

recimundo

Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento

DOI: 10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de Investigación

CÓDIGO UNESCO: 5909.01 Gestión Administrativa

PAGINAS: 29-40



Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida

Work overload: effects on productivity and quality of life

Sobrecarga de trabalho: efeitos sobre a produtividade e a qualidade de vida

Diana Katuska Peña Ponce¹; Mayerlin Yulibeth Toala Pincay²; Bryan Alexander Toala Pincay³

RECIBIDO: 25/01/2022 **ACEPTADO:** 15/02/2022 **PUBLICADO:** 03/06/2022

1. Docente en Administración de Empresas; Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; diana.pena@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0001-6658-633X>
2. Estudiante en Administración de Empresas; Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; toala-mayerlin2705@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0003-2889-2541>
3. Estudiante en Administración de Empresas. Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Estatal del Sur de Manabí; Jipijapa, Ecuador; toala-bryan7574@unesum.edu.ec;  <https://orcid.org/0000-0002-0523-1161>

CORRESPONDENCIA

Diana Katuska Peña Ponce

diana.pena@unesum.edu.ec

Jipijapa, Ecuador

RESUMEN

La sobrecarga laboral sin duda alguna ha sido un problema frecuente dentro de las organizaciones, que desencadenas una serie de problemas personales y que afectan directamente al desempeño de las organizaciones, los problemas pueden ir desde una discusión intrapersonal a nivel laboral o problemas de salud causadas por el estrés entre otros. En esta investigación se pueden identificar las posibles consecuencias acerca de la sobrecarga de trabajo, claro está que, si no se limita el tiempo y se cuidan otras condiciones laborales, a largo plazo se podrá ver perjudicada la calidad de vida. Por ello es importante concienciar sobre los efectos de la sobrecarga laboral e intentar prevenirla. El objetivo de esta investigación es indagar sobre los efectos negativos que provoca la sobrecarga laboral, a partir de un análisis de tipo bibliográfico que permitirá distinguir las repercusiones que tiene sobre la productividad y el desempeño en las organizaciones; además se relaciona como causa de problemas de salud muy comunes como ansiedad, depresión, problemas de sueño, dolores musculares, entre otros que afectan la calidad de vida de los trabajadores en general.

Palabras clave: Sobrecarga de trabajo, Efectos, Calidad de vida.

ABSTRACT

Work overload has undoubtedly been a frequent problem within organizations, which triggers a series of personal problems and directly affects the performance of organizations, problems can range from an intrapersonal discussion at work level or health problems caused by stress among others. In this research, the possible consequences of work overload can be identified, it is clear that, if time is not limited and other working conditions are taken care of, in the long term the quality of life may be impaired. That is why it is important to raise awareness about the effects of work overload and try to prevent it. The objective of this research is to investigate the negative effects caused by work overload, based on a bibliographical analysis that will allow distinguishing the repercussions it has on productivity and performance in organizations; It is also related as a cause of very common health problems such as anxiety, depression, sleep problems, muscle pain, among others that affect the quality of life of workers in general.

Keywords: Work overload, Effects, Quality of life.

RESUMO

A sobrecarga de trabalho tem sido sem dúvida um problema frequente dentro das organizações, o que desencadeia uma série de problemas pessoais e afecta directamente o desempenho das organizações, os problemas podem variar desde uma discussão intrapessoal ao nível do trabalho ou problemas de saúde causados pelo stress, entre outros. Nesta investigação, as possíveis consequências da sobrecarga de trabalho podem ser identificadas, é evidente que, se o tempo não for limitado e se outras condições de trabalho forem cuidadas, a longo prazo, a qualidade de vida pode ser prejudicada. É por isso que é importante aumentar a consciência sobre os efeitos da sobrecarga de trabalho e tentar evitá-la. O objetivo desta investigação é investigar os efeitos negativos causados pela sobrecarga de trabalho, com base numa análise bibliográfica que permita distinguir as repercussões que tem na produtividade e desempenho nas organizações; está também relacionada como causa de problemas de saúde muito comuns, tais como ansiedade, depressão, problemas de sono, dores musculares, entre outros que afectam a qualidade de vida dos trabalhadores em geral.

Palavras-chave: Sobrecarga de trabalho, Efeitos, Qualidade de vida.

Introducción

La sobrecarga laboral está presente en la vida de las personas; dedicar gran parte de tiempo a trabajar se ha convertido en rutina para muchos. Tanto es así que es posible acumular jornadas laborales muy largas, lo que conlleva que a su vez que madrugue y llegue muy tarde a casa, pasando la mayor parte del día en el puesto de trabajo. Las organizaciones se ven claramente involucradas en procesos de transiciones con lo que respecta al talento humano o capital humano, sin duda alguna esta es parte fundamental de las empresas, pero, los problemas que pueden surgir dentro sin duda alguna pueden afectar la productividad de la misma, la sobrecarga de trabajo, es un problema que se debe tenerle suma consideración por que no solo puede afectar el desempeño laboral, también puede influir en la salud y calidad de vida. “El bienestar y la salud son un deber, de otra manera no podríamos mantener nuestra mente fuerte y clara” (Buddha).

(Rodríguez., 2019) afirma que “La sobrecarga laboral puede desencadenar riesgos para la salud, disminuyendo la calidad de vida. Dedicar la mayoría de horas en la semana al trabajo provoca que nuestro bienestar físico y psicológico se vean amenazados, incluso aunque nos guste mucho lo que hacemos”. A su vez, con el paso de las horas disminuye la productividad. “Si dedico mucho tiempo al trabajo, mi mente se satura y rindo menos”. La sobrecarga laboral es un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. (Alcayaga, 2015)

En este sentido, para muchos científicos y profesionales, la sobrecarga laboral o el burnout es uno de los problemas de salud de este siglo XXI, y es considerado como una erosión de un estado psicológico del individuo (Salanova y Llorens, 2008). Se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo con que el trabajador se enfrenta diariamente en su interacción con los com-

pañeros, usuarios, pacientes, clientes, etc. (Kaygusuz, Sanayi y Sirketi, 2015; Schaible y Six, 2016).

En esta línea, Schaufeli, Leiter y Maslach (2009) revisaron los estudios sobre burnout realizados desde la década de los años 1970 hasta 2009 y concluyeron que el origen de este síndrome de estar quemado está estrechamente relacionado con el desarrollo social, económico y cultural que ha tenido lugar durante los últimos cinco décadas del siglo XX que ha significado una rápida y profunda transformación al pasar de la sociedad industrial a la economía de servicios.

La sociedad actual denominada “sociedad del conocimiento” está caracterizada por una serie de cambios que están afectando las organizaciones; entre estos cambios se pueden enumerar la globalización de la economía, la interconexión de las personas a través de las Tecnologías de la información y de las Comunicaciones (TIC), nuevas demandas y preferencias de los consumidores, el elevado ritmo de vida, la fuerte competitividad entre las empresas, las exigencias de mayor calidad del trabajo, junto con la ruptura del contrato psicológico, etc. Todos estos cambios están teniendo unas consecuencias en las características de la actividad laboral y en el estado de bienestar físico y psicológico de las personas.

Además, estas transformaciones están teniendo repercusiones no solamente en la manera de trabajar y de organizar el trabajo, sino también están requiriendo mayores exigencias al trabajador a nivel cognitivo, físico, y emocional.

El objetivo principal de esta investigación es determinar qué efectos tiene la sobrecarga de trabajo en la productividad y calidad de vida, se podrá analizar el desempeño y la constante variación con respecto a la productividad, por otro lado, identificar problemas de salud causados por la sobrecarga laboral que sin duda alguna puede incluso salvar una vida o prevenir enfermedades de suma consideración.

La creencia de que la sobrecarga laboral es un tema personal de cada trabajador, ha quedado obsoleta. Hoy, este ítem es un factor de riesgo psicosocial, parte de las preocupaciones principales que debe tener una empresa con cada uno de sus colaboradores. (Universidad San Sebastian, s.f.)

Desarrollo

Los cambios en el contexto actual están exigiendo mayor capacidad de adaptación a los trabajadores, que en muchas ocasiones se desencadenan en el estrés laboral.

Dentro de las instituciones a menudo las personas cumplen sus tareas encomendadas de manera eficiente, pese a ello y debido a los cambios institucionales y culturales que se ha presenciado en los últimos tiempos, se detecta que las grandes exigencias institucionales ha provocado cierta resistencia al cambio en algunos casos por parte de los trabajadores provocando problemas a nivel físico como psicosocial, creando tensiones, estrés laboral y Síndrome de Burnout, lo que repercute en la productividad laboral.

El problema constata que infringe son las largas rutinas laborables que se ha convertido en un hábito para las personas. Tanto es así que es posible acumular jornadas laborales muy largas, pasando la mayor parte del día en el puesto de trabajo.

Así mismo se asocia con estrés, estrés físico y mental, amenazas e incomodidad, bajo rendimiento e insatisfacción laboral, actividad física y enfermedad mental, agotamiento físico y estado mental, cambios de humor, mayor consumo de alcohol y tabaquismo, e incluso mayor riesgo de enfermedades del corazón. La sobrecarga pone a los empleados en riesgo de no cumplir con los requisitos y expectativas del trabajo. Desde un punto de vista psicológico, el exceso se asocia con el estrés laboral, la ansiedad y la falta de confianza en uno mismo y, sobre todo, se asocia con el estrés, la ira, la insatisfacción y la insatisfacción mental y física. (Pérez, 2015)

Además, en relación con el rendimiento laboral, la sobrecarga laboral está asociada también en la ambigüedad del rol (o role ambiguity), conflicto del rol (o role conflict) y sobrecarga del rol (o role overload). La ambigüedad de rol es el grado de incertidumbre sobre las expectativas que componen el rol de la persona en relación con su puesto de trabajo y el conjunto de la organización. Se produce por una falta de información, por las funciones mal definidas, o por una comunicación inadecuada (Ashtari, Farhady y Khodae, 2009)

La sobrecarga laboral disminuye la calidad de vida

(Laura Rodríguez., 2019) Afirma “La sobrecarga laboral puede desencadenar riesgos para nuestra salud, disminuyendo nuestra calidad de vida. Dedicar la mayoría de horas en la semana al trabajo provoca que nuestro bienestar físico y psicológico se vean amenazados, incluso aunque nos guste mucho lo que hacemos”. A su vez, con el paso de las horas disminuye la productividad.

- Ansiedad: Un día duro en el trabajo se asocia con un mayor estrés. En otras palabras, el estrés por exceso de trabajo conduce a una liberación excesiva de ciertas hormonas, como el cortisol (también conocida como la hormona del estrés). Las hormonas del estrés nos preparan para determinadas situaciones y sin problemas menores.
- Insomnio: No es raro que quien trabaja en exceso comience a tener dificultades para dormir, que a veces se transforman en insomnio crónico. Es tanta la carga laboral que su mente es incapaz de desconectar a la hora de ir a dormir, llevándose los problemas y la preocupación a su momento de descanso.
- Síndrome de burnout : ha sido reconocido de forma oficial por la Organización Mundial de la Salud (OMS) recientemente. Es considerado un trastorno que afec-

ta a nivel emocional y psicológico a una parte importante de trabajadores que viven en un estado continuo de estrés y ansiedad. (Laura Rodríguez., 2019)

Calidad de vida

(Lozano, 2017) explica “La calidad es el grado de bondad de las cosas en general. La calidad de vida designa las condiciones en que vive una persona que hacen que su existencia sea placentera y digna de ser vivida, o la llenen de aflicción. Es un concepto extremadamente subjetivo y muy vinculado a la sociedad en que el individuo existe y se desarrolla. En un ambiente rural, sin adelantos técnicos, donde las personas viven una vida más de acuerdo con la naturaleza y alejados del progreso, sentirán satisfechas sus necesidades con menores recursos materiales. En las modernas sociedades urbanas, un individuo se sentirá insatisfecho y con poca calidad de vida si no puede acceder a las innovaciones tecnológicas que lo dejan relegado del mundo globalizado y competitivo.

La importancia de la calidad de vida en el trabajo

Esta se refiere de manera general a la satisfacción que tienen los trabajadores en relación a la vida laboral; es una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del colaborador sin dejar de lado, claro está, la eficiencia empresarial.

Para establecer un proyecto de calidad de vida organizacional se deben de tomar en cuenta no sólo los elementos objetivos en el entorno de trabajo, tales como ofrecer ingresos adecuados y suficientes, y el ambiente físico y condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo, sino que también se consideran aspectos subjetivos como el adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, las oportunidades de desarrollo y crecimiento y las relaciones entre pares y con los líderes.

Son cada vez más las organizaciones que se enfocan en promover un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, brindando beneficios orientados a promover estilos de vida más saludables, integrar a las familias de los colaboradores y ofrecer alternativas más flexibles en cuanto a horarios (horario flexible, jornadas de trabajo reducidas, teletrabajo, entre otros).

Los más conservadores podrían pensar que se trata de una pérdida de tiempo y recursos, dejando de lado el impacto que esto tiene en el desempeño y compromiso; sin embargo, vemos en el mercado casos de éxito que nos demuestran lo contrario; basta con conocer las prácticas que desarrollan las empresas reconocidas como ‘Mejores Empresas para Trabajar’ buscando el bienestar de los colaboradores y sus familias.

El promover la calidad de vida en las organizaciones trae consigo muchos beneficios importantes para organización, tales como: mayor lealtad y compromiso de los colaboradores hacia la organización, lo que favorece la retención del talento; incremento en la productividad y mejores niveles de servicio al cliente, así como mayores niveles de satisfacción laboral, reduciéndose los índices de ausentismo y rotación voluntaria.

Los líderes juegan también un rol muy importante, pues son quienes se relacionan en el día a día con sus equipos de trabajo; es imprescindible contar con el compromiso de los líderes hacia el cuidado de la calidad de vida del colaborador y que lo tengan incorporado como uno de los objetivos estratégicos, pues no se logrará mucho a pesar de los esfuerzos de la organización, si es que no se cuenta con líderes alineados hacia este objetivo. (Alalú, 2016)

Productividad

Es conocida como la relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las

salidas y las entradas. entiende ésta como la manera como se utilizan los factores de producción durante la elaboración de productos y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad y agrega que es un elemento estratégico en las organizaciones ya que los productos y los servicios no pueden ser competitivos si no se elaboran con altos estándares de productividad. Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados. (Herrera, 2018)

Productividad laboral

Es un indicador que muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad.

Una compañía que desea aumentar la productividad de sus trabajadores y captar y retener personas con talento debe favorecer un clima laboral adecuado donde el empleado se sienta valorado y cuente con la confianza de sus compañeros y superiores. Conseguir la motivación laboral de los empleados para contar con personas productivas es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las empresas para aumentar la productividad laboral.

Los trabajadores que están motivados y satisfechos con su trabajo son personas que disfrutan de lo que hacen, les gusta poner en marcha nuevos proyectos, apuestan por un trabajo colaborativo, asumen un rol más proactivo y más responsabilidades con lo que el grado de compromiso con la empresa aumenta. Todas estas actitudes frente al trabajo generan múltiples ventajas para la empresa con lo que es de vital importancia trabajar y poner los esfuerzos en crear unas

condiciones y un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan cómodos valorados y satisfechos con su trabajo.

Por otro lado, el papel del empleado también juega un papel fundamental, pues si la empresa hace todo lo que está en su mano para mejorar las condiciones, pero las personas no ponen de su parte para mejorar, los resultados no serán los esperados. Existen numerosas acciones que podemos implementar en el trabajo diario para mejorar nuestra productividad laboral y conseguir ser más felices en el trabajo. (Joblers, 2017)

Afectaciones a la productividad y calidad de vida

La organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido a la sobrecarga laboral o estrés laboral como “el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo por un lado y sus conocimientos y capacidades por otro”, mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que es “una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vía de desarrollo”. (Ortiz, 2020)

La aceleración de la economía y el aumento de la competitividad conducen a las empresas a buscar la optimización de recursos, aumentando las horas de trabajo, así como la presión para cumplir los objetivos. Esto no solo a un nivel empresarial sino a un nivel personal. La preocupación por el éxito profesional y la presión por demostrar el compromiso y la efectividad conducen a los empleados a una intensificación del trabajo.

El trabajo es una de las facetas más relevantes de la vida, no sólo por las horas que se gastan en el desarrollo de la actividad profesional, sino porque su desempeño supone también una fuente de realización importante, que afecta la autoestima y la confianza.

Así mismo, estrés laboral rompe el delicado equilibrio cuerpo, mente del organismo, por

lo que una consecuencia psíquica puede provocar una alteración física y viceversa, de este modo, no es extraño, a la manera de ejemplo, que un trabajador que comienza a manifestar signos de ansiedad en sus primeras etapas (nivel psíquico) acabe desarrollando más tarde problemas cardiovasculares e incluso enfermedades coronarias (nivel físico).

Sin lugar a duda es uno de los problemas más graves de salud en la sociedad moderna y si se habla en términos porcentuales, el 65% de los trabajadores sufren o han sufrido cuadros de estrés laboral severo, lo que provoca una reducción en la productividad en la empresa y, por supuesto, en la calidad de vida de los empleados, algo realmente alarmante. (Tendencia, 2017)

La calidad de vida de los empleados” y “productividad” se asocian cada vez más en las empresas exitosas. Ya que, para lograr los objetivos corporativos, es fundamental mantener al personal motivado y promover un buen ambiente organizacional. Por lo tanto, se implementan varias herramientas y beneficios para optimizar la calidad de vida en el trabajo e incrementar la productividad. La relación entre productividad y calidad de vida de los empleados en el trabajo es un elemento esencial y uno de mayor influencia en la calidad de vida de los individuos. El individuo pasa la mayor parte del día realizando actividades relacionadas con el trabajo, que requieren energía física y psicológica.

Por lo tanto, para eliminar el estrés y aumentar la productividad, es esencial invertir en mejorar la calidad de vida de los empleados. Las empresas que ofrecen asociaciones con gimnasios, un área de descanso, o simplemente buscan un ambiente de trabajo más agradable para todos son aquellas que pueden conseguir mayor productividad, compromiso y lealtad de sus colaboradores. Por lo tanto, los esfuerzos para mejorar la calidad de vida de los empleados y mantener un buen ambiente organizacional

son vitales para la organización, ya que estas iniciativas aumentan el nivel de satisfacción del equipo y aumentan la productividad general.

Cabe resaltar que la sobrecarga de trabajo está asociada directamente con los accidentes de trabajo, en especial entre los trabajadores jóvenes. Adicionalmente causa trastornos que afectan a la integridad física y social de los colaboradores como: perturbaciones del sueño, sobre auto medicarse, abuso del alcohol y sentimientos de depresión y ansiedad provocados por el sentimiento de inequidad que produce la sobrecarga laboral. (Palacios, 2017)

Según Boada y Ficapal (2012). El estrés, el estrés laboral y el burnout llevan aparejados un conjunto de reacciones negativas que han sido denominadas de forma diversa en términos como trastornos psicofisiológicos, trastornos de somatización, trastornos somatoformes y manifestaciones psicósomáticas. Para Fernández (2010) entre los signos que indican la existencia de problemas psicossociológicos se tienen:

- Disminución de la calidad en el producto o servicio ofrecido
- Falta de cooperación entre compañeros
- Aumento en las peticiones de cambio de puestos de trabajo
- Rotación del personal
- Necesidades de una mayor supervisión del personal
- Empeoramiento de las relaciones humanas
- Aumento del absentismo

Como evitar la sobrecargar laboral

Para evitar la sobrecarga laboral y sus negativas consecuencias la empresa y sus trabajadores deben tomar medidas para que el trabajo no se transforme en algo que los acabe consumiendo. Además de inten-

tar respetar los horarios estipulados en los contratos, se debe intentar fomentar una buena cultura empresarial, especialmente relacionada con la organización y el orden, para así evitar que los trabajadores se dejen trabajo para más tarde que tendrán que hacer en horas extra.

Uno de los problemas de las empresas que contribuye a que se dé la sobrecarga laboral es poner plazos de entregas de trabajos extensos e importantes a largo plazo, haciendo que sus trabajadores se confíen, lo dejen para el final y, al ver que se acerca la fecha de entrega se ponen a ello durante horas, a costa de su salud. Una muy buena forma de evitar este fenómeno es desmenuzar las tareas en pequeños objetivos, más alcanzables a corto plazo y que se pueden cumplir fácilmente de forma diaria.

Una herramienta fundamental en toda empresa debería ser el trabajo en equipo, especialmente en su intención de evitar que

se dé la sobrecarga laboral. En vez de poner todo el peso en una persona, si se pone en un equipo de varios trabajadores se evita que se quemen tanto y se coordinen mejor. Básicamente, consiste en delegar funciones, haciendo que la responsabilidad recaiga en varias personas en vez de toda en una sola, siendo menos agobiante la consecución de las metas. (Rubio, 2021)

Según González (2015), la prevención en salud laboral puede definirse como el grupo de actividades necesarias para impedir la aparición de alguna enfermedad relacionada con el trabajo. Se puede hacer mucho por su salud y construir un escudo que los proteja de la experiencia desagradable de la sobrecarga laboral, siempre que logre establecer como un hábito el ejercicio físico constante, la buena alimentación, las actitudes positivas, la relajación periódica, y el desarrollo de una importante resiliencia (González, 2015).



Figura 1. Prevención de las enfermedades laborales.

Fuente: Robledo (2016).

Medios para gestionar el estrés laboral nexo ojo

En la organización los empleadores deben estudiar detenidamente los sistemas de que disponen para evaluar, prevenir y gestionar el estrés laboral, es por ello, que es necesario

- Que se conozca los sistemas los sistemas y recursos con los que cuenta una empresa para gestionar el estrés.
- Los recursos internos que pueden incluir los servicios de salud ocupacional, el departamento de gestión de recursos humanos (personal), los departamentos de formación u otras personas responsables del bienestar y la salud de los empleados.
- Los problemas que surjan de forma individual complejos, difíciles y que no puedan gestionarse internamente, deberán ser tratados por un consejero psicólogo, un psicólogo clínico, un orientador o un médico especialista en salud ocupacional, quien podrá consultar el con un médico generalista o con otros especialistas si es necesario.

Cuando se identifican la existencia de grupos en situación de riesgo en la entidad, es necesario, que se acompañe de un examen de los recursos institucionales que dispone la gestión de estrés laboral. (Leka, 2015)

Materiales y métodos

Para la recopilación de la información se hizo uso del método bibliográfico, es de mucha importancia señalar que el diseño corresponde al enfoque cualitativo, dado que no los datos indagados en fuentes bibliográficas confiables permiten que la misma respalde el nivel de conocimiento disponible y, la actualidad del problema investigado.

Para este trabajo se tuvo en cuenta lo siguiente: Pesquisa de fuentes de información en páginas oficiales de internet, posterior-

mente se procedió a clasificar la información según su importancia, acto seguido se ordenó toda esta información en las bases de datos creada para este trabajo a fin de que se obtenga mayor comprensión de este tema de gran interés. Se consideraron dos tipos de métodos que se describen a continuación:

- Método bibliográfico. Este método es considerado cualitativo, porque consiste en la revisión de cada uno de los materiales bibliográfico existente, en cuanto al tema que relaciona la idea principal de la investigación ya que se obtiene de fuente confiable.
- Método analítico. En las partes que se adjuntaron en esta investigación, se realizó el análisis correspondiente, esto a través de la información recopilada por fuentes bibliográficas confiables.

Consideraciones Finales

Resultados de la aplicación			
Análisis de Artículos Científicos			
	Resultados significativos	Análisis crítico	Bibliografía
SOBRECARGA DE TRABAJO	La sobrecarga laboral afecta negativamente inciden en los resultados de la organización. ocurre cuando trabajas demasiado, con demasiado empeño o por demasiado tiempo. Si sientes que estás excediendo tu capacidad en el trabajo, ya sea física, mental o emocional, es probable que estés sufriendo de sobrecarga de trabajo.	La sobrecarga de trabajo no es solo una mala experiencia, el agotamiento prolongado también puede afectar la salud, provocando problemas de sueño o falta de energía. Encontrar un equilibrio saludable entre tu trabajo y tu vida personal es clave para una buena salud mental y un mayor bienestar.	martins, j. (17 de mayo de 2021). <i>asana</i> . Obtenido de asana: https://asana.com/es/resources/overworked-sign
EFFECTOS SOBRE LA PRODUCTIVIDAD	la productividad es un indicador en sí, el cual tiene impacto en la gestión empresarial, sostiene que si bien los procesos se desarrollan para la producción de bienes, estas salidas pueden convertirse en entradas de otro proceso y, para garantizar el cumplimiento de las metas, es indispensable medir el desempeño de los factores de producción que, además, de la productividad, pueden ser la eficiencia y la eficacia.	factores que afectan la productividad de este, entre ellos tenemos: la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje, la formación, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, la cultura organizacional, y el sistema de recompensas.	Gómez, J. M. (4 de junio de 2018). <i>scielo</i> . Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1692-85632018000100047
CALIDAD DE VIDA	la calidad de vida laboral un factor clave para el éxito empresarial” toma como referencia a aquellas empresas que valoran el talento humano y lo reconocen públicamente como el recurso más valioso en su organización y demuestra que si las personas se sienten satisfechas con sus funciones, son valorados, motivados y tiene la oportunidad de un plan de carrera, estos de por si manifiestan una calidad de vida eficiente por ende, son más competitivos y productivos.	la calidad de vida laboral es un factor clave para el éxito empresarial que está estrechamente relacionada con las políticas que posee una organización y que afectan directamente al bienestar y satisfacción del sujeto como son los horarios flexibles, la seguridad laboral, las condiciones de trabajo, los beneficios, el medio ambiente, las relaciones humanas, la posibilidad de carrera, el balance entre el trabajo y la familia, la salud ocupacional, las remuneraciones y las diferentes características del cargo.	Yauli, V. A. (s.f.). <i>repositorio</i> . Obtenido de repositorio: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3140/1/656%20OE.pdf

Discusión

Esta investigación buscó indagar el efecto de las variables sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida.

Se comprobó que la sobrecarga de trabajo lleva al agotamiento emocional. En el contexto, la sobrecarga laboral fue eminentemente cuantitativa, relacionada con la de-

mencia en el volumen de trabajo y el tiempo con que se cuenta para realizar las tareas de forma que todo salga bien. A semejanza de trabajos previos, esta variable fue la que mayor influencia tuvo sobre el agotamiento. Los hallazgos coinciden con trabajos previos; que señalan que cuando el colaborador afronta cantidades excesivas y pesadas de trabajo, es decir existe mucho tiempo y esfuerzo invertidos, la carga laboral lo so-

bre pasa y la situación puede volverse angustiante; si esta condición es repetitiva, surge el agotamiento. (Máñez, 2021)

Por otro, se ha planteado, es necesario distinguir la Calidad de Vida (CV) de otros conceptos, como estado funcional, satisfacción con la vida, bienestar o estado de salud, pues a menudo investigaciones en esas áreas son interpretadas como mediciones en CV. Como una manera de enfrentar este dilema, partidarios de dividir el constructo CV en sub áreas específicas, han propuesto reducir la confusión entre éste y los factores que contribuyen a ella, evitando así problemas en identificar resultados de tratamientos o variables de la enfermedad. Esta especificidad de la evaluación de la CV en áreas concretas de la vida de las personas, ha permitido el desarrollo de conceptos secundarios, como lo es la CV relacionada con la salud, al referirnos al nivel de bienestar derivado de la evaluación que la persona realiza de diversos dominios de su vida, considerando el impacto que en éstos tiene su estado de salud. (Urzúa, 2015)

López-Cortacans, et al (2021) indica que las repercusiones laborales del desgaste profesional no solo inciden en el propio profesional sino también en los pacientes, con especial relevancia a los efectos adversos, definidos como accidentes inesperados que causan algún daño y que son consecuencia directa de la asistencia sanitaria que recibe el paciente y no de la enfermedad que padece. La etiología de los efectos adversos es multicausal y en su origen están implicados factores relacionados con la prescripción de fármacos, con la comunicación, con la gestión y con los cuidados. Éstos están vinculados, en mayor medida, con los factores estresantes a los que está sometido el médico de familia como son la sobrecarga de demandas asistenciales y los refuerzos percibidos, la falta de autonomía profesional, el deterioro del clima laboral y la falta de apoyo de la organización.

Por otro lado, se analizó la sobrecarga laboral que genera síndrome de burnout y se presenta en profesores de nivel primario, en escuelas públicas de la Ciudad de México, así como se identificó también que el desempeño laboral de los docentes se afecta cuando padecen el síndrome de burnout. El 13% de la población de la muestra presentó niveles altos y 56% niveles medios de burnout, en sí, se puede decir que los sectores en donde se producen con mayor frecuencia el síndrome de burnout son educación y salud, motivo suficiente para que este síndrome sea objeto de atención por parte de todos (Rionda y Mares, 2012).

Conclusiones

A partir del análisis bibliográfico desarrollado se llega a las conclusiones siguientes:

- En términos generales, se puede deducir que la sobrecarga de trabajo sin duda alguna se refleja como un problema frecuente dentro de las organizaciones; puede desencadenar diversos problemas personales, los cuales a su vez afectan directamente al desempeño de las organizaciones; por ejemplo, una discusión intrapersonal o de salud causadas por el estrés o el burnout.
- Por otra parte, para poder combatir esta problemática que afecta el desenvolvimiento organizacional, es fundamental identificar o conocer qué originó la sobrecarga laboral. Por ejemplo, si ha sido por la falta de organización, poca comunicación entre los equipos de trabajo, procesos obsoletos o tareas innecesarias o demasiado complejas, entre otras.
- La sobrecarga laboral es uno de los problemas más graves de salud en la sociedad moderna y si se habla en términos porcentuales, el 65% de los trabajadores sufren o han sufrido cuadros de estrés laboral severo, lo que provoca una reducción en la productividad en la empresa y, por supuesto, en la calidad de vida de los empleados, algo realmente alarmante.

Bibliografía

Alalú, L. (25 de noviembre de 2016). corresponsables.com. Obtenido de corresponsables.com: <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

Alcayaga, A. (s.f.). La Sobrecarga Laboral. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/529048046/La-sobrecarga-laboral-1>

Buddha. (s.f.).

Herrera, T. F. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. Dimensión Empresarial. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

Joblers. (18 de abril de 2017). Obtenido de joblers: <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>

Laura Rodríguez. (2019). lamenteesmaravillosa.com. Obtenido de lamenteesmaravillosa.com: <https://lamenteesmaravillosa.com/consecuencias-de-la-sobrecarga-laboral/>

Leka, S. (2015). La organización del trabajo y el estrés. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Lozano, K. G. (31 de mayo de 2017). biblioteca virtual. Obtenido de biblioteca virtual: <https://biblioteca.inu.edu.sv/?p=2645>

Máynez, A. I. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. SciELO Analytics.

Ortiz, L. (27 de MAYO de 2020). una comunica. Obtenido de una comunica: <https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-es-tres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>

Palacios, J. H. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso. Área de Gestión, 9.

Pérez, J. P. (29 de noviembre de 2015). Estudios Gerenciales. Obtenido de Estudios Gerenciales: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>

Rodríguez, L. (2019). La mente es Maravillosa. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/consecuencias-de-la-sobrecarga-laboral/>

Rubio, N. M. (2021). Estas son las consecuencias de la sobrecarga laboral en la salud de los trabajadores. Psicología y Mente. Obtenido de <https://psicologiymente.com/organizaciones/consecuencias-sobrecarga-laboral>

Tendencia. (29 de noviembre de 2017). portafolio. Obtenido de portafolio: <https://www.portafolio.co/tendencias/estres-laboral-el-enemigo-silencioso-de-la-productividad-empresarial-512111>

Urzúa, A., & Caqueo-Urizar, A. (2015). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Terapia psicológica, 30(1), 61-71. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082012000100006

CITAR ESTE ARTICULO:

Peña Ponce, D. K., Toala Pincay, M. Y., & Toala Pincay, B. A. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. RECI-MUNDO, 6(suppl 1), 29-40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)

