



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

RESOLUCIÓN N°136-2006-CONAFU RESOLUCIÓN N°432-2014-CONAFU

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“SOBRECARGA LABORAL Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA,
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO. LIMA, 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública y satisfacción con los servicios de salud

Presentado por:

Rosa Sánchez Calongos

Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería

Docente asesor:

Dr. Bladimir Becerra Canales

Código Orcid N°0000-0002-2234-2189

CHINCHA, 2020

Asesor

DR. BLADIMIR BECERRA CANALES

Miembros del jurado

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mi madre porque siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi padre que desde el cielo me cuida y me guía para que todo salga bien, a mis hijas por su amor y su compañía, a mi esposo por sus palabras de aliento , por su amor por brindarme el tiempo necesario para poder realizarme profesionalmente, a amigos y compañeros que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Rosa

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por que cada día bendice mi vida Con la hermosa oportunidad de disfrutar de mis seres queridos.

Gracias a mi madre Esther y a mis hijas por ser mi motor y motivo para continuar superándome día a día. Gracias a mi hermana que siempre estuvo ahí apoyándome y brindándome palabras de aliento.

Gracias a mi esposo por ser una amigo y compañero por brindarme cada día su apoyo

Muchas gracias a todos mis seres queridos por que Gracias a ustedes este sueño se ha hecho realidad.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Material y método: Estudio de tipo descriptivo, transversal y de nivel relacional, la muestra fueron 75 profesionales de enfermería, quienes respondieron a un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala de 40 ítems para la sobrecarga laboral y de 39 ítems para la variable bienestar psicológico. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman, para la comprobación de las hipótesis.

Resultados: Se observó que el 40.0% de la muestra presentó una sobrecarga laboral media, 32.0% baja y 28.0% alta. Así mismo el 60.0% presentó una sobrecarga física media, por otro lado el 48.0% (36/75) presentó una sobrecarga mental baja, al igual que la presión de tiempo con 42.7% y la organización de trabajo con 45.3%. Asimismo, el 45.3% presentó un bienestar psicológico regular, 42.7% óptimo y 12.0% deficiente. La dimensión autoaceptación obtuvo un nivel regular en el 45.3% al igual que las relaciones positivas con 56%, control del entorno 56.0%, autonomía 41.3%, propósito en la vida con 52% y crecimiento personal con un 49.33%. Según la correlación de Spearman se halló un valor de 0.722, además de ser significativo ($p=0.000$).

Conclusiones: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, bienestar psicológico, enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between labour overload and psychological well-being of nursing personnel at Dos de Mayo National Hospital, Lima, 2020.

Material and method: Descriptive, transverse and relational study, the sample was 75 nursing professionals, who responded to a questionnaire with characterization variables and a scale-type instrument of 40 items for work overload and 39 items for the psychological well-being variable. The results were presented descriptively and Spearman's Rho test was used for the testing of hypotheses.

Results: It was observed that 40.0% of the sample had an average labor overload, 32.0% low and 28.0% high. In addition, 60.0% had an average physical overload, on the other hand 48.0% (36/75) had a low mental overload, as did the time pressure with 42.7% and the work organization with 45.3%. In addition, 45.3% had regular psychological well-being, 42.7% optimal and 12.0% deficient. The self-accepting dimension achieved a regular level of 45.3% as well as positive relationships with 56%, control of the environment 56.0%, autonomy 41.3%, life purpose with 52% and personal growth with 49.33%. According to Spearman's correlation, a value of 0.722 was found, in addition to being significant ($p=0.000$).

Conclusions: There is a direct link between labour overload and psychological well-being of nursing personnel at Dos de Mayo National Hospital, Lima, 2020.

Key words: Work overload, psychological well-being, nursing.

ÍNDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN	11
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1.	Descripción del Problema	13
2.2.	Pregunta de Investigación General	15
2.3	Pregunta de Investigación Específicas	15
2.4	Objetivo General	15
2.5	Objetivos Específicos	15
2.6	Justificación e importancia	16
2.7	Alcance y Limitaciones	17
III.	MARCO TEÓRICO	
3.1.	Antecedentes	18
3.2.	Bases teóricas	21
3.3.	Identificación de las variables	32
IV.	METODOLOGÍA	
4.1	Tipo y Nivel de la Investigación	33
4.2	Diseño de la Investigación	33
4.3	Operacionalización de Variables	34
4.4	Hipótesis general y específicas	35
4.5	Población – Muestra	35
4.6	Técnicas e instrumentos: Validación y Confiabilidad	36
4.7	Recolección de datos	37
4.8	Técnicas de análisis e interpretación de datos	37
V.	RESULTADOS	
5.1	Presentación e interpretación de resultados	39
5.2	Contrastación de hipótesis	58
5.3	Discusión de resultados	63
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
	ANEXOS	75
	Anexo 1: Matriz de consistencia	76
	Anexo 2: Instrumento de medición	78
	Anexo 3: Escala de valoración del instrumento	85

Anexo 4: Base de datos SPSS	87
Anexo 5: Documentos administrativos	98
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	100

ÍNDICE DE FIGURAS Y CUADROS

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1. Características generales de los participantes.	39
Gráfico 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.	41
Gráfico 3: Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga física	42
Gráfico 4: Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga mental.	43
Gráfico 5: Sobrecarga laboral según dimensión presión de tiempo.	44
Gráfico 6: Sobrecarga laboral según dimensión organización de trabajo	45
Gráfico 7: Distribución de datos según la variable bienestar psicológico	46
Gráfico 8: Bienestar psicológico según dimensión autoaceptación	47
Gráfico 9: Bienestar psicológico según dimensión relaciones positivas.	48
Gráfico 10: Bienestar psicológico según dimensión control del entorno.	49
Gráfico 11: Bienestar psicológico según dimensión autonomía.	50
Gráfico 12: Bienestar psicológico según dimensión propósito en la vida.	51
Gráfico 13: Bienestar psicológico según dimensión crecimiento personal.	52
Gráfico 14: Sobrecarga laboral según bienestar psicológico.	53
Gráfico 15: Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física según bienestar psicológico.	54
Gráfico 16: Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental según bienestar psicológico.	55
Gráfico 17: Sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo según bienestar psicológico.	56
Gráfico 18: Sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo según bienestar psicológico.	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características generales de los participantes.	39
Tabla 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.	41
Tabla 3. Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga física	42
Tabla 4. Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga mental.	43
Tabla 5. Sobrecarga laboral según dimensión presión de tiempo.	44
Tabla 6. Sobrecarga laboral según dimensión organización de trabajo	45
Tabla 7. Distribución de datos según la variable bienestar psicológico	46
Tabla 8. Bienestar psicológico según dimensión autoaceptación.	47
Tabla 9: Bienestar psicológico según dimensión relaciones positivas	48
Tabla 10: Bienestar psicológico según dimensión control del entorno	49
Tabla 11: Bienestar psicológico según dimensión autonomía.	50
Tabla 12: Bienestar psicológico según dimensión propósito en la vida	51
Tabla 13: Bienestar psicológico según dimensión crecimiento personal	52
Tabla 14: Sobrecarga laboral según bienestar psicológico.	53
Tabla 15: Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física según bienestar psicológico.	54
Tabla 16: Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental según bienestar psicológico.	55
Tabla 17: Sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo según bienestar psicológico.	56
Tabla 18: Sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo según bienestar psicológico.	57

I. INTRODUCCIÓN

La sobrecarga en el ámbito laboral es considerada como el conjunto de situaciones que ponen al trabajador en un nivel de exigencia que supera sus expectativas y recursos, lo cual sucede dentro del rango que dura la jornada laboral. En años anteriores solo se tomaba en cuenta el aspecto físico en el desgaste del trabajador, pero luego de algunos estudios se vio la importancia del análisis del aspecto mental, donde se ve un desgaste y una fatiga en el sujeto. Asimismo esta sobrexposición laboral puede originar en el trabajador diversos problemas como la disminución del bienestar psicológico, el cual requiere de una asesoría psicológica, para evitar que la calidad de vida en el trabajador disminuya. ¹ Por lo que es esencial conocer sobre cuál es el nivel de la sobrecarga laboral más aun en el profesional de enfermería quien es considerado como el trabajador que más carga tiene.

En una investigación internacional se menciona que, en el área de enfermería, el estrés es una problemática recurrente, que resulta de una serie de situaciones que somete al profesional a constante presión que llega afectarlo tanto física como psicológicamente, lo repercute en su desempeño y servicio brindado. ² En el Perú, se repite una situación similar donde las instituciones de salud como hospitales, presenta una sobrecarga laboral en sus trabajadores siendo una realidad común en toda la nación, principalmente en el personal de enfermería quien está a cargo del cuidado del paciente las 24 horas del día. ³

La justificación del trabajo se asociada con aspectos tanto teóricos como prácticos, a un tema de relevancia para el profesional de enfermería y del sistema de salud, donde involucra su bienestar y una realidad que afecta directamente a la población ya que la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del este profesional se refleja en el servicio que brindas, de ahí que es necesario tener conocimientos sobre esta problemática para poder actuar oportunamente y evitar la generación de costos que se puede prevenir así como el cuidado de nuestra primera línea que son el personal de enfermería.

Considerando este planteamiento, el objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

A nivel mundial de acuerdo a la Organización Panamericana de la salud los profesionales de enfermería representan el mayor porcentaje de la fuerza laboral de salud, llegando a ser el 50%, pero esto no significa que se alcanza los niveles deseados porque existe un número insuficiente de acuerdo a la demanda de pacientes, por lo que dicha escases comprometiendos los objetivos de salud y metas proyectadas para el 2030. Dentro del mismo contexto Carissa F. Etienne Doctora y directora de la OPS, refirió que a nivel mundial que los profesionales de enfermería son la primera línea de atención de los pacientes y algunos lugares el único recurso que tiene contacto con los pacientes, asimismo considero que es necesario la inversión en el personal de enfermería lo que significaría un avance en el acceso y cobertura al sistema de salud lo que favorecería de forma global a la salud de la población. ⁴

Por otro lado a nivel internacional en una investigación en Polonia, la valoración de las enfermeras sobre las demandas laborales fue alta (puntuación media de alrededor de 3,5). La capacidad para controlar el propio trabajo y el nivel de apoyo social se evaluaron en un nivel medio (puntuaciones medias de 3,01 y 3,06, respectivamente). La calificación de satisfacción con la vida fue bastante alta (puntuación media de 3,62). La valoración de la escala de cambios deseados, que deberían producirse en su trabajo, según los encuestados, también fue alta. Este factor recibió una puntuación media de 3,57. ⁵ Asimismo en España Ferraz ⁶ halló que un hospital en Murcia el nivel de Bienestar Psicológico en el 84% es bajo, los participantes en forma general presentaron un buen estado de salud, lo que según análisis del investigador se podría mejorar con la aplicación de estrategias sociolaborales que mejoren la satisfacción en los individuos y el control de las situaciones de estrés. Lo que

indica que en esta carrera la exigencia psicológica es significativa por el hecho de que se trabaja con la salud de la población.

A nivel nacional, hay una proporción de 15.6 personal de enfermería por cada 10 000 pobladores; lo que en San Martín esta proporción llega a 8.4 enfermera en Piura 9.3, en La Libertad 11.7, en Loreto y Cajamarca 10.3 y 12.6 respectivamente, lo que implica situaciones complicadas que el Comex porque la concentración en la capital es del 32% de los profesionales, por lo que las provincias en mención son las más afectadas y presentan la mayores brechas respecto al personal de salud médicos, enfermeras obstetras, siendo un tema a tratar por las direcciones regionales de salud de esas zonas. De igual manera en un análisis de la ubicación del personal de salud, se halla que el 13.9% realiza sus labores en zonas consideradas como extrema pobreza, sin embargo dentro de esas cifras solo el 10.1% son médicos el 0.9% son médicos especialistas el 16.6% son enfermeras y el 26.6% son obstetras, por lo que tanto las enfermeras como las obstetras son las que asumen otras funciones que no están dentro de sus responsabilidades como en el caso de la enfermera que ejerce funciones de administración. ⁷

Finalmente a nivel local en el Hospital Nacional Dos de Mayo-Lima, se ha observado que el personal de enfermería, en ocasiones no logra cumplir con sus responsabilidades en un día porque hay un exceso de ella, se observa también que una enfermera atiende a más de la proporción de pacientes que le corresponde, otras realizan labores ajenas a su carrera como tareas administrativas, etc., por otro lado observamos que las enfermeras presentan cierta apatía, poca comunicación entre compañeros, una atención poca humanizada en los pacientes así como algunas presentan despersonalización, manifiestan también que tienen estrés y en ocasiones no pueden dormir ni comer adecuadamente, por lo que es necesario investigar como la sobrecarga laboral está repercutiendo en el bienestar psicológico del personal de enfermería a través de las siguientes interrogantes:

2.2. Pregunta de Investigación General

¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?

2.3. Pregunta de Investigación Específicas

¿Qué relación existe entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

2.5. Objetivos Específicos

Identificar la relación que existe entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Establecer la relación que existe entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Identificar la relación que existe entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Identificar la relación que existe entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

2.6. Justificación e importancia

El estudio es una forma de obtener el grado de bachiller de enfermería, siendo el objetivo de fomentar y promocionar la investigación la cual es esencial en la formación de dicho profesional. Por lo que el estudio tiene una justificación legal a través del cumplimiento de las normas y parámetros de la investigación de la Universidad Autónoma de Ica.

Asimismo el estudio radica su relevancia porque se estudia una problemática que afecta principalmente a los trabajadores del sistema de salud con énfasis en el personal de enfermería, donde se sistematizara sus niveles de sobrecarga laboral y bienestar psicológico, brindando un conocimiento real y actual que aporte en el conocimiento de dicha problemática.

En el aspecto teórico, el trabajo es justificable debido a que es importante seguir concientizando a la población y profesionales sobre el perjuicio en la salud de la sobrecarga laboral, a través de fundamentos e información relevante, que permitan conocer su naturaleza y relación con el bienestar psicológico dando además la importancia a este último donde

es subestimado en ocasiones, y el cual puede ser precedente de otras enfermedades.

En el plano práctico, es intención del estudio servir como base para estudios futuros aportando en las intervenciones preventivas en el bienestar psicológico del personal, con posibles soluciones para identificar a tiempo las falencias o problemáticas más recurrentes, y actuar oportunamente cuidando el bienestar físico mental del personal de enfermería donde no se vea afectado su desempeño.

Como aporte metodológico, la investigación sirvió de base teórica para futuras investigaciones en el campo de la salud, resultando en nuevos avances científicos y aportes a la línea de investigación

2.7. Alcances y limitaciones

Espacial. La presente investigación se realizó en el departamento de Lima, en el Hospital Nacional Dos de Mayo.

Temporal. La investigación se efectuó en el año 2020.

Conceptual. El estudio presentó teorías y conceptos relacionados a la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico.

Limitaciones

Parte de los límites de la investigación radica en el manejo de la población estudiada, pues debió coordinarse según sus movimientos o responsabilidades. Otra limitación fue la obtención de la autorización de la institución, la cual se obtuvo indicando la importancia así como el beneficio del estudio.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Nacionales:

Huamán R. (2019). Presento su investigación en Lima – Perú; siendo el propósito de ello determinar el nivel de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería en el área de emergencia. El estudio fue de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo inductivo, la muestra estuvo conformada por 45 enfermeras(os), se usó como técnica a la encuesta y como instrumento de recolección de información a el cuestionario, en los resultados se halló que el 51.1% de la muestra de estudio presento un nivel medio en cuanto a la sobrecarga laboral, el 28.9% lo presento en un nivel alto y el 20% experimento una sobrecarga laboral en un nivel bajo. Por lo que se concluyó que el nivel más significativo de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería fue medio. ⁸

Mejía P, Murga S. (2019). Trujillo – Perú, presentó su estudio con el propósito de determinar la relación entre la sobre carga laboral y la calidad de cuidado en el servicio de emergencias, siendo una metodología descriptiva, no experimental, cuantificable, se contó con una muestra de 175 pacientes que se encuentran hospitalizados a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos, obteniéndose como resultado que el 65.7 por ciento del profesional de enfermería presenta una sobrecarga laboral de clase 3 y un 34.3 por ciento de clase 4, desde la precepción del usuario, por otra parte respecto al cuidado de los pacientes presentan un nivel regular del 76.6 por ciento, el 14.4 por ciento una buena calidad y un mínimo del 8.6 por ciento mala calidad, concluyendo que si existe una relación significativa entre las variables de estudio. ⁹

Castro L. (2019). Presento su estudio en Chiclayo – Perú, donde tuvo como objetivo describir y analizar la percepción de sobrecarga laboral en enfermeras de emergencia. El estudio fue descripto de

diseño no experimental con un enfoque cualitativo; asimismo la muestra fue 75 personales de enfermería. Por otro lado de acuerdo al análisis de sus resultados concluyó que la principal causa de la sobrecarga laboral dentro del servicio es por la insuficiencia en la cantidad del personal en razón de la proporción de la demanda de pacientes. De igual manera otra de la causa fue las inadecuadas instalaciones y un desabastecimiento de insumos y materiales, lo que perjudica al servicio que la enfermera brinda, en el ejercicio del cuidado integral, donde además de esos asumen responsabilidades que no les corresponde incluso roles que les cuestan horas extras.

10

León L. (2018). Lima – Perú, teniendo como objetivo la identificación de la relación de la sobrecarga laboral y síndrome de burnout en el personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Se utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva y correlacional, contando con una muestra de 32 profesionales, a quienes se les aplicó una encuesta para la recolección de datos, teniendo como resultado que la sobrecarga laboral presenta una correlación alta con el síndrome de burnout con un 0.808 según la correlación de Spearman, concluyéndose que la hipótesis existe una relación directa entre los fenómenos estudiados, por lo que al disminuir la sobre carga laboral disminuye la enfermedad mencionada ¹¹

Internacionales:

Ferras M. (2020). Presento un estudio en Murcia – España con el propósito de describir el nivel de los factores que inciden en el bienestar psicológico, además de la satisfacción y estrés en el personal de enfermería del área quirúrgica, el estudio fue cuantitativo observacional, como instrumentos en la recolección de datos el cuestionario. Dentro de sus resultados se halló que existe una relación significativa entre las variables donde la satisfacción, y el estrés resultaron valores negativos pero el estrés con la salud en general obtuvo valores positivos donde la correlación fue de 0.683,

por lo que se concluyó que bienestar psicológico es de nivel óptimo, pero se tiene que mejorar la satisfacción laboral con el fin de incrementar este bienestar a través de la mejora de los aspectos socio laborales. ¹²

Arias K, Niño C, Sanjuanelo D. (2018). Presento su investigación en Bogotá – Colombia; con el propósito de analizar el nivel de la carga mental en el personal de enfermería. El estudio presento un enfoque cuantitativo se trabajó con una muestra de 95 participantes a quienes se les aplicó el cuestionario NASA-TLX; En los resultados se observó que la carga mental presento un nivel grave en el 68.15% en promedio, donde la principal causa de ello fue la administración de medicamentos y las tareas administrativas en el 58.20% y 54.90% respectivamente. Donde se concluyó que las tareas que más incidieron en la carga mental fueron la administración de medicamentos con la educación del paciente así como las tareas administrativas. ¹³

Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y, Richard, J. (2017). Presentaron su trabajo en Santiago – Chile; con el propósito de identificar el nivel de la carga de trabajo en el personal de enfermería. La muestra fue de 151 pacientes de unidades de hemodiálisis. Dentro de los resultados hallados se percibió que las enfermeras brindaron un tiempo de atención en promedio de 10 minutos a 36 en forma directa en forma indirecta el promedio de atención fue de 23.6 minutos y en caso de pacientes graves la atención se extiende en un promedio de 10 minutos en ambos casos. Donde se concluyó que durante las sesiones que la carga laboral de enfermería de acuerdo a su tiempo de atención abarca el 60% en estos pacientes dejando poco tiempo para sus otras funciones por lo que se tienen que quedar tiempo extra, presentando una carga laboral en un nivel regular. ¹⁴

Saltos M, Pérez C, Suárez R, Linares S. (2016). Presento su estudio en Ecuador, con el propósito de analizar la carga laboral del personal de enfermería el estudio fue descriptivo, de corte transversal; se usó como instrumento de recolección de datos a Score TISS 28. En los resultados se halló que la carga laboral es alta en la atención que se brinda a los pacientes en emergencia y por gravedad de diagnóstico, donde la calidad de atención podría estar disminuyendo por ello. Por lo que se concluyó que a través de la aplicación de la herramienta Score TISS 28, se halla con mayor facilidad la gravedad de los Pacientes del área de UCI adultos, de igual forma hallo que existe una sobrecarga laboral en un nivel alto.¹⁵

3.2. Bases teóricas

3.2.1 Sobrecarga laboral

Ocurre cuando estamos expuestos a más demandas de las que podemos cumplir, en términos cualitativos y cuantitativos, es un factor de riesgo que existe en todas las actividades que se realizan en el trabajo, se asocia a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos, y al mismo tiempo de tiene que atender a una cantidad elevada de pacientes y en distintas áreas de atención; es por eso que aumentan el nivel de agotamiento tanto emocional como físico de los profesionales que laboran en el área de enfermería; asimismo se percibe un deterioro en el cuidado brindado al paciente.¹⁶

Por otra parte, la sobrecarga laboral en el personal de enfermería ha sido reconocida mundialmente como un problema cada vez más importante que surge en el trabajo de cuidados; asimismo otros estudios realizados acerca de sobrecarga laboral, sugieren que el personal de enfermería está experimentado una mayor sobrecarga en el trabajo; además el área que contienen mayor sobrecarga laboral es UCI, ya que encuentran que su trabajo es físicamente

exigente, la jornada laboral excesiva conduce a un desgaste físico y mental, y reduce su capacidad y calidad de trabajo. ¹⁷

Dimensión 1: Sobrecarga Física

Cuando hablamos de trabajo predominantemente muscular, se refiere al esfuerzo físico y se define como el conjunto de exigencias físicas al que está expuesta la persona a lo largo de su trabajo. ¹⁷

De igual manera se define como la cantidad de exigencias físicas que se requieren para cumplir con un objetivo o una tarea específica, asimismo toda actividad realizada por el trabajador implica un gaste de energía y fuerza física, donde a un mayor esfuerzo, es mayor el agotamiento del individuo, también dependiendo de la tarea el movimiento muscular varia, donde puede ser un movimiento estático o dinámico. ¹⁸

Posición y Postura:

En respuesta a las demandas, el cuerpo realiza mecanismos complejos los cuales finalizan en una contracción muscular; asimismo esto permite que la persona puede realizar la actividad demandada; además estos mecanismos se dan en diferentes organismos como son el sistema nervioso, los pulmones, el corazón, los vasos sanguíneos y por último los músculos. ¹⁹

Carga pesada:

La manipulación manual de cargas de más de 3 kg puede suponer un riesgo potencialmente intolerable para la columna lumbar posterior ya que, por ejemplo, muy a menudo se manipulan fuera del cuerpo con posturas inadecuadas, en condiciones ambientales adversas, con suelos inestables, etc. podría crear un riesgo; asimismo es muy probable que las cargas superiores a 25 kg supongan un riesgo para ellas mismas, incluso en ausencia de otras condiciones ergonómicas desfavorables; además movilizar personas y animales también se considera manipulación. ²⁰

Entorno: Un estudio muestra que un ambiente laboral adecuado mejora la atención brindada por las enfermeras; por otro lado el ambiente de trabajo del personal de enfermería se refiere a los elementos organizativos que inciden en la calidad de la enfermera, como la colaboración entre enfermera y médico, el apoyo de la enfermera gerente y la participación de la enfermera en las decisiones que afectan a la atención clínica. ²¹

Dimensión 2: Sobrecarga Mental

En la actualidad la carga mental se le considera como un riesgo psicosocial emergente; y a pesar de no tener una definición consensuada, los especialistas refieren que existen dos tipos, los cuales son la carga mental en el ambiente de trabajo lo que significa la interacción entre las demandas de trabajo con los recursos cognitivos de la persona; por otra parte el otro tipo son las demandas que no pertenecen al trabajo y son externas; las cuales la persona debe satisfacer con sus propias habilidades y destrezas, incluyendo los aspectos cognitivos, emocionales y sociales. ²²

De igual forma la sobrecarga de la mente se relaciona con la cantidad y tipo de información que se tiene que procesar en relación a las exigencias de un trabajo para cumplir con una tarea específica. ²³

Procesos: El proceso del profesional de enfermería es un método sistemático y organizado de administrar cuidados individualizados, que se enfoca en identificar y tratar las respuestas únicas del individuo o de los grupos a los trastornos de salud reales o potenciales. ²⁴

Responsabilidades: Si miramos el origen etimológico, la responsabilidad no tiene mucho que ver con las tareas a realizar u obligaciones; pero si con el compromiso; asimismo convertirse en una persona responsable significa ser capaz de tomar decisiones

conscientes, realizar conductas que intentan mejorarse y / o ayudar a los demás; y lo más relevante que una persona responsable acepta las consecuencias de sus propias acciones y sus propias decisiones.²⁵

Cansancio: Es una sensación extrema de agotamiento o falta de energía que a menudo se describe como agotado; asimismo las personas muestran este cansancio incluso cuando parecen estar durmiendo sus horas adecuadas; además puede tener muchas causas, que incluyen trabajo demasiado duro, dificultad para dormir, estrés y preocupación, actividad física insuficiente, enfermedad y tratamiento. ²⁶

Información: la información es un conglomerado de datos que forman parte de un mensaje o conocimiento sobre algún fenómeno, objeto, persona o entidad, lo que permite la resolución de problemas para poder ejecutar la toma de decisiones que se basan en un fundamento racional. ²⁷

Guardias: El pase de guardia se refiere a la información que se transmite al paciente como su diagnóstico y el tratamiento que debe seguir, cada vez que se delega la responsabilidad de su cuidado a una enfermera diferente; además el pase de guardia es una de las herramientas de coordinación internas que utiliza el personal de enfermería para planificar, gestionar y evaluar la atención al paciente; además es importante tener claro qué mensaje desea transmitir y qué es relevante para evitar dispersar la información adicional que solo confunde al oyente; el cual es una forma de entrega oral que permite a los profesionales garantizar la continuidad y homogeneidad de la atención. ²⁸

Dimensión 3: Presión de tiempo

La presión del tiempo se da cuando el estímulo de una actividad se da de forma continua y exige una respuesta en el mismo nivel, `pero si por el contrario hay pausas en las respuestas el individuo puede

recuperar sus capacidades para ello evitando una carga mental excesiva. Esta presión se da muchas veces porque el trabajador tiene la necesidad de seguir un ritmo que es impuesto por la organización o empresa, donde se exige llegar a ciertos niveles productivos, o mantener un flujo continuo en la línea de trabajo; de igual manera tiene como propósito tener el conocimiento del tiempo de descanso, los cuales son esenciales; lo que hace suficientemente flexible a un trabajo y no genera estrés para el trabajador. ²⁹

Ritmo de trabajo: Cuando nos referimos al ritmo de trabajo, estamos hablando de demandas temporales ligadas a la carga de trabajo; asimismo el ritmo de trabajo es el tiempo necesario para completar una determinada tarea; por otra parte para evaluar el ritmo de trabajo no solo se debe tener en cuenta el factor tiempo, sino también el nivel de concentración y atención que se requiere para realizar las tareas, la rapidez con la que se deben realizar estas tareas, en caso de ser necesarias tienen plazos de entrega cortos o estrictos, o algunos por máquinas, clientes, procesos de producción, etc. ³⁰

Programación: Es un método de trabajo donde se establece el tiempo de las actividades, en cómo y cuándo la enfermera debe ejecutar sus funciones y responsabilidades.

Turnos: Es el procedimiento oral, mediante el cual la enfermera al inicio o finalización de su jornada laboral de forma clara y completa entrega o recibe todo lo ocurrido durante su turno con los usuarios, de forma individualizada e informa sobre el estado del usuario, cuidados especiales, tratamientos e investigaciones pendientes que proporcionen constancia escrita del mismo. ³¹

Irritabilidad: Es una manifestación de la personalidad, que se expresa en reacciones exageradas a influencias externas; asimismo la irritabilidad se manifiesta por agresiones verbales o físicas

incontrolables y situaciones insignificantes; es un mecanismo consciente o inconsciente y, más aún, cuando es inconsciente, quien lo presenta difícilmente lo acepta.³²

Dimensión 4: Organización del trabajo

Es el proceso por el cual los recursos humanos y la tecnología se integran con los medios y materiales necesarios para el proceso productivo de bienes y / o servicios, aplicando métodos y procedimientos que facilitan el trabajo de manera armónica y racional, garantizando los niveles de salud y seguridad, así como las necesidades ergonómicas y ambientales, con el fin de alcanzar los más altos estándares de productividad, eficiencia y eficacia, atendiendo las necesidades de la sociedad y sus trabajadores.³³

Funciones: Son aquellas que la enfermera ejecuta en el cumplimiento de las responsabilidades de una profesión para la cual está capacitada y autorizada.

Trabajo de equipo: La relevancia del trabajo en equipo se origina de la consideración de que cuantas más personas se comprometan con una actividad, mejores serán los resultados.³⁴

Iniciativa: Se trata cuando una enfermera efectúa una acción provechosa para el paciente con la finalidad de establecer un resultado positivo, sin necesidad que sea una orden de sus superiores.

Asignación de tareas: Son una serie de pautas para establecer las responsabilidades de cada uno de los integrantes del grupo con el fin de ejecutar una acción de manera coordinada y enfocada en el cumplimiento óptimo de los objetivos de la institución.

3.2.2 Bienestar psicológico

Este concepto nace en los Estados Unidos donde tuvo su desarrollo en el crecimiento de las sociedades industrializadas donde se tuvo interés en las condiciones ideales de vida en sus pobladores. Por otro lado de forma general el bienestar psicológico es un fundamento que incluye elementos sociales, subjetivos y psicológicos, por lo que se estudia conductas y comportamientos que se relacionan con la salud e integridad del sujeto tanto en su aspecto psíquico como físico, donde dicho desarrollo permite a la persona actuar de forma positiva. El bienestar psicológico está relacionado en la manera que las personas afrontan las dificultades diarias, donde establece estrategias para ello, además de aprender de la experiencia donde se profundiza en la sensación del sentido de su vida.³⁵

El bienestar psicológico es un modelo multidimensional basado en la perspectiva eudaimonista que se define como el desarrollo del potencial individual y es una variable mediante la cual se evalúan los resultados alcanzados en relación a una forma o estilo de vida adquirido y se compone de seis aspectos: autoaceptación, relaciones positivas con los otros, crecimiento personal, manejo del ambiente, sentido de vida y autonomía. Estos seis constructos definen el bienestar psicológico a nivel teórico-operacional.³⁶

Dimensión 1: Autoaceptación

Es la conducta del individuo que se enfoca en un camino positivo del pensamiento en relación a la interpretación de uno mismo, donde se produce un reconocimiento y aceptación de los diferentes aspectos del yo, donde hay la inclusión de cualidades positivas y negativas; percibiendo la vida pasada de modo positivo.³⁶

Asimismo este elemento guarda relación con el hecho de los individuos sientan una satisfacción consigo mismo donde toma en consideración tanto sus limitaciones como posibilidades. En este

caso se produce actitudes positivas en el desarrollo de la funcionalidad lógica y psíquica.³⁷

Satisfacción de sí mismo: Se refiere a presentar una autosatisfacción con todas las actividades que realizamos donde estamos cumpliendo con todos nuestros objetivos y metas o en camino a ello.

Actitud Positiva: Es una serie de emociones y desarrollo cognitivo que se enfoca en resolver y superar problemas, no se enfoca en el problema si no en que todo es posible de solucionar.

Dimensión 2: Relaciones positivas

Es positivo y beneficioso social y emocionalmente tener relaciones estables, amistades, pareja, en donde se satisface la necesidad de confiar de la capacidad de amar donde se desarrolle el afecto, los cuales son componentes esenciales del bienestar y la salud de la mente.³⁷

En el mismo sentido según Carol Ryff, el hecho de conseguir relaciones positivas implicaría tener interacciones estrechas y cálidas con los demás, donde nos preocupemos por las personas que nos rodean, así como ser más empáticos, expresar mayor afectividad, etc. Por otro lado en un aspecto negativo o bajo en este tipo de bienestar significaría que se disminuiría el afecto en nosotros, una baja intimidad, donde el relacionarnos con otras personas sería dificultoso perjudicando nuestro aspecto social.³⁸

Relaciones sociales: Esta es la interrelación entre dos o más personas la cual se desarrolla bajo las normas de la sociedad y los conceptos morales.

Confianza: Es un estado emocional, que se genera con la esperanza de que algo es cierto o va pasar de alguna manera

específica, así mismo la confianza es una seguridad que se tiene sobre el actuar de la persona o un fenómeno, asimismo en el caso de las personas la confianza se establece a través del tiempo.

Empatía: esta cualidad se relaciona con nuestra capacidad de escuchar, de comprender y apoyar emocionalmente a los demás. Es una capacidad suficiente para poder reconocer los niveles emocionales de los que nos rodean, además de brindarnos una perspectiva a nivel afectivo y cognitivo de la persona que nos está expresando sus emociones.³⁹

Dimensión 3: Control del entorno

Esta variable se define como la obtención de un sentido de dominio y competencia para manejar su entorno. Controlar una compleja gama de actividades externas, capacidad para crear y utilizar de forma efectiva los recursos que brinda el entorno; y la habilidad para crear o elegir contextos apropiados para las necesidades y valores personales.⁴⁰

Asimismo se le considera como como la habilidad que poseen las personas para poder adaptarse a su medio pero al mismo tiempo utilizar los recursos disponibles para mejorar la situación. Por lo que los individuos que tienen una alta capacidad de controlar su entorno tienen una sensación mayor de control en sus vidas, y se siente capaces de poder influir en otras personas o grupos.⁴¹

Dominio del Mundo: Es una expresión que significa que la persona está dispuesta a tomar las riendas de su vida, donde no se sume en los problemas, sino que mantiene una actitud positiva y actúa para que las cosas sucedan, es una actitud que se logra con el tiempo, la preparación y la experiencia.

Satisfacción de sus deseos y necesidades: es cuando la persona logra sus los objetivos planificados, además de ello cumple con sus

necesidades básicas y fundamentales. Por lo que genera una satisfacción el cumplir con todo ello con lo trazado.

Dimensión 4: Autonomía

Para Maslow las personas que han alcanzado la autorrealización son autónomas porque tiene una resistencia hacia la 'enculturación', es decir, que tienen desapego hacia la cultura en la que se encuentran sumidos y prefieren guiarse por sus propios estándares. Estas personas aceptan aquellos aspectos convencionales de la cultura en términos de vestimenta, lenguaje, alimentación y otros, sin embargo pueden prescindir de ellos si no los consideran valiosos.⁴²

Para que se produzca una individualidad o autonomía en el sujeto es necesario que se adopten diversas doctrinas para poder desarrollarse en los diferentes sistemas sociales, donde se conserve la autoridad de su persona y se maneje su independencia con responsabilidad. Por lo que un individuo con mayor autonomía puede y tiene la capacidad de sobrellevar la influencia social así como regular de forma adecuada su actuar.⁴³

Capacidad de Independencia: Es una cualidad de la persona que posee para poder desarrollarse en la vida y lograr cumplir con sus necesidades y lograr sus objetivos por sí mismo. Para ello es necesario que la persona tenga algún tipo de preparación para obtener más oportunidades de lograr lo mencionado.

Conducta en contextos sociales: En el contexto psicológico y biológico este tipo de comportamiento es la forma en que los individuos proceden o interactuar frente a los estímulos del entorno que los rodea. Es la asociación de resoluciones motoras frente a estímulos tanto endógenos como exógenos.⁴⁴

Dimensión 5: Propósito en la vida

Esta variable se define como la obtención de un sentido de autodirección, metas y objetivos en la vida, consideración que el

pasado y el presente son significativos. Se mantiene la creencia que la vida tiene propósito y significado.⁴⁵

Objetivos y Metas: los objetivos son los propósitos que se desarrollan en forma conjunta para poder obtener una meta, es decir son los pasos que hay que cumplir para lograr lo que realmente uno quiere. Por lo que la meta es algo general y los objetivos son puntos más específicos.

Sentido en la vida: Es el propósito o razones cognitivas y emocionales que la persona tiene para fundamentar su existencia, su identidad, asimismo es el camino que se ha trazado, las responsabilidades y otros aspectos que definen su estilo o forma de vida.

Dimensión 6: Crecimiento personal

Este elemento es la capacidad que tienen los individuos para aprender de sus propias experiencias, estando disponibles para nuevos retos que implique necesaria resolución para un desarrollo humano continuo. De acuerdo a Carol Ryff, si tenemos un nivel alto en el crecimiento personal se percibirá un desarrollo óptimo, por lo que estaremos en progreso, donde seamos capaces de poder apreciar cada logro o triunfo personal. Por el contrario niveles bajos en esta dimensión implicarían que nos sentiríamos poco productivos, donde el aprendizaje no es una opción, se sentiría una incapacidad de poder lograr algo o de transferir alguno conocimiento válido.⁴⁶

Desarrollo Personal: es también considerado como la superación del individuo, donde se producen cambios positivos, asimismo es un progreso que implica la adopción de medidas y pensamientos que generen nuevos comportamiento y actitudes con el fin de lograr una mejor calidad de vida tanto en el ámbito personal como profesional.

47

3.3. Identificación de las variables

Variable 1: Sobrecarga laboral

Dimensiones

Sobrecarga Física

Sobrecarga Mental

Presión de tiempo

Organización del trabajo

Variable 2: Bienestar psicológico

Dimensiones

Autoaceptación

Relaciones positivas

Control del entorno

Autonomía

Propósito en la vida

Crecimiento personal.

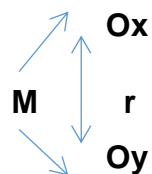
IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de Investigación

El estudio es de tipo descriptivo porque definió a las variables de estudio en sus características principales. Por otro lado la investigación presentó un enfoque cuantitativo. Por otro lado el nivel de la investigación es relacional porque busca conocer la relación entre las variables de estudio, además del conocimiento de la realidad. ⁴⁸

4.2 Diseño de Investigación

El diseño de la investigación es no experimental porque se realizó sin manipular en forma deliberada las variables; además es de corte transversal; por lo tanto, en este diseño solo se observa las situaciones que existen. ⁴⁸ En este sentido se sigue el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Sobrecarga laboral

O_y = Bienestar psicológico

r = relación entre las variables

4.3 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA
V.1 : Sobrecarga laboral	Sobrecarga Física	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Posición (ítems 1-2) ➤ Postura (ítems 3-5) ➤ Carga pesada (ítems 6-8) ➤ Entorno (ítems 9-10) 	Alta Media Baja	Ordinal
	Sobrecarga Mental	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procesos (ítems 11-12) ➤ Responsabilidades (ítems 13-14) ➤ Cansancio (ítems 15-16) ➤ Información (ítems 17-18) ➤ Guardias (ítems 19-20) 	Alta Media Baja	Ordinal
	Presión de tiempo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ritmo de trabajo (ítems 21-22) ➤ Programación (ítems 23-25) ➤ Turnos (ítems 26-27) ➤ Irritabilidad (ítems 28-30) 	Alta Media Baja	Ordinal
	Organización del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Funciones (ítems 31-33) ➤ Trabajo de equipo (ítems 34-35) ➤ Iniciativa (ítems 36-37) ➤ Asignación de tareas (ítems 38-40) 	Alta Media Baja	Ordinal
V.2: Bienestar psicológico	Autoaceptación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satisfacción de sí mismo (ítems 1-3) ➤ Actitud Positiva (ítems 4-6) ➤ Actitud Positiva (ítems 7-9) 	Óptimo Regular Deficiente	Ordinal
	Relaciones positivas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones sociales (ítem 10) ➤ Confianza (ítem 11) ➤ Empatía (ítem 12) 	Óptimo Regular Deficiente	Ordinal
	Control del entorno	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dominio del Mundo (ítems 13-17) ➤ Satisfacción de sus deseos y necesidades (ítems 18-20) 	Óptimo Regular Deficiente	Ordinal
	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de Independencia (ítems 21-23) ➤ Conducta en Contextos Sociales (ítems 24-26) 	Óptimo Regular Deficiente	Ordinal
	Propósito en la vida	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Objetivos (ítems 27-28) ➤ Metas (ítems 29-30) ➤ Sentido en la vida (ítems 31-33) 	Óptimo Regular Deficiente	Ordinal
	Crecimiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo Personal (ítems 34-39) 	Óptimo Regular Deficiente	Ordinal

4.4 Hipótesis general y específica

Hipótesis General

Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Hipótesis Específicas

Existe relación directa entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Existe relación directa entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Existe relación directa entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

Existe relación directa entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

4.5 Población – Muestra

Población:

La población de estudio estuvo constituido por el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020, siendo un total de:

N = 75

Muestra:

Fue censal porque se trabajó con toda la población de estudio es decir con 75 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020

Se procede con una muestra no probabilística puesto que se tomó toda la población de estudio como muestra por ser una cantidad mínima.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el Cuestionario del autor Nieto M. (2019) para la variable sobrecarga laboral que consta de 40 ítems, donde 1 es si y 0 es no. Sus dimensiones son: sobrecarga física (10 ítems), sobrecarga mental (10 ítems), presión de tiempo (10 ítems), organización del trabajo (10 ítems).

En el caso de la variable bienestar psicológico se usó Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff validado por el autor Véliz A. (2012). Como alternativas tiene Totalmente desacuerdo (1), Poco de acuerdo (2) Moderadamente de acuerdo (3) Muy de acuerdo (4) Bastante de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo (6). Como dimensiones tuvo: Autoaceptación (9 ítems), Relaciones positivas (3 ítems), Control del entorno (8 ítems), Autonomía (6 ítems), Propósito en la vida (7 ítems) y Crecimiento personal (6 ítems).

Validación y confiabilidad:

En el caso de la primera variable sobrecarga laboral, el instrumento fue sometido a diversos procedimientos de validación como juicio de expertos, además se realizó una **prueba piloto** al 30% de la muestra (30) y el análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach (0.885), por tanto se trata de un instrumento fiable que hará mediciones estables y consistentes.

Por otro lado en el bienestar psicológico el instrumento fue sometido a diversos procedimientos de validación como juicio de expertos, además en el estudio de Véliz A. (2012) el objetivo fue analizar la adaptación de esta prueba al español, por lo que se realizó una prueba con 691 participantes y el análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach fue de (0.79), por tanto se trata de un instrumento fiable que hará mediciones estables y consistentes.

Confiabilidad. Para medir la confiabilidad del instrumento (Sobrecarga laboral), se utilizó el Índice de consistencia interna de Alfa de Cronbach, el valor alfa obtenido fue ($\alpha=0.825$). En el caso del instrumento (Bienestar psicológico), el valor del Alfa obtenido fue ($\alpha=0.832$) ambos resultados están por encima del 0,7 en consecuencia se trata de instrumentos fiables que hará mediciones estables y consistentes.

4.7 Recolección de datos.

La recolección de información se realizó durante los meses de Agosto a Septiembre del año 2020, mediante la coordinación con el Gerente del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, donde se realizó la aplicación del cuestionario entre 1 a 3 personal de enfermería por día obteniendo su totalidad en el mes de Septiembre, previamente a cada personal se les explico de los objetivos de la investigación, así como los beneficios enfocados en ellos, asegurando además su total confidencialidad.

4.8 Técnica de análisis e interpretación de datos.

El procesamiento de los datos recolectados incluye los siguientes pasos: Recolección, control de calidad, codificación de respuestas, tabulación y desarrollo de la base de datos, análisis por el software correspondiente, representación descriptiva de los resultados a través de tablas y figuras con su interpretación.

Análisis estadístico descriptivo: Se realizó un análisis bivariado de las variables principales.

Aspectos éticos.

Se tuvo en consideración los siguientes:

- Solicitar el permiso del establecimiento de salud: Se solicitó el permiso a la gerencia del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, donde se labora el personal de enfermería.
- Aplicar el Formulario de encuesta: El instrumento es absolutamente reservado y anónimo, puesto que no llevó en el instrumento el nombre del personal de enfermería, la información que se obtenga pertenece al investigador.
- Se indicó que la participación de la muestra de estudio es de manera voluntaria, anónima y en consecuencia los resultados que se obtengan de la aplicación del instrumento no serán divulgadas en forma individual sino colectiva en gráficos o tablas.

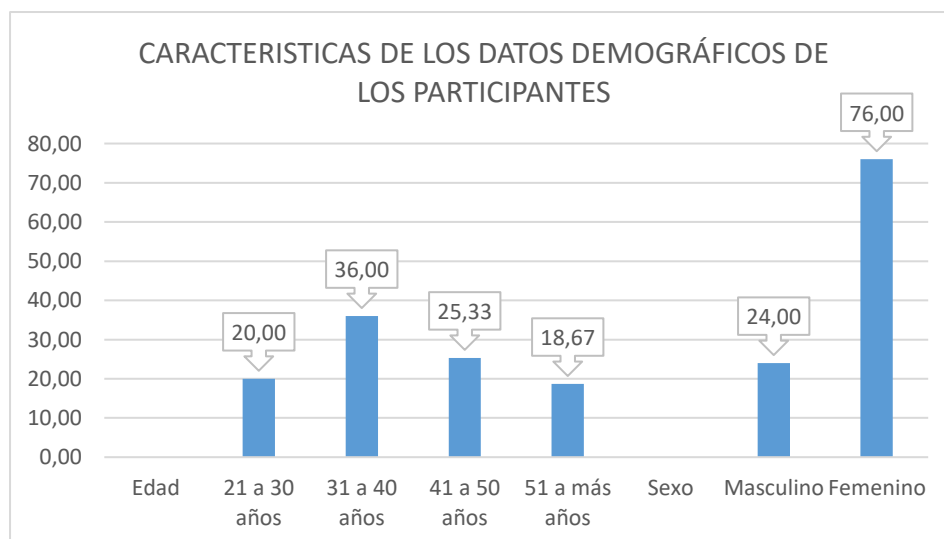
V. RESULTADOS.

5.1 Presentación de la interpretación de Resultados.

Tabla 1. Características generales de los participantes.

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
21 a 30 años	15	20.00
31 a 40 años	27	36.00
41 a 50 años	19	25.33
51 a más años	14	18.67
Sexo		
Masculino	18	24.00
Femenino	57	76.00

Gráfico 1. Características generales de los participantes.



Fuente: Encuesta de elaboración propia.

En la tabla y gráfico 1, respecto a la edad de los participantes, un 36.0% (27/75) tienen de 31 a 40 años, 25.33% (19/75) 41 a 50 años, 20.0% (15/75) 21 a 30 años y 18.67% (14/75) 51 a más años. Se

puede evidenciar que en una mayor proporción los participantes tienen de 31 a 40 años de edad.

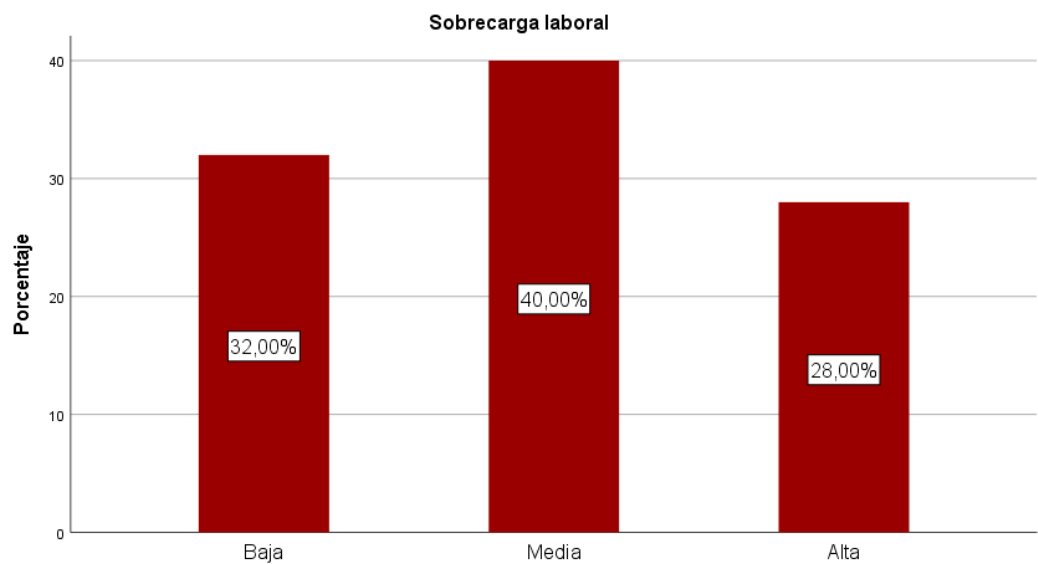
En lo referente al sexo del participante, un 76.0% (57/75) son del género femenino y 24.0 (18/75) masculino. Se puede constatar que en una mayor proporción los participantes son del género femenino.

Tabla 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.

Nivel	F	%
Baja	24	32,0
Media	30	40,0
Alta	21	28,0
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 2. Niveles de la variable sobrecarga laboral.



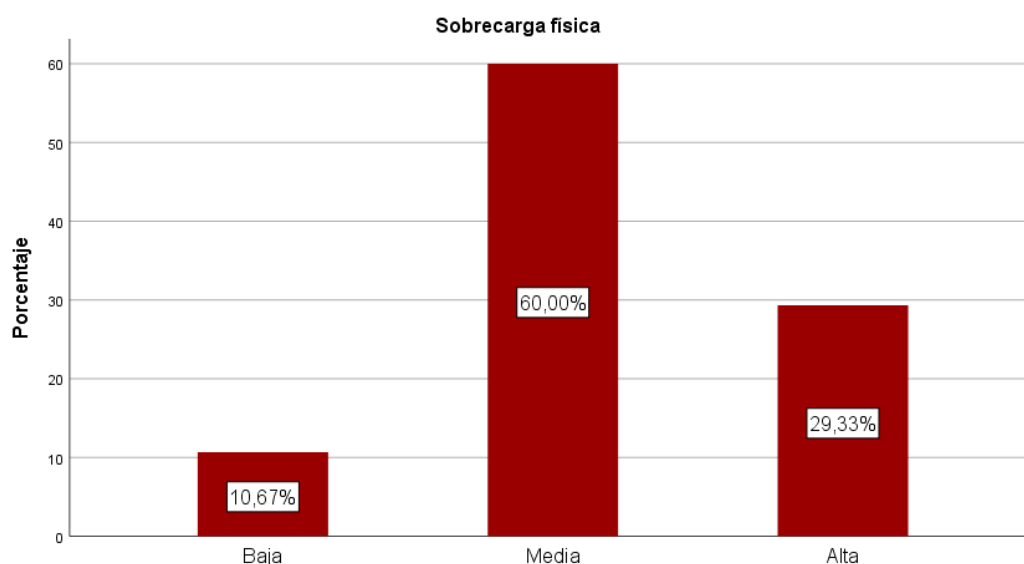
En la tabla y gráfico 2, podemos observar que el 40.0% (30/75) presentan una sobrecarga laboral media, 32.0% (24/75) baja y 28.0% (21/75) alta. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan una sobrecarga laboral en un nivel medio.

Tabla 3. Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga física.

Nivel	F	%
Baja	8	10,7
Media	45	60,0
Alta	22	29,3
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 3: Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga física.



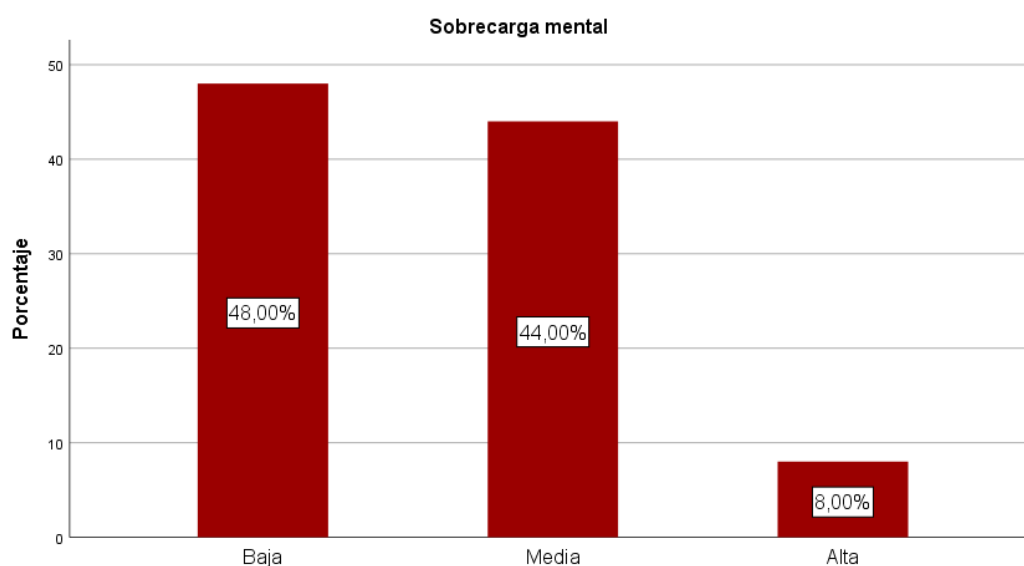
En la tabla y gráfico 3, podemos observar que el 60.0% (45/75) presentan una sobrecarga física media, 29.3% (22/75) alta y 10.7% (8/75) baja. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan una sobrecarga física en un nivel medio.

Tabla 4. Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga mental.

Nivel	F	%
Baja	36	48,0
Media	33	44,0
Alta	6	8,0
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 4: Sobrecarga laboral según dimensión sobrecarga mental.



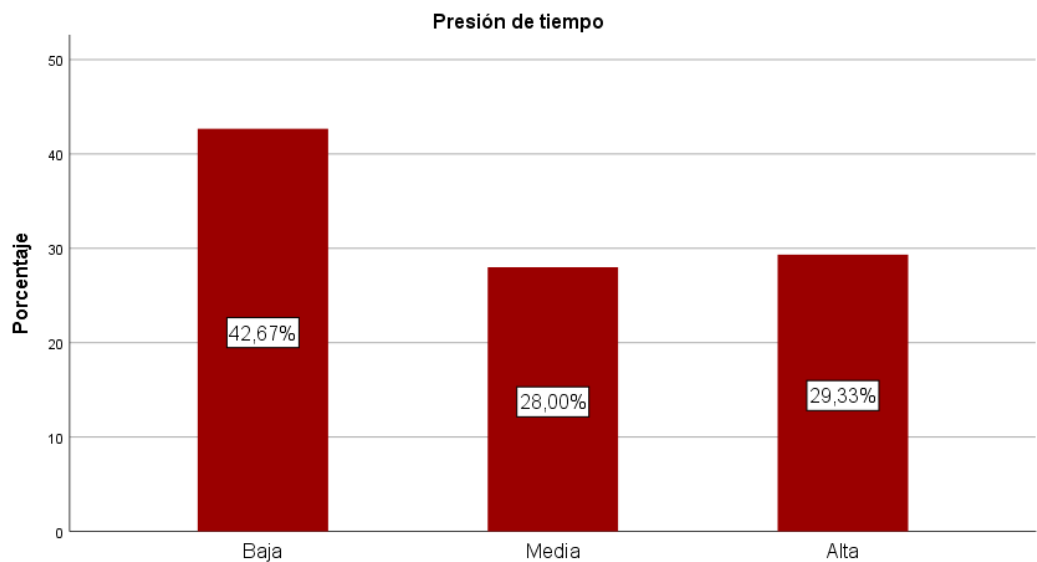
En la tabla y gráfico 4, podemos observar que el 48.0% (36/75) presentan una sobrecarga mental baja, 44.0% (33/75) media y 8.0% (6/75) alta. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan una sobrecarga mental en un nivel medio.

Tabla 5. Sobrecarga laboral según dimensión presión de tiempo.

Nivel	F	%
Baja	32	42,7
Media	21	28,0
Alta	22	29,3
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 5: Sobrecarga laboral según dimensión presión de tiempo.



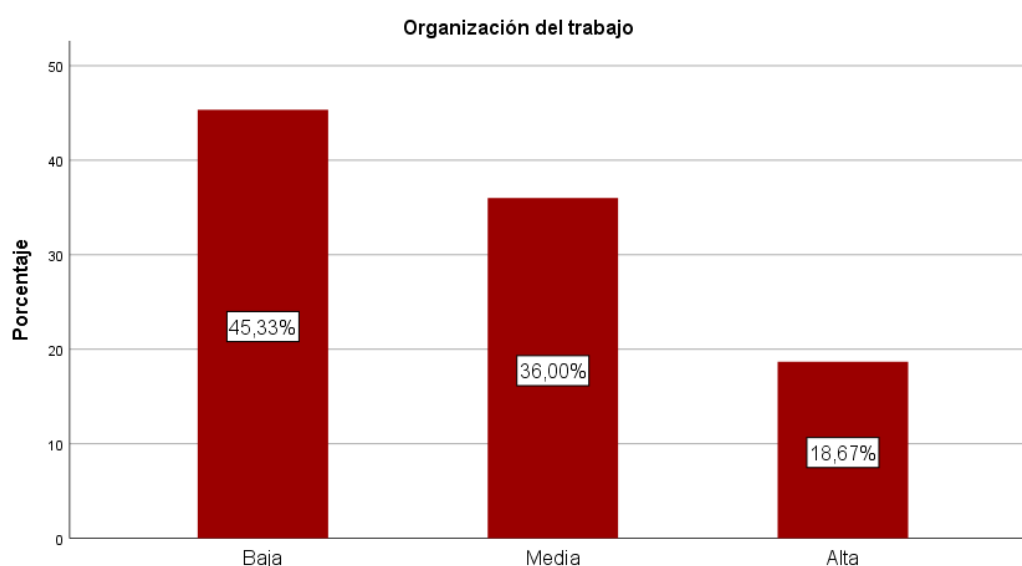
En la tabla y gráfico 5, podemos observar que el 42.7% (32/75) presentan una presión de tiempo baja, 29.3% (22/75) alta y 28.0% (21/75) media. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan una presión de tiempo en un nivel bajo.

Tabla 6. Sobrecarga laboral según dimensión organización de trabajo.

Nivel	F	%
Baja	34	45,3
Media	27	36,0
Alta	14	18,7
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 6: Sobrecarga laboral según dimensión organización de trabajo.



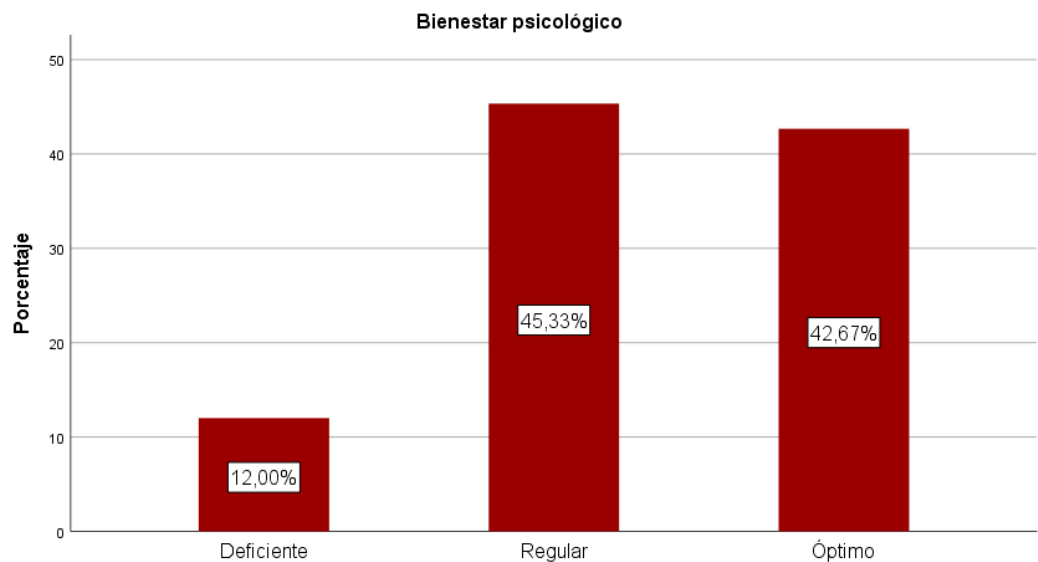
En la tabla y gráfico 6, podemos observar que el 45.3% (34/75) presentan una organización de trabajo en un nivel bajo, 36.0% (27/75) medio y 18.7% (14/75) alto. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan una organización del trabajo en un nivel bajo.

Tabla 7. Distribución de datos según la variable bienestar psicológico.

Nivel	F	%
Deficiente	9	12,0
Regular	34	45,3
Óptimo	32	42,7
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 7: Distribución de datos según la variable bienestar psicológico.



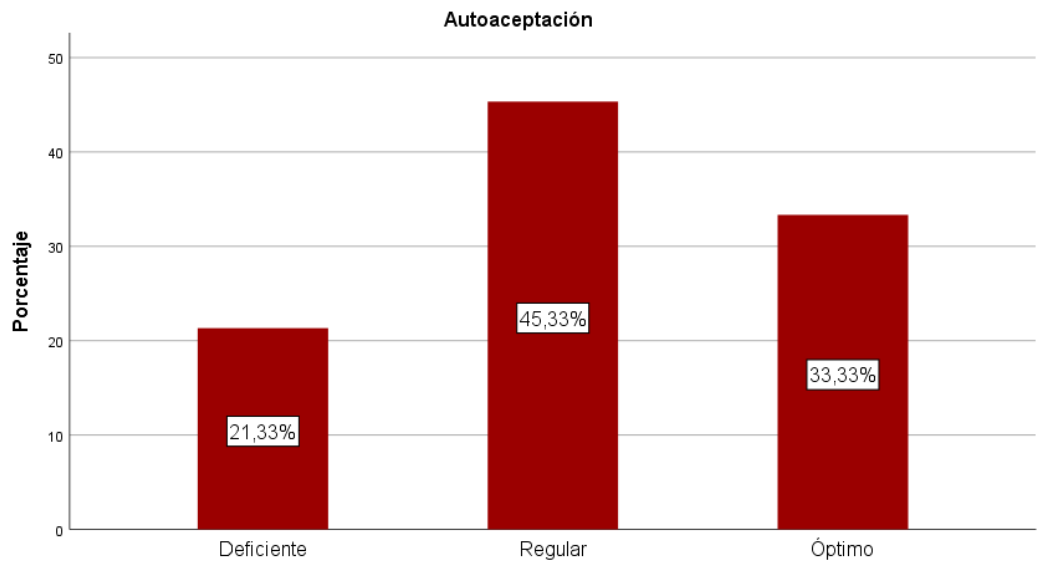
En la tabla y gráfico 7, podemos observar que el 45.3% (34/75) presentan un bienestar psicológico en un nivel regular, 42.7% (32/75) óptimo y 12.0% (9/75) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un bienestar psicológico en un nivel regular.

Tabla 8. Bienestar psicológico según dimensión autoaceptación.

Nivel	F	%
Deficiente	16	21,3
Regular	34	45,3
Óptimo	25	33,3
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 8: Bienestar psicológico según dimensión autoaceptación.



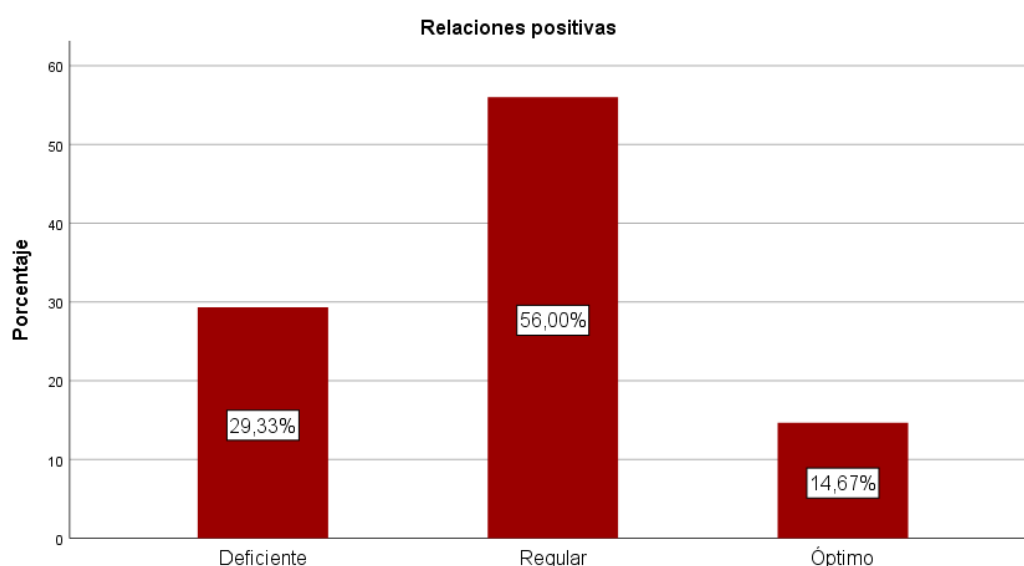
En la tabla y gráfico 8, podemos observar que el 45.3% (34/75) presentan una autoaceptación en un nivel regular, 33.3% (25/75) óptimo y 21.3% (16/75) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan una autoaceptación en un nivel regular.

Tabla 9. Bienestar psicológico según dimensión relaciones positivas.

Nivel	F	%
Deficiente	22	29,3
Regular	42	56,0
Óptimo	11	14,7
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 9: Bienestar psicológico según dimensión relaciones positivas.



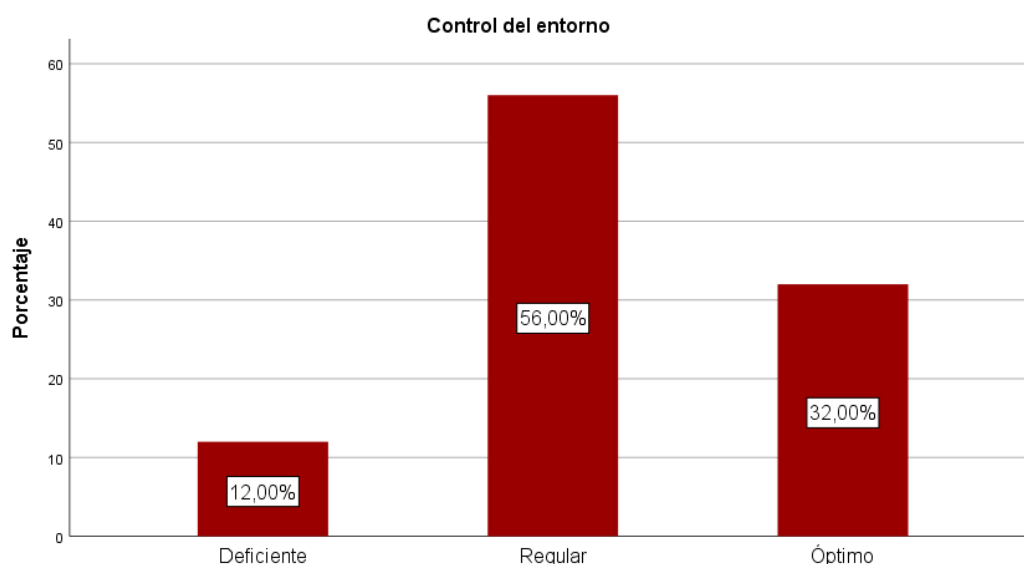
En la tabla y gráfico 9, podemos observar que el 56.0% (42/75) presentan relaciones positivas en un nivel regular, 29.3% (22/75) deficiente y 14.7% (11/75) óptimo. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan relaciones positivas en un nivel regular.

Tabla 10. Bienestar psicológico según dimensión control del entorno.

Nivel	F	%
Deficiente	9	12,0
Regular	42	56,0
Óptimo	24	32,0
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 10: Bienestar psicológico según dimensión control del entorno.



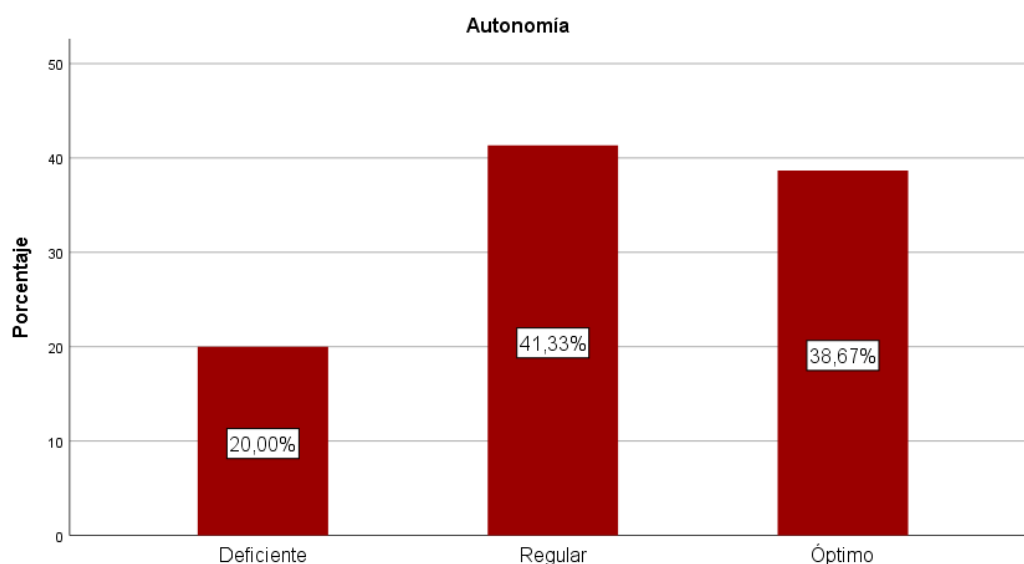
En la tabla y gráfico 10, podemos observar que el 56.0% (42/75) presentan un control de entorno en un nivel regular, 32.0% (24/75) óptimo y 12.0% (9/75) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un control del entorno en un nivel regular.

Tabla 11. Bienestar psicológico según dimensión autonomía.

Nivel	F	%
Deficiente	15	20,0
Regular	31	41,3
Óptimo	29	38,7
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 11: Bienestar psicológico según dimensión autonomía.



En la tabla y gráfico 11, podemos observar que el 41.3% (31/75) presentan una autonomía en un nivel regular, 38.7% (29/75) óptimo y 20.0% (15/75) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan una autonomía en un nivel regular.

Tabla 12. Bienestar psicológico según dimensión propósito en la vida.

Nivel	F	%
Deficiente	15	20,0
Regular	39	52,0
Óptimo	21	28,0
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 12: Bienestar psicológico según dimensión propósito en la vida.



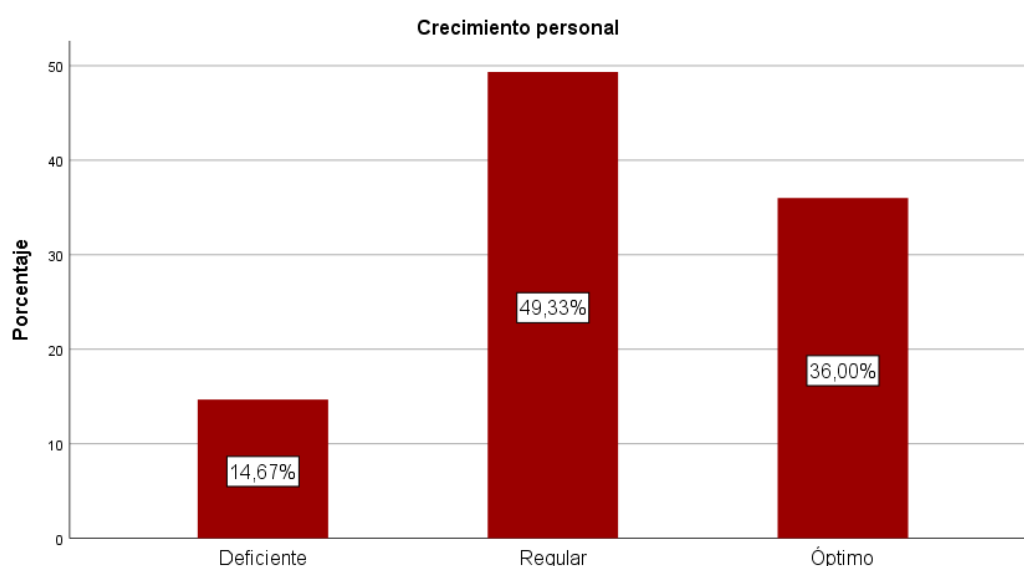
En la tabla y gráfico 12, podemos observar que el 52.0% (39/75) presentan un propósito en la vida en un nivel regular, 28.0% (21/75) óptimo y 20.0% (15/75) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un propósito en la vida en un nivel regular.

Tabla 13. Bienestar psicológico según dimensión crecimiento personal.

Nivel	F	%
Deficiente	11	14,7
Regular	37	49,3
Óptimo	27	36,0
Total	75	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 13: Bienestar psicológico según dimensión crecimiento personal.



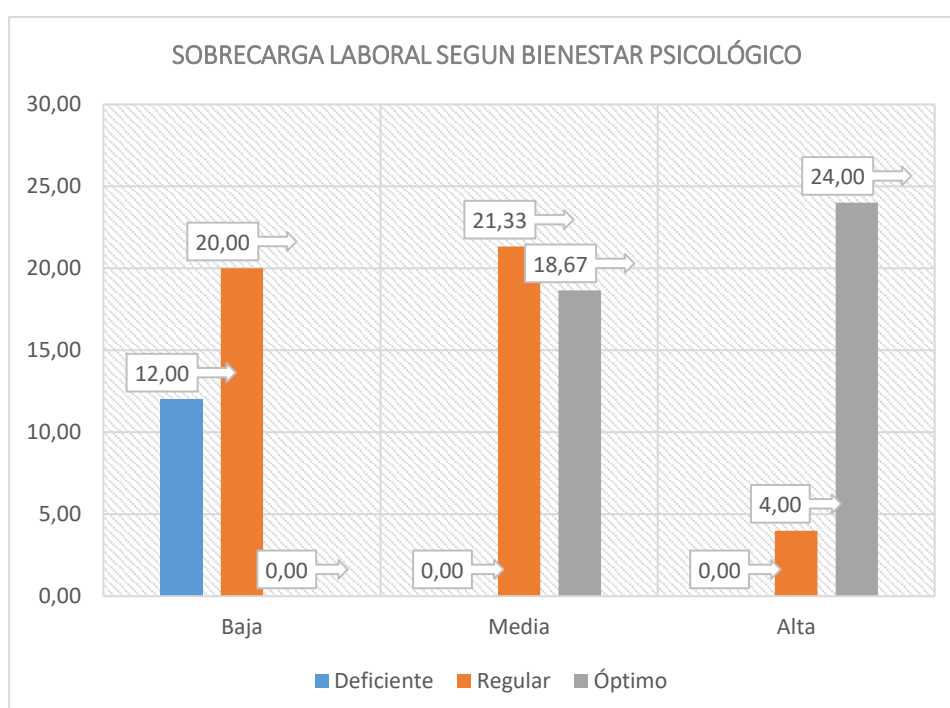
En la tabla y gráfico 13, podemos observar que el 49.3% (37/75) presentan un crecimiento personal en un nivel regular, 36.0% (27/75) óptimo y 14.7% (11/75) deficiente. Se puede evidenciar que en una mayor proporción los profesionales de enfermería presentan un crecimiento personal en un nivel regular.

Tabla 14. Sobrecarga laboral según bienestar psicológico.

Sobrecarga Laboral	Bienestar Psicológico						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	9	12.00	15	20.00	0	0.00	24	32.00
Media	0	0.00	16	21.33	14	18.67	30	40.00
Alta	0	0.00	3	4.00	18	24.00	21	28.00
Total	9	12.00	34	45.33	32	42.67	75	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 14. Sobrecarga laboral según bienestar psicológico.



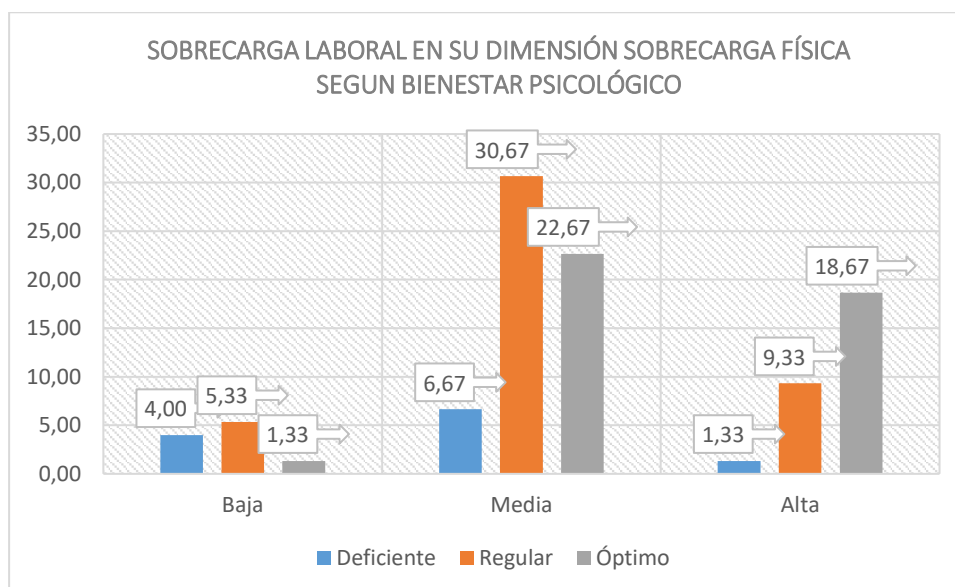
Al correlacionar la sobrecarga laboral con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que tiene una baja sobrecarga laboral, el 12.0% (9/24) presenta un bienestar psicológico deficiente y el 20.0% (15/24) regular. En el grupo que presentó una sobrecarga laboral media, 21.33% (16/30) tiene un bienestar psicológico regular, 18.67% (14/30) óptimo y por último en el grupo que tuvo una sobrecarga laboral alta, 4.0% (3/21) tienen un bienestar psicológico regular y 24.0 (18/21) óptima.

Tabla 15. Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física según bienestar psicológico.

Sobrecarga Física	Bienestar Psicológico						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	3	4.00	4	5.33	1	1.33	8	10.67
Media	5	6.67	23	30.67	17	22.67	45	60.00
Alta	1	1.33	7	9.33	14	18.67	22	29.33
Total	9	12.00	34	45.33	32	42.67	75	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 15. Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga física según bienestar psicológico.



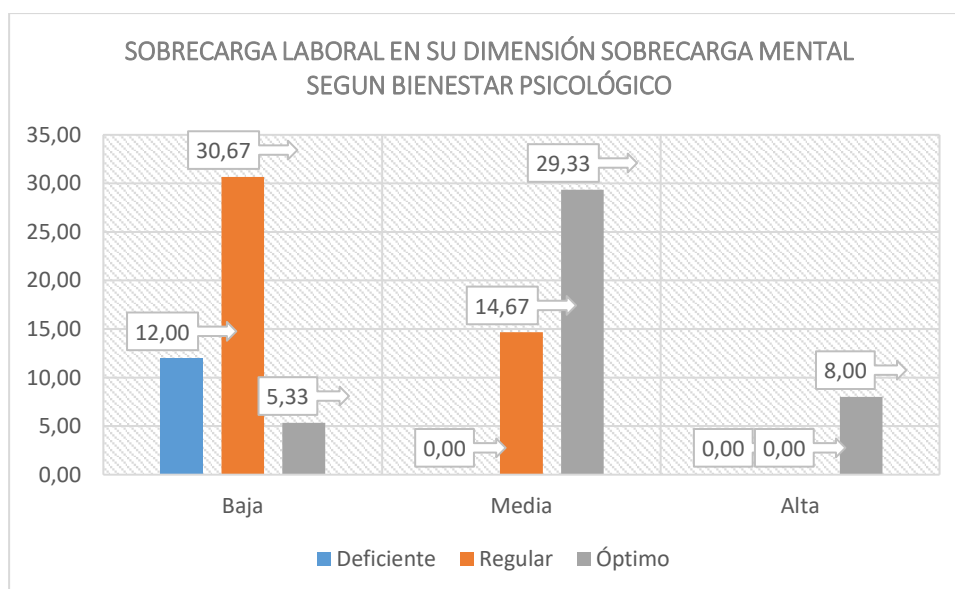
Al correlacionar la sobrecarga física con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que tiene una baja sobrecarga física, el 4.0% (3/8) presenta un bienestar psicológico deficiente, 5.33% (4/8) regular y 1.33% (1/8) óptimo. En el grupo que presentó una sobrecarga física media, 6.67% (5/45) tiene un bienestar psicológico deficiente, 30.67% (23/45) regular y 22.67% (17/45) óptimo y por último en el grupo que tuvo una sobrecarga física alta, 1.33% (1/22) tienen un bienestar psicológico deficiente, 9.33% (7/22) regular y 18.67% (14/22) óptima.

Tabla 16. Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental según bienestar psicológico.

Sobrecarga Mental	Bienestar Psicológico						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	9	12.00	23	30.67	4	5.33	36	48.00
Media	0	0.00	11	14.67	22	29.33	33	44.00
Alta	0	0.00	0	0.00	6	8.00	6	8.00
Total	9	12.00	34	45.33	32	42.67	75	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 16. Sobrecarga laboral en su dimensión sobrecarga mental según bienestar psicológico.



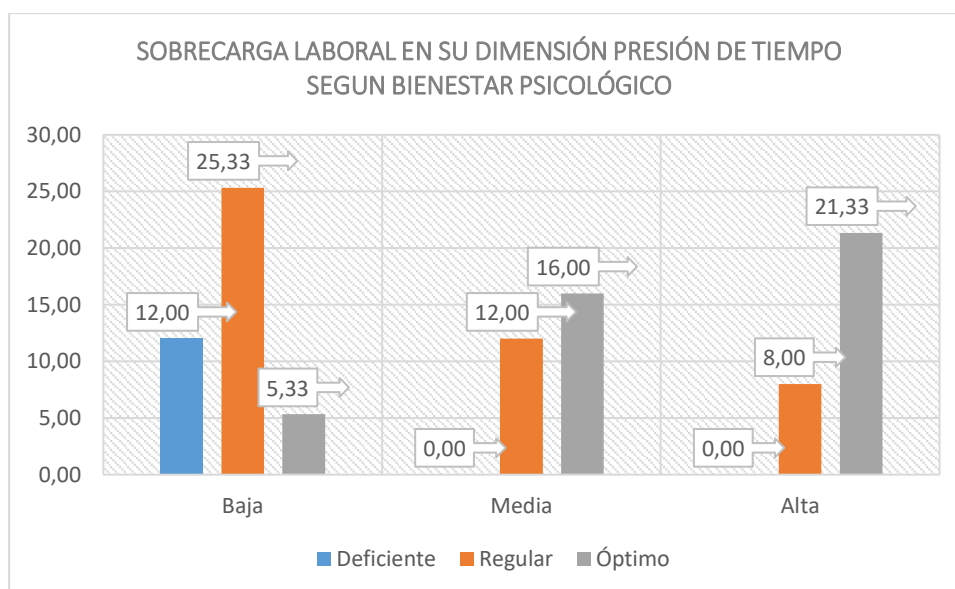
Al correlacionar la sobrecarga mental con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que tiene una baja sobrecarga mental, 12.0% (9/36) presenta un bienestar psicológico deficiente, 30.67% (23/36) regular y 5.33% (4/36) óptimo. En el grupo que presentó una sobrecarga mental media, 14.67% (11/33) tiene un bienestar psicológico regular y 29.33% (22/33) óptimo y por último en el grupo que tuvo una sobrecarga mental alta, 8.0% (6/6) tienen un bienestar psicológico óptimo.

Tabla 17. Sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo según bienestar psicológico.

Presión de Tiempo	Bienestar Psicológico						Total	%
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%		
Baja	9	12.00	19	25.33	4	5.33	32	42.67
Media	0	0.00	9	12.00	12	16.00	21	28.00
Alta	0	0.00	6	8.00	16	21.33	22	29.33
Total	9	12.00	34	45.33	32	42.67	75	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 17. Sobrecarga laboral en su dimensión presión de tiempo según bienestar psicológico.



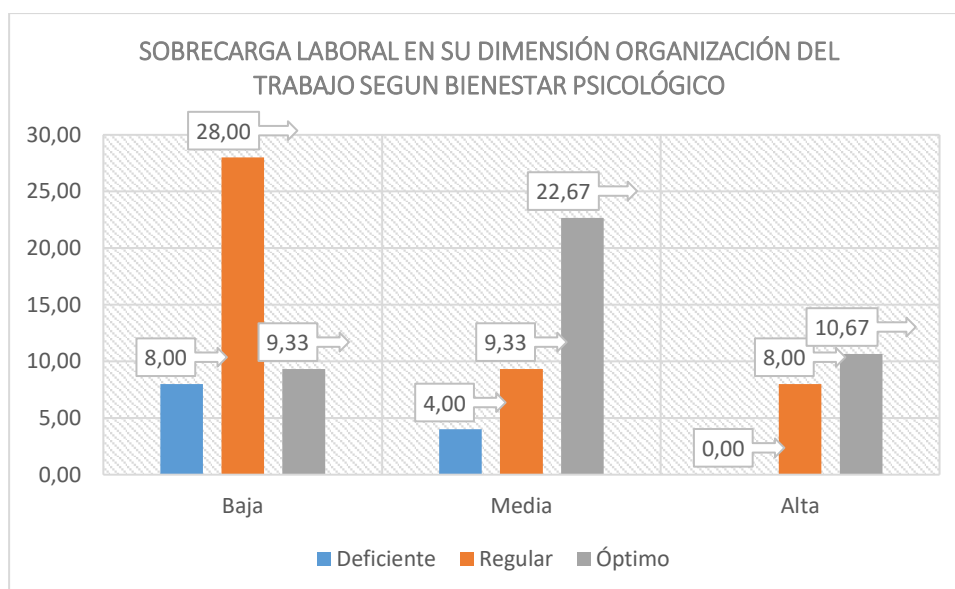
Al correlacionar la presión de tiempo con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que tiene una baja presión de tiempo, 12.0% (9/32) presenta un bienestar psicológico deficiente, 25.33% (19/32) regular y 5.33% (4/32) óptimo. En el grupo que presentó la presión de tiempo media, 12.0% (9/21) tiene un bienestar psicológico regular y 16.0% (12/21) óptimo y por último en el grupo que tuvo la presión de tiempo alta, 8.0% (6/22) tienen un bienestar psicológico regular y 21.33% (16/22) óptimo.

Tabla 18. Sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo según bienestar psicológico.

Organización del Trabajo	Bienestar Psicológico							
	Deficiente	%	Regular	%	Óptimo	%	Total	%
Baja	6	8.00	21	28.00	7	9.33	34	45.33
Media	3	4.00	7	9.33	17	22.67	27	36.00
Alta	0	0.00	6	8.00	8	10.67	14	18.67
Total	9	12.00	34	45.33	32	42.67	75	100.00

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Gráfico 18. Sobrecarga laboral en su dimensión organización del trabajo según bienestar psicológico.



Al correlacionar la organización con el trabajo con el bienestar psicológico, se encontró que del grupo que tiene una baja organización con el trabajo, 8.0% (6/34) presenta un bienestar psicológico deficiente, 28.0% (21/34) regular y 9.33% (7/34) óptimo. En el grupo que presentó la organización con el trabajo media, 4.0% (3/27) tiene un bienestar psicológico deficiente, 9.33% (7/27) regular y 22.67% (17/27) óptimo y por último en el grupo que tuvo la organización con el trabajo alto, 8.0% (6/14) tienen un bienestar psicológico regular y 10.67% (8/14) óptimo.

5.2 Contrastación de las hipótesis.

Se realizó la contrastación de las hipótesis se desea correlacionar la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico, utilizando el estadístico de Rho de Spearman. Se planteó la siguiente hipótesis estadística principal.

Hipótesis estadística 1.

H₀: No existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

H₁: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.722
- p-valor = 0.000

Si existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

La sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.000$) y positiva (0.722), siendo una correlación directa; lo que indica, que si la sobrecarga laboral aumenta habrá una mayor afectación del bienestar psicológico del personal de enfermería y viceversa.

Hipótesis estadística 2.

H₀: No existe relación directa entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

H₁: Existe relación directa entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.343
- p-valor = 0.001

Si relación directa entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

La sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.000$) y positiva (0.343), siendo una correlación directa; lo que indica, que si la sobrecarga física aumenta habrá una mayor incidencia en el bienestar psicológico del personal de enfermería y viceversa.

Hipótesis estadística 3.

H₀: No existe relación directa entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

H₁: Existe relación directa entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.660
- p-valor = 0.000

Existe relación directa entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

La sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.000$) y positiva (0.660), siendo una correlación directa; lo que indica, que si la sobrecarga mental aumenta habrá una mayor incidencia en el bienestar psicológico del personal de enfermería y viceversa.

Hipótesis estadística 4.

H0: No existe relación directa entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

H1: Existe relación directa entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.578
- p-valor = 0.000

Existe relación directa entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

La presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.000$) y positiva (0.578), siendo una correlación directa; lo que indica, que si la presión del tiempo aumenta habrá una mayor incidencia en el bienestar psicológico del personal de enfermería y viceversa.

Hipótesis estadística 5.

H0: No existe relación directa entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

H1: Existe relación directa entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

- Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0.05$
- Correlación de Spearman: 0.370
- p-valor = 0.001

Existe relación directa entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.

La organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería están correlacionadas de manera significativa ($p=0.001$) y positiva (0.370), siendo una correlación directa; lo que indica, que si la organización del trabajo aumenta habrá una mayor incidencia en el bienestar psicológico del personal de enfermería y viceversa.

5.3 Discusión de resultados.

De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que la mayoría del personal de enfermería, presentan una sobrecarga laboral de nivel medio, de la misma manera se observa que la carga física en el 60% es regular, por otro lado, la sobrecarga mental se presentó en el 48.0% en un nivel bajo, también se halló que la presión del tiempo fue baja según el 42.7% al igual que la sobrecarga de trabajo originada por la organización de trabajo. Por otro el bienestar psicológico del personal de enfermería en el 45.3% se presentó en un nivel regular, de igual forma se observa que la autoaceptación, las relaciones positivas, el control del entorno, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal, se desarrollan de forma regular.

Dichos resultados se comparan con el estudio de **Huamán R. (2019)** donde se encontró que el 51.1% de su muestra presentó una sobrecarga laboral en un nivel medio, en el 28.9% se encontró en un nivel alto y en el 20% la sobrecarga laboral fue baja. ⁸ Lo que presenta una **concordancia** con el presente estudio, donde el personal de enfermería presentó una sobrecarga laboral media, siendo perjudicial para su desempeño y salud, por lo cual es importante que se mantenga una evaluación constante del estado de salud mental y física de dicho personal, con el fin de cuidar su integridad y mejorar sus desempeño.

Asimismo en un estudio en Murcia – España, realizado por **Ferras M. (2020)** se evidencia que el bienestar psicológico de la muestra presentó un nivel medio, donde el autor mencionó que es necesario mejorar la satisfacción del personal para obtener un mejor bienestar psicológico, cumpliendo con las necesidades del personal y de esta manera lograr su satisfacción a través de mejoras socio laborales. ¹² dicho estudio guarda concordancia con los resultados de esta investigación, donde el bienestar psicológico fue de nivel regular. Por otro lado aunque los resultados fueron positivos se debe seguir

mejorando las condiciones para que se produzcan un ambiente más adecuado para el bienestar psicológico, y así obtener mejores resultados en el desempeño, lo que favorece a los objetivos de cualquier organización o institución.

También se encontró el estudio realizado por **Castro L.** (2019) donde la principal causa de la sobrecarga laboral es la cantidad insuficiente que existe de personal de enfermería en razón de la demanda de pacientes. Dentro del mismo contexto el autor refiere que la sobrecarga laboral era que el personal trabajaba en instalaciones inadecuadas, así como la falta de insumos, lo que perjudica directamente el servicio que la enfermera brinda, por último se halló que el personal de enfermería ejerce funciones que no le corresponde, lo que le genera más carga de trabajo con horas extras.¹⁰ Lo que **concuierda** con la presente investigación donde aspectos como el ambiente, la presión de tiempo, la carga mental y física se relacionan con el bienestar psicológico del personal de enfermería, siendo importante tomar en cuenta dichos elementos para cuidar del bienestar del personal de salud, lo que mejoraría los niveles en su desempeño, brindando un mejor servicio a los pacientes.

Por último, se menciona el estudio de Arias K, Niño C, Sanjuanelo D. (2018), donde se observó una carga mental grave en el 68.15% de la muestra, siendo la principal causa de ello, la administración de medicamentos y las tareas administrativas en el 58.20% y 54.90% respectivamente.¹³ Existiendo una **discordancia** con el presente estudio, donde se observa que la carga mental en la mayoría de los profesionales de enfermería es bajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.722$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.001$; $r_s=0.343$).
- Existe relación directa entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.660$).
- Existe relación directa entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.000$; $r_s=0.578$).
- Existe relación directa entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020. Según el estadístico Rho de Spearman ($p=0.001$; $r_s=0.370$).

Recomendaciones

- Se recomienda a la jefa de enfermería elaborar talleres donde se instruya al personal de enfermería sobre diferentes estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes y para lidiar con la sobrecarga laboral que desarrollan.
- Asimismo se recomienda a la jefa de enfermería en conjunto con especialistas en psicología, para evaluar periódicamente la estabilidad y salud mental del personal de enfermería con el fin de identificar aquel personal que necesita algún tratamiento específico ya sea para estrés u otro tipo de problema neurobiológico, donde se cuide su salud mental y así mejorar su desempeño y repuesta en el servicio.
- Al personal de enfermería realizar alguna actividad física para fortalecer el cuerpo, con el propósito de que tenga una mejor resistencia a las diferentes labores dentro del servicio, principalmente en las cargas físicas como el traslado de paciente o movimientos de elementos pesados, y de esta manera evitar algunas lesiones por falta de fortaleza en la estructura física.
- Se recomienda a la jefa de enfermería revisar la programación de funciones del personal de enfermería, asimismo mantener una rotación periódica para no desgastar física y mentalmente al personal.
- A la comunidad de enfermería realizar diversas actividades que le permitan relajarse de vez en cuando con el fin de oxigenarse mentalmente y físicamente del estrés y presión constante del trabajo, pero que estas actividades sean sanas evitando conductas o malos hábitos que solo dañan su organismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcaayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián. 2016 (Internet) (citado 2020 Agosto 28) Recuperado de: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.
2. Veliz A, Dörner A, Salcedo A, Reyes J, Ganga F. Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. Rev. Medisur. 16 (2). Chile. (Internet) (citado 2020 Agosto 28) Recuperado de: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/3885>.
3. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Universidad Nacional de Trujillo – Perú. 2019. Universidad Nacional de Trujillo (Tesis de titulación). (citado 2020, Agosto 28). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>.
4. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. OPS. 2019. (Tesis de titulación). (citado 2020, Setiembre 05). Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es.
5. Kowalczyk K, Krajewska E, Sobolewski M. El efecto recíproco de los aspectos psicosociales en las condiciones laborales de las enfermeras. Rev. Frente. Psychol., 15 de agosto de 2017. (Internet). (citado 2020, Setiembre 05). Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01386/full>.
6. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Universidad de Murcia. España. (Tesis de Doctorado). (citado 2020, Setiembre 05). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10201/85870>.
7. Diario Gestión. Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país. 2020 (Citado 2020 Septiembre 07)

- (Internet) Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>.
8. Huamán R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. Lima – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2019 (Tesis de titulación) (Citado 2020 setiembre 15) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%c3%a1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 9. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Universidad Nacional de Trujillo – Perú. 2019. Universidad Nacional de Trujillo (Tesis de titulación). (citado 2020, setiembre 15). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>.
 10. Castro L. Percepción de sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia. Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Chiclayo. 2019. Chiclayo – Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2019 (TESIS DE TITULACION) (Citado 2020 setiembre 15) Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2397>.
 11. León L. Sobrecarga Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Lima – Perú. Universidad Nacional Federico Villarreal. 2018 (Tesis de titulación) (Citado 2020, setiembre 15). Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1791>
 12. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Universidad de Murcia. España. (Tesis de Doctorado). (citado 2020, Setiembre 15). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10201/85870>.
 13. Arias K, Niño C y Sanjuanelo D. Carga mental en enfermeros que laboran en diferentes unidades de un hospital Bogotá, Colombia.

- 2018, (Revista virtual). (Citado 2020 setiembre 15). Recuperado en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/842/321>.
14. Barrios S, Catoni M, Arechabala M, Palma E, Ibacache Y y Richard, J. Carga laboral de las enfermeras en Unidades de Hemodiálisis Crónica según dependencia y riesgo de los pacientes. 2017. (Internet) (Citado 2020 Setiembre 15). Recuperado en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034988720170007008.
 15. Saltos M, Pérez C, Suárez R, Linares S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Ecuador. 2016. (Internet). (Citado 2020 setiembre 15). Recuperado en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>.
 16. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario, Universidad Nacional de Trujillo – Perú. 2019. Universidad Nacional de Trujillo (Tesis de titulación). (citado 2020 Septiembre 20). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>.
 17. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. Universidad señor de Sipán, Chiclayo, Perú 2018 (Tesis de titulación). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5623>.
 18. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo, 2019. (Tesis de titulación). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
 19. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Posturas de trabajo evaluación del riesgo. España 2015 (Internet). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Posturas+de+trabajo.pdf/3ff0eb49-d59e-4210-92f8-31ef1b017e66>.
 20. Istat. Factores de riesgo ergonómico y causas de exposición. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2015 (Internet).

- (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: https://istas.net/sites/default/files/2019-12/M3_FactoresRiesgosYCausas.pdf.
21. Infosalus. Un estudio evidencia que un adecuado entorno laboral mejora la asistencia sanitaria prestada por los enfermeros. 2019(Internet). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: <https://www.infosalus.com/asistencia/noticia-estudio-evidencia-adecuado-entorno-laboral-mejora-asistencia-sanitaria-prestada-enfermeros-20190327175813.html>
22. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo, 2019. (Tesis de titulación). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
23. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del Servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2017. (Tesis de especialidad). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2768>.
24. Pisa. Proceso de enfermería. Farmacéutica. 2016 (Internet). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: https://www.pisa.com.mx/publicidad/portal/enfermeria/manual/2_2.htm.
25. Sánchez P. Responsabilidad: ¿Qué es? Concepto y claves para ser más responsable. Cognifit. 2016 (Internet). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: <https://blog.cognifit.com/es/responsabilidad/>.
26. American Cancer Society. Cansancio y debilidad. 2018 (Internet). (citado 2020, Septiembre 21). Recuperado de: <https://www.cancer.org/es/tratamiento/tratamientos-y-efectos-secundarios/efectos-secundarios-fisicos/cansancio/que-es-el-cansancio-relacionado-con-el-cancer.html>.
27. Ecured. Definición de información. Enciclopedia Cubana. 2018 (Internet). (citado 2020, Septiembre 21). Recuperado de: <https://www.ecured.cu/Informaci%C3%B3n>.

28. Martínez E. Pase de Guardia de Enfermería: ¿Optimiza la continuidad del cuidado? Fundación para la Salud Materno Infantil Argentina 2015 (Internet). (citado 2020, Septiembre 21). Recuperado de: <https://www.fundasamin.org.ar/archivos/Pase%20de%20Guardia%20de%20Enfermer%C3%ADa%20-%20Optimiza%20la%20continuidad%20del%20cuidado.pdf>.
29. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. Universidad señor de Sipán, Chiclayo, Perú 2018 (Tesis de titulación). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5623>
30. UGT. Factores psicosociales, Organización del trabajo: Ritmo de trabajo. Unión general de trabajadores de España. Fundación para la prevención de riesgos laborales. 2015 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/fichas/Fichas07%20Ritmo%20de%20trabajo.pdf#targetText=Las%20formas%20de%20salario%20que,y%20la%20autonom%C3%ADa%20del%20trabajador>
31. Medina M. 2 entrega y recibo de turno. 2018 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <https://es.slideshare.net/monikme88/2-entrega-y-recibo-de-turno#:~:text=Es%20el%20procedimiento%20oral%2C%20por,del%20usuario%2C%20los%20cuidados%20especiales%2C>.
32. Ecured. Definición de Irritabilidad. Enciclopedia Cubana. 2018 (Internet). (citado 2020, Septiembre 21). Recuperado de: <https://www.ecured.cu/Irritabilidad>.
33. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo, 2019. (Tesis de titulación). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
34. Diario Gestión. ¿Por qué es importante trabajar en equipo? 2018 (Internet). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>.

35. Fernández I. Bienestar Psicológico y Salud. Mallorca. 2018 (Internet). (citado 2020, Septiembre 20). Recuperado de: <https://www.mallorca.eu/bienestar-psicologico-salud/#:~:text=Por%20otra%20parte%2C%20la%20Psicolog%C3%ADa,persona%20desarrolla%20todo%20su%20potencial.>
36. Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. Universidad Ricardo Palma 2018 (Tesis de titulación). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
37. Véliz A. Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. Revista Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad 11(2) 2012 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>
38. Martínez A. Qué son Relaciones positivas. Psicología en positivo. 2018 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-relaciones-positivas>.
39. Anguís B. Empatía, mucho más que ponerse en el lugar del otro. Psicología. (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/psicologia/empatia>.
40. Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. Universidad Ricardo Palma 2018 (Tesis de titulación). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
41. Véliz A. Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos.

- Revista Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad 11(2) 2012 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <https://psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/196/238>
42. Campos D. Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y género) de una Universidad Privada de Lima. Universidad Ricardo Palma 2018 (Tesis de titulación). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1624/tesis%20DANIEL%20CAMPOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
43. Rosa Y, Negrón C, Maldonado P, Toledo O, Quiñones B. Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. Avances en Psicología Latinoamericana, 33(1), 31-43. 2018 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: doi: [dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03](https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03).
44. Ecured. Definición de comportamiento social. Enciclopedia Cubana. 2018 (Internet). (citado 2020, Septiembre 21). Recuperado de: https://www.ecured.cu/Comportamiento_social.
45. Rosa Y, Negrón C, Maldonado P, Toledo O, Quiñones B. Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. Avances en Psicología Latinoamericana, 33(1), 31-43. 2018 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: doi: [dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03](https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03).
46. Martínez A. Qué es Crecimiento personal. Psicología en positivo. 2018 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-de-crecimiento-personal>.
47. Jiménez J. ¿Qué es Desarrollo Personal? International Society of Neuro-Semantics y el Thetahealing Institute of Knowledge. 2018 (Internet). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <https://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>

48. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. 2018. (citado el 26 de Enero de 2020).


ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: SOBRECARGA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2020

ESTUDIANTE: SÁNCHEZ CALONGOS, ROSA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?	Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.	Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.	V1: Sobrecarga laboral	Sobrecarga Física (ítems 1-10)	<p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Nivel de estudio: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal,</p>  <p>M = Muestra O_x = Sobrecarga laboral O_y = Bienestar psicológico r = Relación entre las variables</p> <p>Población: 75 personal de enfermería Muestra: 75 personal de enfermería</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de información Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Específico 1 ¿Qué relación existe entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?	Objetivo Específico 1: Identificar la relación que existe entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.	Hipótesis Específica 1: Existe relación directa entre la sobrecarga física y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.			
Problema Específico 2 ¿Qué relación existe entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?	Objetivo Específico 2: Establecer la relación que existe entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.	Hipótesis Específica 2: Existe relación directa entre la sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.			
Problema Específico 3 ¿Qué relación existe entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?	Objetivo Específico 3: Identificar la relación que existe entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.	Hipótesis Específica 3: Existe relación directa entre la presión del tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.	V2: Bienestar psicológico	Autoaceptación (ítems 1-6)	
Problema Específico 4 ¿Qué relación existe entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020?	Objetivo Específico 4: Identificar la relación que existe entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.	Hipótesis Específica 4: Existe relación directa entre la organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020.		Relaciones positivas (ítems 7-12)	
				Control del entorno (ítems 13-20)	
				Autonomía (ítems 21-26)	
				Propósito en la vida (ítems 27- 33)	
				Crecimiento personal (ítems 34-39)	

Anexo 2
Instrumento de medición

Instrumento de recolección de datos

Buenas tardes soy la bachiller Rosa Sánchez Calongos el presente instrumento de recolección de datos es para obtener información valiosa para la investigación con lo cual se aporta en la problemática que se ha observado.

Estimado personal de enfermería los siguientes instrumentos tiene por finalidad el estudio del nivel en la sobre carga laboral y como ello está repercutiendo en su bienestar psicológico. Para ello solicito su participación en el desarrollo de estos cuestionarios. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación. De antemano le agradezco su participación y aporte en la investigación.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

I. Datos Generales:

Edad

- a) 21 a 30 años () 1
- b) 31 a 40 años () 2
- c) 41 a 50 años () 3
- d) 51 a más años () 4

Sexo

- a) Masculino () 1
- b) Femenino () 2

Sobrecarga laboral

N°	ÍTEMS	Si	No
SOBRECARGA FÍSICA			
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.		
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta.		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas.		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
SOBRECARGA MENTAL			
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		

20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
PRESIÓN DE TIEMPO			
21	Su ritmo de trabajo es rápido.		
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes		
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo		
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27	Su programación de trabajo es por turnos		
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación		
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos		
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.		
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo		
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.		
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas		
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.		

Autor: Nieto Polo Salinas, María Susana

Bienestar psicológico

Carol Ryff adaptado por autor Véliz A. (2012)

EDAD: ____ **SEXO:** F () M () **CONDICIONES LABORALES:** Contratado () Nombrado ()
GRADO DE INSTRUCCIÓN: Técnico () Universitario ()

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis(x).

Ítems	Totalmente desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						

9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						
10. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
15. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí						
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
20. Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general						
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						

27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria						
29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						
36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						

Anexo 3
Escala de valoración del instrumento

Variable 1: Sobrecarga laboral.

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación		
		Baja	Media	Alta
Global	40-80	40-52	53-66	67-80
Sobrecarga Física	10-20	10-13	14-17	18-20
Sobrecarga Mental	10-20	10-13	14-17	18-20
Presión de tiempo	10-20	10-13	14-17	18-20
Organización del trabajo	10-20	10-13	14-17	18-20

Variable 2: Bienestar psicológico.

Escala/dimensiones	RANGO DE PUNTUACIONES	Evaluación de puntuación		
		Deficiente	Regular	Óptimo
Global	39-234	39-103	104-168	169-234
Autoaceptación	6-36	6-15	16-25	26-36
Relaciones positivas	6-36	6-36	6-36	6-36
Control del entorno	8-48	8-21	22-35	36-48
Autonomía	6-36	6-36	6-36	6-36
Propósito en la vida	7-42	7-18	19-30	31-42
Crecimiento personal	6-36	6-36	6-36	6-36

Anexo 5
Base de datos

Base de datos.

Variable 1: Sobrecarga laboral.

*Data_variable1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Edad 4 Visible: 42 de 42 variables

	Edad	Sexo	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	var	var		
1	4		1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1			
2	2		1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2			
3	2		1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2				
4	1		2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2				
5	2		2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2					
6	2		2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1			
7	1		2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2				
8	4		2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1			
9	3		2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2					
10	1		1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1				
11	1		2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2			
12	3		1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2					
13	3		1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1		
14	1		2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1			
15	2		1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	1		2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1			
17	2		1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
18	2		1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2		
19	3		2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
20	4		1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2		
21	4		1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1			
22	1		2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1			
23	3		2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
24	4		1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1		
25	3		2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1			
26	4		2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1			
27	1		2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

1: Edad																																								Visible: 42 de 42 variables				
Edad	Sexo	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	var	var	
28	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
29	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
30	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	
31	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
32	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
33	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	
34	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1
35	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
36	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2
37	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1
38	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	
39	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	
40	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	
41	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	
42	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	
43	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2		
44	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2		
45	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	
46	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
47	4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	
48	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
49	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
50	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1		
51	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	
52	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1		
53	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	
54	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2

*Data_variable1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Edad 4 Visible: 42 de 42 variables

	Edad	Sexo	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	var	var				
55	2		2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2			
56	4		2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	
57	2		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2			
58	3		2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1		
59	2		2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1		
60	4		2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1		
61	1		2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2				
62	4		2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2		
63	2		2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
64	2		2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
65	1		2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
66	2		1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
67	2		2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
68	2		1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1		
69	3		1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1		
70	3		2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1		
71	2		2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
72	2		2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
73	4		2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
74	2		2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2		
75	3		2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
76																																																
77																																																
78																																																
79																																																
80																																																
R1																																																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Variable 2: Bienestar psicológico.

*Data_variabe2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Item1 4 Visible: 39 de 39 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	var	var	var	var	va
1	4	6	6	6	3	4	5	3	6	3	4	4	3	4	4	4	5	2	4	2	2	6	5	5	6	6	5	5	4	4	6	3	4	5	6	6	4	6	4					
2	3	4	2	6	4	2	3	5	3	3	6	4	2	2	3	4	3	4	4	5	2	2	4	6	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	6	4	3	5					
3	2	5	4	1	4	5	5	4	5	5	5	3	6	3	6	4	6	5	2	4	3	3	5	5	5	3	6	4	5	1	5	4	6	4	6	4	4	3	6					
4	6	6	3	5	4	6	4	4	6	5	6	5	6	4	3	3	3	4	2	5	4	6	3	6	4	4	6	2	6	2	2	2	5	5	3	5	5	4	5					
5	4	2	6	1	4	4	5	5	5	5	6	6	6	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	2	5	5	5	4	1	2	4	3	2	6	3	6					
6	5	6	2	3	6	6	4	2	3	6	6	4	3	4	4	6	6	3	5	5	3	3	5	6	3	5	3	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4	4						
7	5	4	3	6	6	2	4	5	6	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	3	2	6	6	5	2	3	2	5	2	2						
8	3	5	2	4	1	6	4	2	6	4	3	2	4	2	2	2	6	3	5	3	5	4	4	3	6	6	2	5	1	1	3	6	3	4	2	4	5	3	5					
9	6	6	3	5	3	2	4	6	6	4	3	6	2	5	4	2	2	2	4	6	3	2	6	5	3	4	6	3	5	5	6	5	2	1	6	1	6	2	6					
10	5	2	5	4	5	5	4	3	4	2	4	4	3	5	6	4	3	5	4	5	5	5	3	2	3	6	4	2	6	4	2	2	3	4	1	2	2	3	2					
11	3	2	2	6	3	3	2	3	3	4	5	2	6	6	4	2	2	3	6	5	3	1	2	6	6	2	5	2	5	5	4	6	6	1	4	3	6	4	5					
12	3	2	5	6	4	5	5	6	2	3	3	6	2	4	4	4	6	4	4	4	1	3	6	5	4	4	4	4	4	6	3	5	3	3	6	5	6	2	4					
13	5	5	4	6	4	4	2	4	6	4	2	3	5	6	6	6	4	4	4	6	5	4	6	6	3	5	4	5	6	5	5	6	4	6	4	3	6	2	6					
14	3	6	4	5	4	6	6	5	3	2	5	4	6	6	5	4	5	4	2	5	4	4	3	6	3	4	3	6	5	4	4	6	6	5	5	4	5	5	6					
15	4	5	3	5	5	5	4	5	4	6	2	4	5	5	5	5	6	4	3	5	4	4	5	2	6	2	5	4	3	4	2	6	1	2	3	3	6	5	6					
16	6	2	3	4	2	1	4	6	5	6	6	5	5	4	5	6	5	6	6	4	3	4	1	6	2	6	5	4	6	6	4	2	2	6	6	3	1	5	6					
17	6	1	5	4	2	6	5	3	5	5	3	4	3	4	6	4	5	6	4	4	5	5	2	5	3	6	5	4	5	6	3	5	5	3	6	5	4	6	4					
18	5	3	1	2	2	2	6	2	5	5	6	2	5	6	4	5	2	5	4	6	3	3	2	4	4	6	2	5	6	6	6	5	3	3	1	3	4	4	6					
19	3	3	5	3	5	5	6	5	6	2	3	3	1	5	6	3	4	6	5	5	4	1	4	6	3	4	3	5	3	2	2	5	5	6	3	4	1	5	4					
20	5	1	4	4	5	2	5	4	6	4	2	3	4	5	6	6	6	6	3	3	5	5	6	6	5	2	2	3	5	3	6	4	4	4	3	2	2	5	2					
21	3	2	4	3	6	2	4	4	4	2	4	5	1	5	6	4	6	6	5	5	1	1	2	3	2	5	5	5	4	5	5	3	4	6	2	3	6	5	4					
22	5	5	6	2	2	5	6	6	4	4	6	5	5	5	6	5	6	4	4	5	2	6	5	6	3	6	2	4	2	4	2	3	3	4	2	1	4	3	2					
23	6	2	3	3	4	2	1	4	1	2	3	5	4	5	3	5	3	5	2	5	5	3	5	4	5	4	5	6	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4					
24	6	1	5	2	2	6	3	5	6	5	4	3	2	4	6	2	6	4	6	5	4	5	3	6	5	3	3	6	4	4	4	3	4	2	1	1	3	1	5					
25	3	3	3	2	4	2	1	2	1	1	5	4	2	4	5	5	4	2	2	4	4	5	2	5	5	3	3	5	3	3	2	3	2	3	6	5	3	6	3					
26	6	3	6	5	1	3	6	5	1	1	3	3	2	4	6	5	6	4	4	5	5	3	4	4	4	4	6	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4					
27	4	2	4	2	1	3	3	6	4	4	1	2	2	2	5	6	1	4	5	2	5	3	1	6	6	6	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Data_variable2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Item1 4 Visible: 39 de 39 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	var	var	var	var	va	
28	4	2	3	3	5	1	2	5	4	2	3	6	5	5	5	2	6	3	1	4	3	6	5	6	1	4	4	1	3	6	6	3	1	5	1	5	2	2	4						
29	6	4	1	1	6	3	6	4	3	4	1	1	3	1	5	3	1	1	6	2	4	1	5	1	5	6	1	4	4	3	4	2	5	5	3	4	5	3	4						
30	3	2	3	6	5	6	5	6	1	1	5	4	1	6	4	5	4	3	2	5	4	1	2	1	5	3	3	4	6	6	3	3	2	1	3	4	3	4	1						
31	6	6	1	4	2	6	6	3	1	5	3	1	1	5	5	1	2	6	4	4	6	2	2	6	3	6	4	1	6	6	3	1	6	6	1	6	2	1	5						
32	6	1	1	4	3	6	6	1	2	4	6	4	6	2	3	2	4	4	6	2	1	4	6	1	5	4	2	4	3	1	6	5	6	5	4	1	4	6	2						
33	1	5	5	4	1	3	1	1	3	6	2	5	6	3	6	6	1	4	2	2	6	6	5	3	4	3	5	1	1	6	3	3	4	6	5	3	1	3							
34	5	4	4	3	6	6	6	6	2	2	3	4	2	3	4	6	3	5	4	6	4	6	4	3	6	3	3	4	3	6	6	2	6	5	6	5	4	6	2						
35	1	1	1	2	6	6	3	6	5	3	6	1	1	4	4	4	6	3	2	1	5	1	3	4	4	2	6	5	4	4	2	4	1	4	6	5	3	5	5						
36	6	2	4	4	5	2	3	5	1	3	6	6	5	1	4	3	6	1	2	2	1	3	2	5	4	5	5	5	6	2	2	2	2	5	1	4	4	5	3						
37	6	3	5	4	1	3	4	5	6	3	6	6	6	3	6	1	5	4	1	5	3	6	5	6	3	2	1	1	1	2	4	1	4	6	3	1	6	5	4						
38	2	2	5	3	4	3	5	3	2	3	2	2	6	6	4	1	3	2	3	5	4	1	5	4	3	6	4	4	6	6	1	3	1	2	1	1	2	2	5						
39	6	2	6	5	6	6	4	2	6	2	4	4	4	4	1	3	3	2	6	4	4	2	6	4	5	5	2	6	5	2	1	1	5	4	4	3	2	5	3						
40	2	1	1	3	3	5	4	5	1	2	4	5	2	6	5	3	6	5	3	3	4	3	4	2	5	5	6	4	1	6	3	4	5	3	6	3	3	4	4						
41	1	4	5	2	2	1	2	5	6	4	5	4	2	4	5	6	6	6	3	5	2	1	1	2	5	2	2	6	1	3	6	4	4	1	4	5	6	5	1						
42	2	3	1	2	5	6	2	3	2	3	2	2	6	1	6	2	4	5	1	1	6	5	6	5	1	3	4	3	6	6	2	2	6	2	6	4	2	4							
43	2	3	1	2	3	2	6	4	4	3	4	2	4	5	4	2	1	3	4	4	4	2	2	6	3	4	1	3	5	3	5	1	2	2	6	5	4	5	6						
44	6	6	4	4	1	3	1	2	2	5	2	5	1	1	5	1	4	2	4	3	5	3	3	4	5	1	3	1	1	6	5	5	6	4	1	2	3	1	3						
45	3	6	4	2	6	6	6	3	1	6	5	2	1	6	1	5	1	1	5	5	2	5	4	4	5	1	6	3	4	5	1	6	3	4	3	3	2	2	4						
46	4	4	4	2	6	2	1	3	1	3	4	6	2	1	1	1	4	3	2	4	5	6	2	3	6	5	3	2	1	3	2	1	2	5	6	5	1	3							
47	6	4	5	5	1	6	1	2	3	5	6	2	3	2	5	4	4	5	1	2	5	2	6	1	4	1	2	5	6	3	5	5	3	2	6	3	1	1							
48	4	3	3	2	5	4	5	6	1	1	5	3	5	3	5	2	6	2	3	1	2	4	6	6	1	6	1	1	1	5	3	6	3	6	3	1	1	5	4						
49	2	6	4	3	2	6	1	5	2	1	4	6	6	6	3	3	3	2	3	6	2	6	3	5	1	2	4	5	4	3	5	5	1	4	1	4	1	3	5						
50	6	5	4	5	5	4	6	1	1	4	5	3	6	3	2	4	3	2	5	1	3	1	3	3	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	6	3	4					
51	4	4	5	3	1	1	2	4	4	5	6	3	5	4	4	4	1	2	2	1	6	6	3	2	6	3	1	2	2	2	2	2	4	5	5	1	4	1	4						
52	4	3	2	5	2	2	3	4	6	4	4	1	2	4	3	3	3	5	1	3	6	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1						
53	3	6	3	2	5	1	3	3	2	6	5	1	3	5	1	2	2	1	2	5	4	6	5	4	5	3	1	6	5	2	2	5	4	6	5	3	6	1	1						
54	4	3	4	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	5	2	3	2	4	3	2	1	2	4	3	2	1	2	2	2	1	1	6	5	5	5	2	6	1	2						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Data_variable2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Item1 4 Visible: 39 de 39 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	var	var	var	var	va				
55	6	6	5	5	1	1	3	4	2	6	5	5	2	1	2	5	4	4	4	1	6	1	4	3	1	6	4	5	6	1	1	2	1	4	2	6	5	5	5									
56	1	2	4	3	6	1	1	5	6	4	3	6	3	3	6	5	4	6	1	2	1	1	4	4	5	1	2	2	2	2	6	3	3	5	2	1	5	1	6									
57	5	3	6	3	1	6	4	3	4	1	2	2	2	2	6	6	2	6	2	1	2	3	4	3	4	3	2	6	4	1	4	1	1	1	6	1	1	5	4									
58	4	1	3	1	1	4	3	2	1	4	2	6	1	1	1	1	1	3	1	2	6	3	6	3	6	4	3	2	6	2	5	4	1	3	3	5	4	6	3									
59	2	2	4	4	2	3	2	5	2	5	2	3	4	2	2	2	3	5	2	3	4	4	4	4	2	5	3	2	4	3	3	3	6	2	1	5	5	6	2									
60	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	5	5	5	5	3	4	1	6	4	3	5	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4	1	3	2	2	1	2										
61	1	2	3	2	1	1	3	5	1	4	2	4	1	1	1	5	5	6	5	3	2	3	3	1	6	5	4	2	2	1	2	4	4	5	5	5	5	3	1									
62	3	1	5	4	2	3	3	5	3	1	4	1	1	1	2	5	5	3	5	1	6	6	2	5	3	3	1	1	5	2	4	3	3	6	3	2	2	5	2									
63	2	3	3	1	3	2	4	1	2	2	2	4	5	4	4	1	1	5	3	6	4	2	3	1	1	3	1	5	2	5	3	5	2	2	2	3	6	3	5									
64	3	3	3	4	6	4	2	1	3	1	5	2	1	3	4	2	2	4	3	6	5	5	5	3	1	1	2	1	2	4	4	2	6	6	1	1	4	2	2									
65	2	1	3	2	1	1	5	5	2	4	1	1	1	1	5	3	4	3	4	6	6	5	5	1	1	4	1	2	2	3	2	2	4	1	3	1	2	2	2									
66	1	4	1	2	3	4	2	1	2	1	4	2	2	2	4	2	3	1	6	2	1	5	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	5	2	5	3	3									
67	5	4	2	2	3	1	5	2	4	1	4	4	1	3	6	1	1	4	1	3	1	2	6	1	4	4	2	3	2	5	5	5	5	1	5	4	3	1	6									
68	3	4	1	2	5	2	3	1	1	3	2	1	4	2	5	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	1	1	3	5	5	5	3	2	5	1	3	1	3									
69	4	3	1	1	3	2	5	4	1	5	1	2	2	1	2	1	4	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1	5	5	5	1	5	3	3	5	1	1										
70	3	3	5	4	2	1	5	5	2	5	1	2	3	6	4	2	2	2	2	3	2	5	3	2	1	3	5	1	3	2	2	1	6	2	5	3	3	2	3									
71	2	3	1	1	1	4	2	2	3	5	2	1	4	2	2	1	3	4	4	1	5	5	5	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2									
72	2	2	2	1	3	1	4	2	5	3	5	3	3	3	5	3	2	3	2	4	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	4	4	2	1	5	6	5	4	2									
73	2	4	1	1	3	5	2	4	4	1	1	3	4	5	2	5	5	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2										
74	1	1	1	2	1	2	4	1	2	2	2	5	5	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	4	6	5	3	1	4	3	4									
75	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1								
76																																																
77																																																
78																																																
79																																																
80																																																
R1																																																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Confiabilidad de los instrumentos.

Variable 1: Sobrecarga laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	40

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
Item1	58,00	48,649	,258	,822
Item2	57,92	49,858	,085	,827
Item3	58,09	50,167	,045	,828
Item4	58,12	49,783	,103	,826
Item5	57,99	50,824	-,051	,831
Item6	58,01	48,203	,324	,820
Item7	58,00	48,405	,294	,821
Item8	57,99	50,284	,025	,829
Item9	57,92	50,534	-,010	,829
Item10	58,08	48,804	,243	,822
Item11	58,03	47,702	,400	,818
Item12	58,03	47,945	,364	,819
Item13	58,03	48,134	,336	,820
Item14	58,08	47,804	,393	,818
Item15	57,95	49,348	,157	,825
Item16	58,11	48,097	,355	,819
Item17	57,95	49,862	,084	,827

Item18	58,04	48,066	,347	,819
Item19	57,91	48,140	,335	,820
Item20	57,89	47,502	,432	,817
Item21	58,04	48,174	,331	,820
Item22	58,03	48,080	,344	,819
Item23	57,87	48,441	,295	,821
Item24	57,83	48,172	,344	,819
Item25	57,92	47,750	,391	,818
Item26	57,91	47,194	,476	,816
Item27	57,93	46,847	,525	,814
Item28	57,97	47,188	,473	,816
Item29	57,95	47,565	,417	,817
Item30	57,93	46,793	,534	,814
Item31	57,92	48,750	,244	,822
Item32	57,92	47,237	,468	,816
Item33	58,07	48,928	,223	,823
Item34	57,92	47,345	,452	,816
Item35	57,97	48,215	,321	,820
Item36	57,95	47,835	,377	,818
Item37	57,96	47,579	,415	,817
Item38	57,97	47,324	,453	,816
Item39	58,01	49,662	,113	,826
Item40	58,01	49,797	,094	,827

Variable 2: Bienestar psicológico.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	75	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	39

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
Item1	132,96	523,336	,442	,824
Item2	133,41	539,705	,243	,830
Item3	133,35	532,554	,351	,827
Item4	133,44	526,709	,446	,824
Item5	133,41	534,651	,284	,829
Item6	133,23	535,529	,255	,830
Item7	132,97	533,215	,333	,827
Item8	133,04	533,444	,327	,828
Item9	133,39	534,051	,287	,829
Item10	133,32	542,139	,217	,830
Item11	133,04	532,498	,350	,827
Item12	133,16	540,406	,245	,830
Item13	133,33	544,982	,155	,833
Item14	132,97	537,945	,278	,829
Item15	132,77	534,097	,312	,828
Item16	133,23	528,637	,391	,826
Item17	133,15	528,397	,362	,826
Item18	133,07	533,414	,346	,827
Item19	133,24	545,861	,181	,831

Item20	133,11	532,637	,335	,827
Item21	133,23	545,691	,169	,832
Item22	133,23	549,232	,103	,834
Item23	133,04	549,823	,120	,833
Item24	132,95	510,403	,572	,820
Item25	133,17	526,172	,415	,825
Item26	132,97	532,080	,349	,827
Item27	133,49	524,172	,460	,824
Item28	133,33	526,658	,428	,825
Item29	133,13	521,766	,477	,823
Item30	133,09	534,626	,294	,828
Item31	133,00	542,730	,217	,830
Item32	133,17	542,740	,204	,831
Item33	133,15	539,884	,231	,830
Item34	133,01	535,851	,289	,829
Item35	133,15	542,424	,190	,831
Item36	133,35	536,230	,275	,829
Item37	132,85	544,451	,190	,831
Item38	133,36	530,044	,357	,827
Item39	133,07	525,441	,451	,824

Anexo 6
Documentos administrativos.



CARTA N° 184 - 2020 – OACDI – HNDM

Lima, 20 de enero 2020

Bachiller:
ROSA SÁNCHEZ CALONGOS
Investigadora Principal

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

REF. : REGISTRO N° 008953

De mi mayor consideración,

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que con memorándum N° 936-2020-DC-HNDM el Departamento de Cirugía y N° 863-DMI-HNDM-2020 el Departamento de Medicina Interna, informan que no existe ningún inconveniente en que se desarrolle el trabajo de investigación titulado:

“SOBRECARGA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO. LIMA, 2020”

En tal sentido esta oficina autoriza la realización del estudio de investigación. Consecuentemente el investigador deberá cumplir con el compromiso informado, mantener comunicación continua sobre el desarrollo del trabajo y remitir una copia del proyecto al concluirse.

El presente documento tiene vigencia a partir de la fecha que **expira el 21 de enero del 2021.**

Sin otro en particular, me despido de usted

Atentamente

Carta N° 315 – El

JRMD/LNBC/lncyc

Anexo 7:
Informe de turnitin al 28% de similitud

SOBRECARGA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO. LIMA, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo