b>27</b>	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
<b>28</b>	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
<b>29</b>	Interrupciones molestas				
<b>30</b>	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
<b>31</b>	Estrés (esfuerzo emocional)				
<b>32</b>	Falta de tiempo para mi vida personal				
<b>33</b>	Incomodidad física en el trabajo				
<b>34</b>	Carga de responsabilidad				
<b>35</b>	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				

**Anexo 3: Validez de los instrumentos**

<b>INSTRUMENTOS</b>	<b>VALIDEZ</b>	<b>ÍTEMS</b>
Cuestionario de sobrecarga laboral.	V de Aiken = 0.88.	58 ítems.
Cuestionario de calidad de vida.	V de Aiken = 0.99.	35 ítems.

### Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

#### Variable sobre carga laboral: K de Richardson

<b>K</b>	<b>58</b>	preguntas o items
<b>k-1</b>	<b>57</b>	n° de preguntas - 1
<b><math>\Sigma</math> p.q</b>	<b>12.80</b>	suma de p.q
<b>St<sup>2</sup></b>	<b>66.263</b>	varianza del puntaje total

<b>KR20</b>	<b>0.82105</b>
-------------	----------------

## Variable calidad de vida: Alfa de Cronbach

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	35

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

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	81,55	298,366	,213	,891
Item02	81,65	284,239	,650	,883
Item03	81,25	281,776	,613	,883
Item04	81,65	286,134	,494	,886
Item05	81,40	277,937	,649	,882
Item06	81,70	283,168	,550	,885
Item07	81,80	280,800	,577	,884
Item08	81,80	293,432	,355	,888
Item09	81,95	284,576	,602	,884
Item10	81,55	301,629	,158	,892
Item11	81,25	307,566	-,006	,893
Item12	82,30	291,168	,478	,886
Item13	81,05	296,366	,312	,889
Item14	81,70	283,905	,577	,884
Item15	81,40	282,253	,566	,884
Item16	81,30	290,221	,454	,887
Item17	81,80	295,642	,331	,889
Item18	81,55	288,155	,440	,887
Item19	81,70	306,221	,023	,894
Item20	81,75	291,039	,436	,887
Item21	81,70	293,168	,393	,888
Item22	81,50	303,000	,128	,892
Item23	81,70	285,484	,587	,884
Item24	81,60	288,568	,584	,885
Item25	81,90	291,568	,543	,886
Item26	81,60	288,042	,427	,887
Item27	81,65	290,976	,429	,887
Item28	81,50	295,316	,323	,889
Item29	81,45	297,734	,313	,889
Item30	81,25	296,303	,289	,890
Item31	81,25	291,566	,421	,887
Item32	82,00	311,368	-,119	,896
Item33	81,75	281,776	,639	,883
Item34	82,00	285,895	,527	,885
Item35	81,05	303,734	,128	,891

## Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



### COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

#### CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 01 de Diciembre de 2024

Investigador(a)  
DIAZ CANALES, CRISTINA  
Exp. N°: 1132-2024

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“SOBRECARGA LABORAL Y CALIDAD DE VIDA EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2023” Versión 01 con fecha 05/11/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **05/11/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) DIAZ CANALES, CRISTINA.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega  
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica  
UPNW



## **Anexo 6: Formato de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICO**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del Proyecto:** Sobrecarga laboral y calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

**Propósito del estudio:** Determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con la calidad de vida en profesionales de enfermería de un centro de salud, Lima 2025.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder los cuestionarios.

**Costo por participar:** Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegida, sólo la investigadora la puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los estudios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la autora de la investigación.

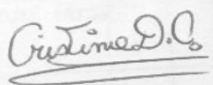
**Participación voluntaria:** Su participación en este estudio es completamente voluntaria y

puede retirarse en cualquier momento si así lo desea.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Firma y DNI del autor de la investigación:



---

DNI: 41921413

Firma y DNI del participante:



---

DNI: 44012678



**Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin**



1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1					
8	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1					
9	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0				
0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0				
1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1						
2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1						
3	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1				
4	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0			
5	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1			
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1			
7	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	
8	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	
9	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0			
0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1			
1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1		
2	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1		
3	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0
4	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0		





71	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1					
72	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0					
73	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1					
74	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1					
75	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1				
76	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0				
77	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0				
78	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1				
79	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1					
80	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1

CALIDAD DE VIDA																																			
N°	APOYO DIRECTIVO												MOTIVACIÓN INTRÍNSECA										CARGA LABORAL												
	It e m 0 1	It e m 0 2	It e m 0 3	It e m 0 4	It e m 0 5	It e m 0 6	It e m 0 7	It e m 0 8	It e m 0 9	It e m 1 0	It e m 1 1	It e m 1 2	It e m 1 3	It e m 1 4	It e m 1 5	It e m 1 6	It e m 1 7	It e m 1 8	It e m 1 9	It e m 2 0	It e m 2 1	It e m 2 2	It e m 2 3	It e m 2 4	It e m 2 5	It e m 2 6	It e m 2 7	It e m 2 8	It e m 2 9	It e m 3 0	It e m 3 1	It e m 3 2	It e m 3 3	It e m 3 4	It e m 3 5
1	4	1	4	4	2	2	1	1	3	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	1	1	1	2	3	3
2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	2	1	4	4	4	4	3	3	1	3	3	2	1	3	1	2	4	4	1	1	4	3	3
3	3	4	2	4	3	4	1	3	2	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3
4	2	3	2	1	1	4	2	3	2	1	1	2	4	4	3	3	3	2	1	1	4	2	3	3	2	3	1	2	2	4	3	2	3	4	4
5	1	2	3	2	1	4	2	4	1	4	3	4	3	4	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	4	2	2	1	4	1
6	1	2	1	1	3	4	4	3	4	4	2	3	2	1	3	2	3	4	1	1	4	4	4	1	4	1	1	4	2	4	1	2	2	1	4
7	3	2	4	4	1	4	1	1	2	1	1	2	3	2	1	3	4	1	1	3	1	4	4	4	1	3	1	1	3	4	3	3	1	2	3
8	4	1	1	1	2	4	1	3	3	1	3	1	4	1	3	2	4	4	4	1	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	1	2	4	4	3
9	2	2	1	1	2	3	3	4	1	4	1	3	4	3	1	4	1	3	4	1	4	1	4	1	3	2	1	4	2	2	1	1	2	4	1
10	1	1	4	3	4	3	2	2	4	4	1	2	3	2	4	2	3	2	3	4	2	2	4	3	1	2	4	4	3	4	1	3	3	3	4
11	3	2	2	1	2	1	4	1	4	2	1	3	4	2	1	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	1	3	4	4	4	4	1
12	3	3	4	4	1	1	3	3	4	4	2	4	4	1	2	4	3	1	1	4	1	3	1	2	2	2	3	4	1	1	2	2	2	2	1
13	1	1	1	1	4	2	4	1	2	4	2	1	3	4	4	2	2	2	3	4	4	2	1	2	3	4	4	4	4	3	2	1	2	1	1
14	2	2	2	1	4	1	3	1	3	4	3	1	1	4	2	2	4	1	2	1	4	1	4	4	2	4	3	1	1	3	2	2	1	3	4
15	2	1	4	4	4	2	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	4	1	4	2	4	4	4	1	4	1	4	3	1	1	2	2	4	3
16	1	3	4	2	4	4	2	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	3	1	2	4	3	4	2	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4
17	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	1	4	2	3	2	1	2	2	4	2	3	4	4

1 8	1	3	1	2	4	4	3	1	1	3	1	2	4	3	3	1	4	3	3	3	4	1	4	3	2	4	3	4	2	4	1	4	4	4	4
1 9	2	4	4	3	1	4	4	4	1	1	3	4	4	4	1	2	3	1	1	1	3	4	3	2	1	4	1	4	2	3	3	1	1	4	4
2 0	4	4	4	3	4	1	4	2	1	1	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	1
2 1	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	4	2	3	3	1	1	3	4	3	4	1	4	4	2	1	1	4	4	1	3	4	2	3	4
2 2	4	3	3	2	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	1	4	1	2	1	2	3	1	3	1	1	1	3	4	3	1	4
2 3	2	3	4	2	2	2	1	3	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	4	1	3	1	1	2	3
2 4	2	1	3	2	2	2	3	3	4	3	1	1	2	3	2	1	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	1	1	2	2	1	4
2 5	2	3	3	1	3	3	1	3	4	4	4	2	1	3	4	2	1	3	4	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1	4	3	4	4	1
2 6	3	3	4	3	2	4	1	1	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	4	1	4	3	3	2	2
2 7	2	2	4	1	3	4	1	1	4	3	1	3	1	3	4	1	2	2	1	1	4	3	1	2	3	2	3	2	4	1	4	1	2	1	4
2 8	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	1	1	3	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	1	2	1	2	4	4	1
2 9	1	4	4	1	4	4	1	3	3	4	4	1	3	1	1	4	4	4	1	3	1	3	1	3	3	4	2	1	3	2	3	2	3	2	2
3 0	4	4	3	1	3	2	4	1	1	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	2	1	2	3	1	1	4	3	4	4	4	3	3	1	3
3 1	3	2	2	1	2	3	2	3	4	3	3	1	2	2	2	3	1	1	4	1	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	1	1	1	3	2
3 2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	4	4	4	2	1	2	4	1	1	2	1	1	3	1	4	4	3	1	3	1
3 3	4	1	2	3	4	1	3	2	1	4	2	3	3	3	3	1	2	3	2	4	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	2	4	1	3
3 4	2	4	3	1	1	4	1	1	2	4	1	4	2	4	4	2	1	2	4	1	2	1	3	3	3	2	3	4	4	1	3	4	2	2	2

35	3	2	2	2	3	4	2	1	3	1	2	3	2	4	2	3	1	1	1	3	2	3	4	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	4
36	2	2	4	2	4	3	4	1	1	1	3	3	4	2	2	2	1	2	2	4	1	2	3	3	1	1	2	4	3	2	3	3	1	1	3
37	4	2	3	2	3	2	4	3	4	4	1	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	1	1	2	2	4	3	2	3	3	2	1	3	1	1
38	2	4	4	1	2	2	4	1	2	2	1	2	4	2	4	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	2	2	3	2	4	4	4	2	2	1
39	1	2	1	3	4	4	1	3	1	4	4	4	1	4	2	1	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	1
40	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	1	3	4	1	4	2	3	1	3	1	2	4	4	3	1	1	4	4	2	2	1	3
41	2	3	1	4	2	1	2	1	1	2	2	4	4	3	2	1	4	1	2	3	3	3	3	4	1	4	4	2	2	2	4	3	1	2	3
42	1	2	3	1	2	1	3	3	1	2	4	4	2	2	3	4	1	4	3	4	3	1	1	4	1	1	2	4	1	3	4	2	3	1	3
43	2	4	4	3	1	3	4	2	2	3	1	2	2	3	1	1	4	1	4	1	4	1	1	3	4	3	4	3	1	3	2	3	4	1	3
44	1	2	1	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	1	1	4	2	1	3	3	3	3	4	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	4
45	2	1	3	3	3	4	1	3	1	4	2	2	2	1	3	3	4	2	3	4	3	1	1	3	2	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2
46	2	3	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4	2	3	2	1	4	3	1	4	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2
47	3	3	3	4	1	1	2	2	4	3	1	3	1	4	4	2	1	3	3	3	4	4	4	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	4	3
48	2	3	3	4	3	1	2	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	4	1	2	3	1	1	3	4	3	1	3	3	3	4	1	2
49	4	2	3	3	2	3	2	1	1	4	1	4	1	1	3	1	1	3	1	4	4	1	4	4	2	4	1	4	1	3	3	1	3	2	2
50	4	1	1	4	1	1	1	3	4	1	4	1	1	4	3	2	3	3	3	3	3	1	4	1	1	2	1	1	4	3	1	1	3	2	1
51	4	1	4	4	1	4	2	1	3	1	3	4	1	1	1	1	4	3	1	3	3	3	2	2	2	1	4	1	1	4	2	2	1	2	4

5 2	3	2	3	3	4	4	1	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	4	3	1	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	1	4	2	4	1
5 3	2	2	4	3	4	1	2	3	3	3	2	3	4	3	1	1	2	3	2	4	3	2	4	2	1	3	4	2	1	3	4	1	3	2	3
5 4	4	1	4	3	1	4	2	2	3	2	1	4	4	1	2	2	3	2	2	3	4	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	4	1	3	3
5 5	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	1	4	4	4	2	4	3	3	2	3	1	1	4	2	4	3	4	4	3	1	2	2	2	1	3
5 6	2	2	1	4	2	3	4	4	3	1	3	1	3	2	3	4	1	2	3	4	1	4	2	3	4	2	3	1	4	3	3	1	1	3	3
5 7	3	4	3	2	3	4	1	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	4	1	2	2	3	2	1	1	4	2	2	4	2	4	4	4	1	1
5 8	3	2	2	2	4	2	1	3	1	4	3	4	2	2	2	4	2	1	1	4	1	2	4	1	2	2	3	3	2	1	3	4	1	4	4
5 9	1	1	3	3	3	4	1	3	1	1	3	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	4	4	1	3	3	1	2	2	1	4	4	4	3
6 0	1	3	1	2	3	1	1	4	1	3	3	3	4	1	4	4	1	3	3	1	1	2	1	2	1	4	3	1	3	2	2	4	3	3	4
6 1	3	2	4	4	3	3	4	1	2	3	4	2	4	2	1	4	2	2	4	3	2	1	1	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	1	4
6 2	1	4	1	2	3	2	1	2	2	4	4	1	2	3	3	4	3	3	1	2	4	1	3	3	3	1	2	1	4	1	2	4	1	3	2
6 3	4	3	2	3	4	1	2	3	2	1	1	3	1	4	2	4	1	1	3	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	2	1	3
6 4	1	3	1	4	1	4	2	3	2	2	1	1	2	2	3	1	4	2	1	1	2	3	2	4	2	1	1	1	4	3	1	1	1	4	1
6 5	1	3	1	2	1	1	4	1	3	2	2	2	3	1	2	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	1	3	3	4	2
6 6	1	3	4	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	1	4	1	1	2	4	2
6 7	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	4	1	1	4	4	3	1	4	4	2	1	3	2	2	4	3	4	1	4	4	2	3	3	2
6 8	4	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	4	4	1	2	2	3	1	3	2	1	2	4	1	2	1	1	3	1	3	1	4	4

6 9	4	2	2	1	1	1	4	3	3	4	1	2	2	3	3	1	4	4	4	4	2	4	2	2	1	3	1	4	2	4	2	1	3	4	3	
7 0	2	3	4	2	4	2	2	1	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	4	4	2	4	3	4	3	2	3	2	4	1	
7 1	2	1	2	3	2	1	1	4	3	4	3	3	1	4	3	4	1	1	3	1	4	2	1	4	4	4	3	1	3	3	2	4	1	3		
7 2	1	1	4	2	4	3	4	3	4	2	1	1	2	2	1	2	4	4	1	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	2	3	2	1	
7 3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	1	3	2	2	4	3	1	1	4	1	3	4	2	4	1	4	4	2	3	2	3	1	2	2	3	
7 4	2	3	4	1	1	1	3	2	3	2	2	1	4	2	4	4	1	4	4	4	2	1	1	4	4	3	1	4	2	4	2	2	3	2	4	
7 5	1	3	4	1	2	1	1	3	2	2	2	2	4	3	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	4	4	3	2	3	2	
7 6	4	2	3	3	4	1	4	2	2	3	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	1	3	4	2	3	2	1	4	4	2	1	4	4	2	1	
7 7	3	1	3	4	3	3	2	2	1	3	4	2	4	4	2	3	1	2	2	3	4	1	4	1	1	4	2	4	3	1	1	4	4	2	4	
7 8	1	3	2	1	2	4	2	4	4	2	4	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	2	4	1	1	1	1	1	
7 9	3	2	1	3	3	1	3	4	1	2	2	4	1	3	1	4	1	4	2	4	3	3	2	4	1	4	2	3	4	4	4	1	2	4	4	
8 0	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	1	1	3	1	4	4	4	4	3	4	4	2	1	3	4	2	1	1	1	4	4

## ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>Submitted on 1690688900333</b> Submitted works	1%
3	<b>uwiener on 2024-07-18</b> Submitted works	1%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
5	<b>Universidad Wiener on 2024-09-29</b> Submitted works	1%
6	<b>repositorio.autonmadeica.edu.pe</b> Internet	1%
7	<b>uwiener on 2023-04-28</b> Submitted works	1%
8	<b>uwiener on 2023-02-09</b> Submitted works	<1%