



**Universidad  
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Carga laboral y Nivel de estrés en el personal de enfermería del  
servicio de emergencia de un Hospital de Huacho, 2023

**Para optar el Título de  
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

**Presentado Por:**

**Autora:** Mendoza Zenovio Yosselyn Dayana

**Código ORCID:** 0000-0032-5530-3237

**Asesor:** Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel

**Código ORCID:** 0000-0002-0147-5011

**Línea de Investigación General**

Salud y Bienestar

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

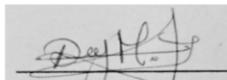
Yo, ... **MENDOZA ZENOVIO YOSSELYN DAYANA** egresado de la Facultad de .....Ciencias de la Salud..... y  Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... /  Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CARGA LABORAL Y NIVEL ESTRÉS EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE HUACHO, 2023”**

Asesorado por el docente: Mg.Luis Miguel Camarena Chamaya.

DNI ... 46992019 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4147-5011>..... tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho) % con código \_\_oid:\_\_ oid:14912:277733131 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1

Firma de autor 2

**MENDOZA ZENOVIO YOSSELYN DAYANA** Nombres y apellidos del Egresado

DNI: .....72313524

DNI: .....



Firma

Mg.Luis Miguel Camarena Chamaya

DNI: ..... 46992019

Lima, ...16...de.....octubre..... de.....2023...

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su incondicional amor, apoyo y sacrificio. Su constante aliento ha sido mi motor para superar cualquier obstáculo y alcanzar mis metas. Gracias por creer en mí y por siempre estar a mi lado en este camino hacia el logro de mi especialidad en Emergencia y Desastres.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor, el Mg. Camarena Chamaya, Luis Miguel, por su invaluable orientación, conocimientos y dedicación en la supervisión de este trabajo. Sus valiosas sugerencias, comentarios y guía fueron fundamentales para el desarrollo y la finalización exitosa de esta tesis.

También quiero agradecer a todo el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del hospital de Huacho que participó en este estudio. Su cooperación y disposición para compartir sus experiencias y conocimientos fueron esenciales para la obtención de los datos necesarios. Su compromiso y entrega en el cuidado de los pacientes es verdaderamente admirable.

Además, deseo agradecer a mis familiares y amigos por su constante apoyo y aliento durante todo el proceso de investigación. Su amor, comprensión y palabras de aliento fueron mi fuente de motivación en momentos de dificultad.

## ÍNDICE

<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación de la investigación .....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica .....	5
1.4.3. Práctica .....	5
1.5. Delimitación de la investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial .....	6
1.5.3. Recursos .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes .....	7
2.2. Bases teóricas .....	10
2.3. Formulación de hipótesis.....	20
2.3.1. Hipótesis general .....	20
2.3.2. Hipótesis específicas.....	21

<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
3.1. Método de la investigación .....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación .....	22
3.4. Diseño de la investigación.....	22
3.5. Población, muestra y muestreo .....	23
3.6. Variables y operacionalización .....	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	26
3.7.1. Técnica .....	26
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	26
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad.....	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	28
3.9. Aspectos éticos .....	29
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>30</b>
4.1. Cronograma de actividades .....	30
4.2. Presupuesto .....	31
<b>5. REFERENCIAS .....</b>	<b>32</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	

## **RESUMEN**

La investigación se desarrollará con el objetivo de determinar la relación entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023. El estudio se realizará bajo el método hipotético – deductivo, de tipo transversal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. La población será de 80 profesionales de enfermería y la muestra censal. Se usará la técnica de la encuesta y como instrumento el Cuestionario de Carga Laboral realizado en el Perú por Regalado donde aplicó KR- 20 y la Escala de estrés de enfermería de Condezo que aplico Alfa de Cronbach, los cuales cuentan con validez y confiabilidad de los autores. El procesamiento y análisis de los datos se realizará en el programa SPSS versión 27, donde se desarrollará el análisis descriptivo mediante tabla y figuras, mientras que análisis inferencial se realizará por medio de la prueba Rho de Spearman o la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

**Palabras Claves:** carga laboral, estrés.

**ABSTRACT**

The research will be developed with the objective of determining the relationship between workload and stress level in the nursing staff of the emergency department of a hospital in Huacho, 2023. The study will be conducted under the hypothetical-deductive method, cross-sectional, quantitative approach, non-experimental design and correlational scope. The population will be 80 nursing professionals and the sample will be a census. The survey technique will be used and as an instrument the Workload Questionnaire carried out in Peru by Regalado, where the KR-20 was applied, and the Condezo Nursing Stress Scale, which was applied by Cron Bach Alpha, which have validity and reliability of the authors. Data processing and analysis will be performed in the SPSS version 27 program, where descriptive analysis will be carried out by means of tables and figures, while inferential analysis will be performed by means of Spearman's Rho test or the Kolmogorov-Smirnov test.

**Keywords:** workload, stress.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La carga laboral en enfermería es un problema que afecta a hospitales de todo el mundo, y que ha sido objeto de estudio en diversos países. De acuerdo con datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) hasta el año 2021, se ha registrado un incremento de la carga laboral en el campo de la enfermería en naciones como Estados Unidos, Reino Unido, España, Australia y Canadá. Además, se menciona que la carencia de profesionales de enfermería en dichos países ha generado una sobrecarga de responsabilidades para quienes ejercen esta profesión. El reporte también estima que en Estados Unidos, España y Reino Unido se presentaba una escasez de personal de enfermería del 12%, 44% y 40%, respectivamente (1).

En el sudeste asiático, según un informe de la OMS publicado en el año 2023, la pandemia de COVID-19 también ha aumentado la carga laboral del personal de salud en la región, lo que ha llevado a un aumento en el agotamiento y la fatiga (2). En África, según el estudio en el año 2021, la carga laboral del personal de salud ha aumentado debido al aumento de casos de COVID-19 y la escasez de suministros y recursos. Además, los trabajadores de estas regiones también enfrentan otros factores que contribuyen a su carga laboral, como la falta de personal capacitado y la sobrecarga de trabajo. Según un informe de la OMS publicado en el año 2021, la sobrecarga de trabajo es un factor que contribuye al agotamiento y el estrés en los trabajadores de la salud (3).

A nivel Latinoamérica, el manejo de la carga laboral en enfermería es un desafío importante, los hospitales a menudo enfrentan una falta de personal y recursos adecuados para satisfacer la creciente demanda de atención médica. Según datos estadísticos proporcionados por la Organización Panamericana de la Salud, en el año 2022, se estima que la proporción de enfermeras por cada mil habitantes fue de aproximadamente 1.6 en México, 2.4 en Brasil y 3.8

en Argentina (4). La escasez de personal, la carga laboral en enfermería se agrava debido a las largas horas de trabajo y la falta de descanso adecuado. Esto puede resultar en fatiga, agotamiento y una mayor probabilidad de cometer errores médicos. Según Gomez et al. (5) la pandemia de COVID-19 ha empeorado esta situación en muchos países de América Latina, ya que ha aumentado la demanda de atención hospitalaria y ha generado una mayor carga emocional y física para los profesionales de enfermería.

De acuerdo con una investigación realizada por la OMS y divulgada en 2021, la carga de trabajo del personal sanitario en América Latina y el Caribe se ha incrementado a raíz de la crisis de COVID-19. El estudio concluyó que los profesionales de la salud en esta región enfrentan una carga laboral cada vez más intensa debido al creciente número de casos de COVID-19 y la escasez de recursos disponibles. En Europa, según un informe publicado por la Comisión Europea en 2022, la pandemia de COVID-19 ha generado un aumento en la carga laboral del personal médico, lo cual ha contribuido a su agotamiento y estrés (7).

A nivel nacional, la carga laboral en el personal de enfermería es una preocupación constante en los últimos años. El aumento de la demanda de servicios de salud, combinado con la escasez del personal de enfermería, ha llevado a una sobrecarga significativa. Según un estudio Bustamante (8) en el año 2021 se identificó que el 84 % trabajadores de emergencia un alto nivel de sobrecarga, mientras que el 8% un nivel moderado y bajo. Asimismo, el 54% considera que la carga física y carga mental es alta, el 38% indica que carga física, mental y trabajo a turnos alto y solo el 8% consideró que el tiempo de la enfermera por paciente el alto.

De acuerdo con un estudio llevado a cabo en el sur del Perú, en el que se incluyeron a 367 trabajadores de distintas áreas de la salud un incremento de la carga laboral del personal a raíz de la pandemia de COVID-19. Cada vez más abrumadora debido al incremento de casos de COVID-19 y la escasez de recursos. Adicionalmente, se ha constatado profesionales han sido víctimas de violencia en su entorno laboral, lo cual pone en manifiesto la necesidad urgente

de implementar medidas de apoyo y protección para la personal salud (9).

Según un estudio en el año 2022 por Pizango (10) en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, se evidenció que el 78.8% una sobrecarga laboral alta en su dimensión física, lo que se correlaciona directamente con una baja calidad de vida. Además, se observó que el 80% de una sobrecarga laboral alta en términos mentales y debido a su horario de trabajo también experimentan una disminución en su calidad de vida. Estos hallazgos resaltan la necesidad urgente de abordar los desafíos laborales y emocionales a los que se enfrentan estos valiosos trabajadores de la salud para mejorar su bienestar general.

Por otro lado, tenemos a Huamani quien nos hace mención en Huacho en el área de hospitalización según sus dimensiones del nivel de estrés es medio a 51,4% de 37 enfermeras (11). En nuestra realidad el hospital su nivel de atención II – 2 recibe constantemente un alto número de pacientes; en el servicio de emergencia lo que genera una demanda constante de atención. Esto provoca que no se brinde una atención adecuada a los pacientes que se atienden en tal nosocomio, personal poco tiempo para el descanso y la recuperación.

Otro problema es de los equipos inoperantes u obsoletos. A menudo, el área de emergencia se enfrenta a limitaciones en cuanto a la disponibilidad de camas, personal, equipos médicos y suministros necesarios para brindar una atención de calidad. Esto pone a los enfermeros en una posición difícil más a un que fueron afectados por pandemia del Covid- 19. La deficiencia y el inadecuado sistema de incentivos de desempeño laboral, lo que aumenta la carga laboral y el estrés para el personal de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?

### 1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la dimensión **carga física** de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?
- b. ¿Cómo se relaciona la dimensión **carga mental** de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?
- c. ¿Cómo se relaciona la dimensión **trabajo a turnos** de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?
- d. ¿Cómo se relaciona la dimensión **factores de organización** de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?

### 1.3. Objetivos de la investigación

#### 1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.

#### 1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación entre la dimensión carga física de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.
- b. Determinar la relación entre la dimensión carga mental de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.
- c. Determinar la relación entre la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de

Huacho, 2023.

- d. Determinar la relación entre la dimensión factores de organización de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.

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

##### **1.4.1. Teórica**

En el aspecto teórico, el estudio contribuirá al cuerpo teórico existente relacionado con la carga laboral y el estrés en el campo de la enfermería en servicios de emergencia por medio del análisis del Modelo de adaptación de Callista Roy. Al examinar las experiencias y percepciones del personal de enfermería en el Hospital de Huacho, se podrán identificar patrones, factores de riesgo y mecanismos de afrontamiento relacionados con la carga laboral y el estrés. Estos hallazgos teóricos proporcionarán una base sólida para futuras investigaciones y permitirán el desarrollo de estrategias más efectivas para abordar estos problemas en el campo de la enfermería.

##### **1.4.2. Metodológica**

En el aspecto metodológico, el estudio contribuirá al conocimiento científico sobre la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés en el personal de enfermería, ya que aportará nuevos datos y evidencia empírica en un contexto específico. Los resultados obtenidos serán sometidos a rigurosos análisis estadísticos y se utilizarán métodos científicos válidos y confiables para asegurar la validez y la confiabilidad de los hallazgos. Esto permitirá que la investigación sea publicada por la universidad y compartida con la comunidad académica, lo que a su vez contribuirá a la ampliación del conocimiento y al avance en este campo de estudio.

##### **1.4.3. Práctica**

En el aspecto práctico, el estudio proporcionará información valiosa para los Hospitales de Huacho y otros hospitales similares en la planificación y mejora de sus políticas

y prácticas relacionadas con el personal de enfermería en el servicio de emergencia. Al comprender mejor las causas y consecuencias del estrés laboral en el personal de enfermería, se podrán implementar intervenciones y programas de apoyo adecuados para reducir la carga laboral y mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería. Además, los resultados de esta tesis podrán servir como referencia para la formulación de políticas a nivel regional y nacional, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés en el personal de enfermería en general.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El estudio se desarrollará entre los meses de mayo y setiembre de 2023. El periodo involucra el desarrollo del proyecto, actividades de campo, análisis de los datos y su posterior redacción de la tesis final.

### **1.5.2. Espacial**

El trabajo de investigación se llevará a cabo en el Hospital de Huacho – Lima – Perú.

### **1.5.3. Recursos**

En la investigación se empleará recursos económicos para financiar la ejecución de la misma, así como materiales escritorio y apoyo humano para la realización de la encuesta.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales,**

Zhang et al. (12) en el año 2021 desarrolló un trabajo en China, que tuvo como propósito identificar el efecto de la carga laboral de las enfermeras de primera línea. El estudio fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, donde se aplicó la encuesta a una muestra de 1.040 enfermeras (os). El resultado indica la carga laboral se correlacionó negativamente con el profesional de enfermería. Asimismo, las enfermeras de primera línea percibieron un bajo nivel de estrés y carga laboral.

Comezquira et al. (13) en el año 2022 llevaron a cabo una investigación en Cuba con el objetivo de analizar la carga laboral y los desafíos de rendimiento que enfrenta el personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. El estudio se realizó utilizando una metodología descriptiva y de corte transversal, donde se encuestó a una muestra de 36 enfermeros y enfermeras. Los resultados revelaron que los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos experimentan una carga laboral significativa, la cual se ve afectada por obstáculos que afectan su rendimiento. Además, se encontró una asociación estadísticamente significativa entre la tarea de administración de medicamentos y el uso de equipos en malas condiciones ( $p = 0,031$ ), así como con la ubicación incorrecta de los mismos ( $p = 0,048$ ).

Orozco (14) en el año 2022 llevó a cabo una investigación en Ecuador con el fin de evaluar el nivel de tensión laboral al que se enfrentan los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencias relacionado con el COVID-19 en el Hospital IESS del Sur de Quito. El estudio fue de carácter descriptivo, observacional y de alcance transversal, en el cual se administró una encuesta a un grupo de 145 enfermeros y enfermeras. Los resultados

revelaron que el 93.54% del personal de enfermería señaló que la carga laboral ha experimentado cambios debido a la crisis sanitaria, y al mismo tiempo se ha incrementado la afluencia de pacientes. Como resultado, el 73% de las enfermeras presentan un nivel elevado de estrés, ya que esta situación se agrava especialmente en el área de emergencias de las unidades de atención médica.

García et al. (15) en el año 2020 llevaron a cabo una investigación en México con el objetivo de evaluar el grado de estrés laboral y los principales factores estresantes que enfrenta el personal de enfermería en el contexto de la pandemia de COVID-19. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando una encuesta que fue administrada a una muestra de 126 enfermeros y enfermeras. Los resultados revelaron que la mayoría de los profesionales de enfermería experimentan un nivel moderado de estrés laboral, debido a las extensas jornadas de trabajo de 12 horas.

Viteri et al. (16) en el año 2022 llevaron a cabo una investigación en Ecuador con el fin de evaluar el impacto de la carga de trabajo y el nivel de ansiedad en el personal de enfermería del Hospital General Docente Ambato. El estudio se clasificó como descriptivo y de observación, y se administró una encuesta a una muestra de 167 enfermeros y enfermeras. Los resultados señalan que la carga laboral de los profesionales de enfermería es de nivel medio y se encontró una relación estadísticamente significativa ( $0.036 < 0.05$ ) entre el rendimiento en las tareas y la experiencia laboral, con una probabilidad de 0.050.

### **2.1.2. Antecedentes Nacional**

Valeriano (17) en el año 2022 desarrolló un trabajo en Puno, que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la carga laboral en enfermería en Es Salud de Puno. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y diseño transversal, donde se aplicó la encuesta a una muestra de 23 enfermeras (os). El resultado indica que existe una

relación significativa con el nivel de estrés y carga laboral en el profesional de enfermería (Rho de Spearman = 0.770;  $p= 0.000$ ). Asimismo, el 52.2% de los profesionales de enfermería evidencian un alto nivel de estrés y el 56.5% indican un alto nivel de carga laboral.

Gálvez (18) en el año 2022 realizó un estudio en Lima, que tuvo como propósito determinar la relación entre la carga laboral y el estrés en los internos de enfermería de la universidad Norbert Wiener, 2022. El estudio fue hipotético deductivo de diseño observacional y transversal, donde se aplicó la encuesta a una muestra de 120 enfermeras (os). El resultado indica que existe relación directa y significativamente entre carga laboral y el estrés en los internos de enfermería (Rho de Spearman = 0.325;  $p= 0.002$ ). Asimismo, el 65.2% de enfermeras evidencian un nivel medio de carga laboral y el 63.0% indican un nivel medio de estrés.

Machaca y Quispe (19) en el año 2021 realizó un trabajo en Lima, que tuvo como propósito determinar si existe relación entre los niveles de estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital Goyeneche III, 2021. El estudio fue de diseño descriptivo – correlacional y no experimental, donde se aplicó la encuesta a una muestra de 80 enfermeras (os). El resultado indica que existe relación significativa entre los Niveles De Estrés y Sobrecarga Laboral del Profesional de enfermería (Rho de Spearman = 0.631;  $p= 0.000$ ). Asimismo, el 43.8% de los profesionales de enfermería evidencian un nivel medio de estrés y el 36.3% indican un nivel regular de sobrecarga laboral.

Jiménez (20) en el año 2022, llevó a cabo una investigación en Chiclayo con el objetivo de examinar la conexión entre el trabajo y la tensión en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público en Lambayeque. El estudio fue de naturaleza básica y siguió un enfoque cuantitativo. Además, fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se administró una encuesta a un grupo de 48 enfermeras (hombres y mujeres) como muestra. Los resultados revelaron que no existe una relación significativa entre el nivel de estrés

experimentado por las enfermeras y la carga laboral que enfrentan (coeficiente de correlación de Spearman = 0.007;  $p = 0.965$ ). Además, el 35% de las enfermeras presentaron un nivel medio de carga laboral, mientras que el 37% reportaron un nivel medio de estrés.

Ureta (21) llevó a cabo un estudio en 2022 en Huánuco con el objetivo de establecer la conexión entre el grado de tensión y la carga de trabajo del personal de enfermería en el Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano" en 2020. La investigación tuvo un enfoque prospectivo, analítico y transversal, con un nivel de relación y diseño no experimental-transversal. Se administró una encuesta a una muestra de 32 enfermeros(as). Los hallazgos revelan que existe una correlación entre el nivel de estrés y la carga laboral de los profesionales de enfermería (coeficiente de correlación de Spearman = 0.374;  $p = 0.035$ ). Además, el 99.9% de los profesionales de enfermería presentan un alto nivel de estrés, mientras que el 81.3% informa una alta carga laboral.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Carga laboral**

La carga laboral comprende los requisitos físicos, mentales y emocionales a los que se enfrenta el empleado durante su tiempo de trabajo diario (22).

La carga laboral se refiere a la cantidad de trabajo o responsabilidades que un individuo tiene en su empleo. Incluye las tareas y actividades que deben ser completadas dentro de un período de tiempo determinado, así como la demanda física, mental y emocional asociada con esas responsabilidades. La carga laboral puede variar según la naturaleza del trabajo, las expectativas del empleador (23).

Carga laboral en enfermería se refiere a la cantidad y complejidad de las responsabilidades y tareas que los profesionales de enfermería deben asumir dentro de su entorno laboral. Incluye actividades como la atención directa a los pacientes, administración

de medicamentos, realización de procedimientos médicos, documentación de registros, coordinación con otros miembros del equipo de salud y cumplimiento de protocolos y estándares de atención (24).

### **A) Dimensiones de carga laboral**

Las dimensiones de carga laboral se basan en el NASA-TLX (Task Load Index de la NASA) que es una herramienta ampliamente utilizada para medir la carga de trabajo subjetiva percibida por los individuos en una variedad de tareas (25). Se estructura por las siguientes dimensiones:

**Carga física.** Hace referencia a la demanda física que enfrentan al realizar sus labores profesionales. En el ejercicio de sus funciones, las enfermeras frecuentemente se encuentran con exigencias físicas notables, como el traslado y la movilización de pacientes, la ejecución de procedimientos médicos, la realización de caminatas extensas, mantenerse de pie durante períodos prolongados y enfrentar condiciones ergonómicamente difíciles (25).

**Carga mental.** Se refiere a un conjunto de demandas cognitivas, intelectuales o mentales a las que se enfrentan los trabajadores de la salud durante todo su día de trabajo. Esto implica el grado de actividades mentales o los esfuerzos intelectuales necesarios para llevar a cabo sus labores (25).

**Trabajo a turnos.** La forma en que se estructuran las tareas en un equipo de trabajo implica que los miembros ocupen constantemente los mismos roles, siguiendo un ritmo establecido, ya sea de manera intermitente o constante. Esto implica que los empleados deben ofrecer sus servicios en distintos horarios a lo largo de un periodo específico de semanas o días (25).

**Factores de organización.** Se establece que la planificación del horario de trabajo abarca el tiempo de trabajo, el ritmo de desempeño, la duración y disposición de los descansos, junto con otros factores tales como el enfoque de liderazgo de los superiores, las interacciones

laborales y las oportunidades de comunicación. Estos elementos desempeñan un papel significativo en la carga cognitiva experimentada por los empleados durante la ejecución de sus tareas (25).

### **B) Señales de la sobrecarga de trabajo**

Según Díaz (26) refiere que existe señales cuando un colaborador esta sobrecargado de trabajo.

Problemas al interactuar con colegas, se rehúsan a contestar las llamadas o correos electrónicos de sus compañeros, argumentando que carecen de tiempo para finalizar sus tareas diarias. La agenda de este trabajador es interminable, lo cual dificulta las reuniones debido a su sobrecarga de trabajo, siempre llega temprano y se queda hasta tarde después de la jornada laboral, comete errores y omisiones poco comunes debido a la carga de trabajo abrumadora, lo cual le impide priorizar las tareas más importantes. Su actitud está llena de estrés, se refleja incluso en su vocabulario y forma de vestir y experimenta insomnio, lo que resulta un bajo rendimiento laboral y por lo tanto inestabilidad en el trabajo; presenta quejas constantes, cree que sus compañeros deberían colaborar más con él, sus jefes deberían ascenderlo o aumentarles el sueldo acorde a sus responsabilidades. Siente que hay una injusticia hacia él tiene dificultades para delegar tareas, ya que crea un entorno laboral que los demás empleados no comprenden le resulta difícil cooperar debido a su falta de habilidades comunicativas. Solo se queja de no tener suficiente tiempo para completar sus tareas diarias. La presión mental y física generada por estas circunstancias puede llevar a enfermedades, afectando tanto a este trabajador como a sus compañeros que siguen el mismo ritmo laboral. Estos pensamientos pueden llevar a que este tipo de trabajador considere abandonar la organización y buscar oportunidades en otro lugar (26).

### **C) Factores de la carga mental de trabajo**

De acuerdo con Simonetti et al. (27), se sostiene que la satisfacción laboral se relaciona con los requisitos del empleo y la habilidad para reaccionar ante ellos.

**Exigencia del trabajo:** Estas demandas son determinadas por lo siguiente:

- a) Contenido de la ocupación: Esta exigencia se basa principalmente en la información manejada en los puestos de trabajo. El procesamiento de la información se realiza de acuerdo a la detección, decodificación, identificación e interpretación de la misma.
- b) Condiciones ambientales: Esta demanda se relaciona con la iluminación, el ruido, las vibraciones y la temperatura. Además, la ergonomía puede generar incomodidad en algunos o todos los empleados.
- c) Factores psicosociales y organizativos: Esta exigencia está influenciada por el tiempo, el ritmo de trabajo y la duración de la jornada laboral. Estos aspectos tienen un impacto significativo en la carga mental de un trabajador.
- d) Acondicionamiento físico del lugar de trabajo: El entorno físico también influye en la carga mental, como la presentación de información a los superiores y el manejo de sistemas informáticos. Además, la satisfacción con el espacio de la oficina y el mobiliario utilizado también son factores determinantes en la carga mental.

**Capacidad de respuesta del trabajador:**

El elemento en cuestión guarda una relación directa con el empleado que realiza el trabajo. Esto incluye los aspectos individuales y las situaciones fuera del entorno laboral. Cada persona tiene una capacidad limitada para responder, que varía entre individuos y también puede cambiar en diferentes situaciones, como la edad, la salud, el cansancio, la agudeza de los sentidos y la velocidad de percepción, el nivel y tipo de inteligencia, el nivel de aprendizaje y experiencia, así como los rasgos de personalidad (como la inquietud, la tendencia hacia la introversión o extroversión, entre otros), la actitud hacia la tarea, la motivación, el interés en el trabajo y la satisfacción, entre otros aspectos. En cuanto a las situaciones fuera del trabajo, se

consideran los problemas familiares, algunas enfermedades tanto del trabajador como de los miembros de su familia, las tensiones, y así sucesivamente (28).

#### **D) Carga laboral en enfermería**

El empleo es una actividad que las personas pueden realizar con distintos propósitos, ya sea por obediencia, gusto o para obtener bienes materiales, entre otros. Sin embargo, también puede manifestarse de otras formas como sumisión, explotación, ansiedad, estrés y, en efecto, problemas de salud. La carga laboral se refiere al conjunto de exigencias psicofísicas a las que el personal se enfrenta durante su jornada de trabajo. Además, implica una serie de requisitos mentales y físicos que conllevan la ejecución de las tareas laborales. Por lo tanto, la carga laboral es un factor de riesgo presente en todos los empleos y en diferentes instituciones (27).

El factor en discusión guarda una conexión directa con el trabajador que ocupa el puesto. La carga laboral en enfermería está vinculada a las necesidades de atención de los pacientes y el nivel de cuidado necesario. Por lo tanto, contar con una cantidad adecuada de personal de enfermería ayuda a aliviar dicha carga. Además, la escasez de profesionales aumenta la presión laboral y afecta todos los aspectos de manera recurrente, ya que puede impactar la calidad del cuidado y comprometer la seguridad de los usuarios y los colaboradores (28).

Los estudiantes de enfermería que realizan prácticas hospitalarias enfrentan diversos factores estresantes como la sobrecarga de trabajo, las consultas tanto a pacientes como a familiares, y la formación académica. Por esta razón, los estudiantes emplean distintos métodos para gestionar y afrontar el estrés, algunos de los cuales pueden tener consecuencias negativas, como evitar los problemas, comportamientos inadecuados en el hospital, falta de comunicación, cambios en la conducta como la indiferencia, el cansancio prematuro, la falta de empatía hacia el sufrimiento del paciente, incumplimiento de deberes y roles, lo cual puede

poner en riesgo la vida de los usuarios (29).

### 2.2.2. Estrés

El estrés se refiere a una variedad de respuestas que experimenta el organismo para adaptarse o enfrentar una situación especialmente difícil o desafiante, gracias a mecanismos biológicos y psicológicos (30).

El estrés abarca un conjunto de reacciones que pueden experimentar los trabajadores ante las exigencias y presiones laborales que no se adecuan a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su habilidad para afrontar dicha situación (31).

El estrés representa la respuesta física y emocional ante el perjuicio causado por un desequilibrio entre las demandas percibidas y los recursos y habilidades percibidos por una persona para enfrentar dichas demandas (32).

#### A) Dimensiones

De acuerdo a Aldazabal (33) las dimensiones del estrés a partir de la Escala de Estrés en Enfermeros (NSS), son los siguientes:

**Estrés físico:** Estrés físico hace referencia al estrés que provoca cambios físicos como resultado de la respuesta desadaptada del cuerpo ante factores estresantes laborales. Estos factores incluyen problemas gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos, musculares y del sistema inmunológico.

**Estrés Psicológico:** Se alude al agobio a nivel psicológico que conlleva inquietud desmesurada, dilema al tomar elecciones, sensación de perplejidad, dificultad para enfocarse, inconvenientes de concentración, sensación de ausencia de dominio, desorientación, frecuentes lapsos de memoria, bloqueos intelectuales, excesiva sensibilidad a las críticas, mal genio, mayor vulnerabilidad a percances y uso de sustancias nocivas.

**Estrés social:** Es aquel que conduce a una disminución en la productividad y puede crear un entorno de trabajo negativo. El estrés social no afecta a todas las personas de la misma

manera; un mismo evento puede generar altos niveles de estrés y trastornos de salud.

## **B) Clasificación del estrés**

Según Obando et al. (34) el estrés se divide en dos a causa de su efecto en la persona:

**Eustres:** La persona que experimenta esta condición convive directamente con su factor de estrés, pero aun así tiene en mente la idea de seguir cumpliendo con las tareas necesarias. El individuo crea situaciones favorables a pesar de la circunstancia, este tipo de estrés estimula a abordar los problemas que surjan. Aquellos que experimentan este tipo de estrés presentan características positivas (34).

**Distrés:** Considerado como algo negativo o desagradable, la persona que lo experimenta no puede manejar las situaciones y se sentirá temerosa frente a ellas, experimentando un estado de inquietud y malestar, e incluso puede experimentar dolencias físicas. Los cambios químicos que ocurren en el organismo generan sobrecargas, manifestándose a través de desequilibrios tanto físicos como psicológicos, lo que puede resultar en una disminución del rendimiento laboral, relaciones sociales inadecuadas, agresividad, fracasos laborales y alteraciones sociales a nivel familiar y comunitario (34).

Según Guedes et al. (35) el estrés se divide en tres por el tiempo que afecta en la persona, ya que el estrés se complica de acuerdo al tiempo que permanece en el organismo:

**Estrés agudo:** El estrés agudo, conocido también como estrés a corto plazo, es beneficioso en pequeñas cantidades, ya que ayuda a enfrentar las presiones del pasado y del futuro. Sin embargo, cuando se experimenta en exceso, puede resultar agotador. Este tipo de estrés ocurre de manera espontánea y no produce daños significativos debido a su breve duración. Sin embargo, puede generar angustia emocional, problemas musculares y digestivos (35).

**Estrés agudo episódico:** El estrés episódico agudo es frecuente y afecta a personas con una rutina caótica. Con frecuencia, llegan tarde y se sienten presionadas debido a las demandas

diarias que no pueden controlar debido a la carga. Esta forma de estrés se destaca por generar un ciclo ininterrumpido (35).

**Estrés crónico:** El estrés crónico, en cambio, es constante y se experimenta a diario. Tiene una evolución lenta y requiere un tratamiento continuo. Por lo general, afecta a personas de clases medias y bajas, quienes se sienten atrapadas sin encontrar soluciones a los problemas emocionales o físicos que enfrentan. Esto puede llevar a una disminución en el rendimiento laboral. En la etapa final de este tipo de estrés, la persona se acostumbra a vivir con él (35).

### C) Sintomatología del estrés

Según Ceballos (36) el estrés presenta dos sintomatologías en el organismo, las cuales son:

**Fisiológicas:** El estrés puede provocar modificaciones en el metabolismo, incrementar el ritmo cardíaco y ocasionar cefaleas que llevan a infartos. La relación entre el estrés y ciertos síntomas de carácter fisiológico no resulta clara, pero esto se debe a la complejidad de los síntomas y a la dificultad de medirlos de manera objetiva (36).

**Psicológico:** La insatisfacción genera escaso interés en el trabajo, lo cual se manifiesta con mayor evidencia en el ámbito laboral y representa una señal de que el empleado ya no se encuentra contento con su labor, disminuyendo así su capacidad de desempeño; esto produce tensión, ansiedad, irritabilidad, aburrimiento y retrasos en el trabajador. Además, el hecho de trabajar con múltiples actividades y enfoques poco claros, así como la falta de conocimiento sobre dichas actividades, aumenta el riesgo de estrés y descontento (36).

**Conductuales:** El estrés se manifestará en las acciones y comportamientos de la persona, como alteraciones en la productividad, reducción del rendimiento, ausentismo, relaciones interpersonales conflictivas y una alimentación inapropiada (36).

### D) Fuentes de estrés

Según Betancourt (37) Aamodt en su estudio propone que los estresores se dividan

entre dos categorías, las cuales son estresores personales y laborales:

**Estresores personales:** Se refieren a situaciones de tensión que no están relacionadas con el empleo, como los vínculos familiares y personales, el enlace conyugal, la separación legal, los desafíos de salud y económicos y la crianza de los hijos. Individuos problemáticos e irritables también generan estrés debido a los enfrentamientos que provocan tanto en nuestra vida personal como laboral (37).

- a) Temor: Cuando de manera voluntaria o involuntaria dejamos atrás una fase de nuestra existencia que se ha vuelto confortable y predecible, ingresamos a otra fase en la que desconocemos lo que sucederá (37).
- b) Resistencia: Algunos de nosotros nos resistimos a abandonar la seguridad y estructura de lo que conocemos. Nos agrada la previsibilidad de nuestra vida, sin importar cuán monótona sea (37).
- c) Resentimiento: Los cambios impuestos, especialmente aquellos que percibimos como ajenos a nuestro control o en los que no tenemos participación, generan resentimiento (37).

**Estresores laborales:** Los fenómenos ocurren en los entes y entidades, que son:  
Atributos de trabajo: A su vez se fragmentan en rasgos fundamentales, los cuales son:

- a) El enfrentamiento de funciones se produce cuando nuestras expectativas y nuestras intenciones no concuerdan con las responsabilidades laborales que debemos cumplir (37).
- b) La falta de claridad en las funciones ocurre cuando las tareas y las expectativas de rendimiento de una persona no están claramente definidas (37).
- c) La excesiva carga de funciones surge cuando las personas sienten que carecen de las habilidades o recursos necesarios para llevar a cabo una tarea, o perciben que el trabajo no se puede completar en el tiempo asignado (37).

Las características estructurales de una organización son las responsables de generar estrés, y se clasifican en:

- a) La correspondencia entre persona e institución se relaciona con el grado en que atributos como destrezas, saberes, competencias, aspiraciones, carácter, principios y posturas concuerdan con los de la entidad (37).
- b) Un factor significativo que contribuye a la tensión en una organización es la variación, la cual sucede frecuentemente a causa de la disminución de personal y la reorganización (37).
- c) Las interacciones con los demás, tanto compañeros de trabajo como clientes, pueden generar una importante fuente de estrés en el entorno laboral (37).
- d) La forma en que se maneja la política interna de la organización constituye un factor significativo de estrés para los empleados (37).

#### **E) Modelo de adaptación de Callista Roy**

El Modelo de adaptación de Callista Roy es una teoría de enfermería que se centra en la forma en que los individuos se adaptan a las situaciones estresantes y cómo los profesionales de enfermería pueden intervenir para promover la adaptación y el bienestar. Desde esta perspectiva, el estrés experimentado por el personal de enfermería en el área de emergencia se puede entender en términos de la adaptación de los profesionales de enfermería al entorno y las demandas únicas de esta área (38).

Según el modelo de Roy, la adaptación es un proceso que implica una interacción constante entre los individuos y su entorno. Cuando los profesionales de enfermería se enfrentan al entorno estresante del área de emergencia, se ven expuestos a una serie de demandas físicas, emocionales y cognitivas intensas. Estas demandas pueden incluir la necesidad de tomar decisiones rápidas y precisas, tratar con situaciones de trauma y emergencia, lidiar con la incertidumbre y el caos, trabajar en equipo bajo presión y enfrentar

la posibilidad de cometer errores con consecuencias graves (38).

Este nivel de estrés constante puede tener un impacto significativo en la salud y el bienestar del personal de enfermería. Puede manifestarse en síntomas físicos como fatiga, dolores de cabeza, insomnio, alteraciones del apetito y trastornos gastrointestinales. Además, el estrés también puede afectar negativamente el bienestar emocional de los profesionales de enfermería, causando ansiedad, depresión, irritabilidad y agotamiento emocional (38).

Desde la perspectiva de la teoría de Roy, los profesionales de enfermería utilizan una serie de mecanismos de adaptación para hacer frente a estas demandas estresantes. Estos mecanismos pueden incluir el uso de estrategias de afrontamiento, como buscar apoyo social, utilizar técnicas de relajación o desarrollar habilidades de autorregulación emocional. Además, los profesionales de enfermería pueden recurrir a su conocimiento y experiencia profesional para tomar decisiones efectivas y proporcionar una atención de calidad a los pacientes en situaciones de emergencia. Los enfermeros y enfermeras también pueden buscar el apoyo y la orientación de sus colegas y supervisores, participar en actividades de autocuidado y mantener una actitud de resiliencia para afrontar el estrés de manera efectiva (40).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023

### 2.3.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.
- b. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.
- c. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.
- d. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores de organización de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Se empleará el método hipotético – deductivo, dado que se generarán hipótesis a partir de una problemática identificada en los profesionales de enfermería. Por lo tanto, según Bernal (41) con este método se seguirá un procedimiento lógico y metódico para examinar las afirmaciones y comprobar la veracidad o falsedad de las hipótesis formuladas.

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El estudio será de enfoque cuantitativo, debido a que se trabajará con datos numéricos y desarrollará análisis estadísticos. Según Ñaupas et al. (42), el enfoque cuantitativo de investigación se distingue por utilizar métodos y técnicas basados en datos numéricos. Esto implica la observación, medición y el tratamiento estadístico de la información recopilada mediante la recolección de datos.

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación será de tipo aplicada, dado que abordará un problema específico que ocurre en el servicio de emergencias de un hospital en Huacho, según lo señalado por Arias (42), la investigación aplicada tiene como objetivo proporcionar soluciones a problemas prácticos. Esto se basa en los descubrimientos, hallazgos y soluciones planteadas en el objetivo principal del estudio.

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

La investigación será de diseño no experimental, puesto que se llevarán a cabo todos los procedimientos de investigación sin la manipulación de ninguna de las variables. Asimismo, será de nivel correlacional, ya que se analizará la relación entre las variables de investigación mediante una prueba estadística no paramétrica. Según Hernández y Mendoza (44) la investigación no experimental implica un enfoque empírico y sistemático en el que no es necesario manipular las variables. Con un enfoque correlacional, se busca determinar el

grado de relación entre las variables mediante el uso de un coeficiente de correlación.

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

#### **3.5.1. Población**

La población será finita, debido a que los participantes cuentan con características específicas y claramente definidas, el cual está integrado por 80 enfermeros(as) del servicio de emergencia del Hospital de Huacho. Según lo expuesto por García (45), la población se refiere a un conjunto de participantes que comparten una característica observable similar.

Se consideró los siguientes criterios de exclusión e inclusión:

**Criterios de inclusión:** Enfermeros(as) que trabajan más de un año en el servicio de emergencia de hospital. Asimismo, enfermeros(as) que acepten participar en el estudio.

**Criterios de exclusión:** Enfermeros(as) que no asisten el día de la ampliación de la encuesta o que se encuentra con descanso médico.

#### **3.5.2. Muestra**

En ese caso, muestra será censal debido a que se trabaja con el total de la población.

### **3.6. Variables y operacionalización**

Variable 1: Carga laboral

Variable 2: Nivel de estrés

**Operacionalización:** (Ver la siguiente hoja)

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Carga laboral	La carga laboral se refiere a la cantidad de trabajo o responsabilidades que un individuo tiene en su empleo. Incluye las tareas y actividades que deben ser completadas dentro de un período de tiempo determinado, así como la demanda física, mental y emocional asociada con esas responsabilidades. La carga laboral puede variar según la naturaleza del trabajo, las expectativas del empleador (23).	La carga laboral de los enfermeros será medida a través de una escala de 68 ítems que se encuentra dividido en 4 dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de organización.	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Postura adecuada.</li> <li>- Movimiento.</li> <li>- Fuerza física.</li> </ul>	<b>Nominal</b> Si (1) No (0)	Alto= 46- 68 Medio=23-45 Bajo=0 -22
			Carga Mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Focus y capacidad de atención.</li> <li>- Descansos y pausas.</li> <li>- Ritmo<sub>2</sub> laboral.</li> <li>- Manejo de la información.</li> <li>- Datos del trabajo.</li> <li>- Experiencias laborales.</li> </ul>		
			Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de turnos.</li> <li>- Calendario<sub>2</sub> de rotaciones.</li> <li>- Cohesión del equipo.</li> <li>- Refrigerio apropiado.</li> <li>- Evaluación de la salud.</li> <li>- Respeto al ciclo de sueño.</li> <li>- Protección<sub>2</sub> y seguridad laboral.</li> <li>- Restricciones de trabajo nocturno.</li> </ul>		
			Factores de organización <sub>2</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de tareas</li> <li>- Preparación del trabajador</li> <li>- Iniciativa<sub>2</sub> y manejo</li> <li>- Informe de desempeño</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>		
Estrés	El estrés se refiere a la serie de respuestas que los empleados pueden experimentar frente a las exigencias y presiones laborales que no se adecuan a sus	El estrés de los enfermeros será medida a través de una escala de 26 ítems que se encuentra dividido en 3 dimensiones:	Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga de actividades<sub>2</sub></li> <li>- Tiempo<sub>2</sub></li> <li>- Tareas realizadas</li> </ul>	<b>Ordinal</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (0 a 33) Medio (34 a 67) Alto (68 a 102)
			Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sufrimiento<sub>2</sub></li> <li>- Fallecimientos<sub>2</sub></li> <li>- Nivel<sub>2</sub> de preparación<sub>2</sub> profesional</li> <li>- Nivel de apoyo<sub>2</sub></li> </ul>		

	conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su habilidad para afrontar dicha situación (30).	Física, psicológica y social; que fue adaptado en el Perú por Condezo Yofa.	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflictos<sub>2</sub> con el<sub>2</sub> personal<sub>2</sub> de salud</li> <li>- Personal<sub>2</sub></li> </ul>		
--	---	---	--------	---	--	--

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

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica que se empleará en el estudio será la encuesta, ya que se utilizará para recolectar información de los profesionales de enfermería en relación a las variables en estudio. Según Arias (46), la encuesta es una técnica que busca obtener información de una muestra específica sobre un tema en particular.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **Descripción de instrumento Carga Laboral**

El cuestionario de carga laboral del autor Regalado en el año 2022 está compuesto por 68 ítems que se encuentra dividido en 4 dimensiones: carga física (16 ítems), carga mental (15 ítems), trabajos a turnos (13 ítems) y factores de organización (24 ítems) en base a respuestas dicotómicas de si y no, que se aplicará al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital, con un tiempo aproximado de 20 minutos. La valoración del puntaje será de la siguiente manera:

Alto = 46- 68

Medio = 23-45

Bajo = 0 -22

##### **Descripción de instrumentos Estrés**

El cuestionario de estrés laboral del autor Condezo 2021 está compuesto por 26 ítems que se encuentra dividido en 4 dimensiones: física (4 ítems), psicológica (13 ítems) y social (9 ítems) en base a respuestas de escala Likert, que se aplicará al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital, con un tiempo aproximado de 10 minutos. La valoración

del puntaje será de la siguiente manera:

Bajo (0 a 33)

Medio (34 a 67)

Alto (68 a 102)

### **3.7.3. Validación**

#### **Validación de instrumento de Carga Laboral**

El instrumento carga laboral fue validado

por tres expertos en el Perú en la investigación de Regalado 2022, quienes dieron la categoría de aplicable, ya que el instrumento muestra criterios de coherencias, pertinencia y claridad, otorgándole la categoría de aplicable para el cuestionario evaluado por dichos especialistas (25).

#### **Validación de instrumento de Estrés**

El instrumento estrés fue validado por tres expertos en el Perú en la investigación de Condezo del 2021, quienes refirieron que el cuestionario es aplicable, porque cuenta con coherencia, pertinencia y claridad, siendo así, un instrumento aplicable para la muestra de estudio (47).

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **Confiabilidad del Instrumento Carga Laboral**

La confiabilidad del instrumento carga laboral se realizó mediante una prueba piloto en el Perú en la investigación de Regalado del 2022, asimismo, se aplicó el KR-20 para la variable carga laboral obteniendo un puntaje de 0.82, lo cual le da la categoría de muy confiable (25).

### **Confiabilidad del Instrumento Estrés**

La confiabilidad del instrumento estrés se realizó mediante una prueba piloto de 10 voluntarios en el Perú en la investigación de Condezo Meléndez del 2021, además, se aplicó el Alfa de Cronbach para la variable estrés obteniendo un puntaje de 0.93, lo cual le da la categoría de muy confiable (47).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

#### **3.8.1 Autorización y coordinación para la recolección de datos**

Se procederá a realiza coordinaciones previas con el coordinador o jefe encargado del Hospital, por ende, una carta de presentación de la universidad gestora la debida autorización para poder llevar a cabo la aplicación de los instrumentos.

#### **3.8.2. Aplicación de los instrumentos para recolectar datos**

El personal de enfermería del servicio de Emergencia se utilizará los dos instrumentos, se le brindará un Linck por donde desea aceptar a responder las siguientes preguntas de la encuesta. El tiempo y recolección de datos será en una semana, transcurrido ese tiempo se desactivará una vez culminada se procesa los datos. Luego los valores se exportan a programa de Office Excel 2019.

#### **3.8.3. Métodos de análisis estadístico**

Se procesarán los datos recolectados de la encuesta utilizando el programa estadístico SPSS versión 27, donde se llevará a cabo el examen detallado e inferencial. En el análisis detallado, se explorarán las características de las variables y dimensiones a través de tablas y gráficos. En el análisis inferencial, se iniciará evaluando el tipo de distribución de los datos mediante la Prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual se emplea cuando la muestra tiene mayor de 50 participantes consiste en interpretar a través del grado de significación (48). En caso de que los datos no sigan una distribución normal, se utilizará la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables.

### 3.9. Aspectos éticos

El estudio se llevará a cabo en conformidad con las normas y reglamento de la universidad. Asimismo, su desarrollo está alineado con los fundamentos éticos de la investigación (49).

Sobre el **principio de autonomía**, se asegurará que los participantes del estudio sean plenamente informados sobre los objetivos, procedimientos y posibles riesgos de la investigación. Se obtendrá el consentimiento informado de cada individuo antes de su participación, garantizando su capacidad para tomar decisiones libres y voluntarias

Sobre el **principio de beneficencia**, se buscará maximizar los beneficios para los participantes. Se implementarán medidas para proteger su privacidad y confidencialidad, asegurando que la información recolectada se utilice únicamente con fines de investigación y se mantenga de manera segura. Asimismo, se buscará minimizar cualquier posible daño o malestar, tomando medidas de seguridad y proporcionando el apoyo necesario durante el desarrollo del estudio.

En cuanto al **principio de justicia**, se evitará cualquier forma de discriminación en la selección de los participantes. Se garantizará que el proceso de reclutamiento sea equitativo y no se favorezca a ningún grupo específico de individuos. Además, los resultados y conclusiones obtenidos en la investigación se divulgarán de manera imparcial y accesible, contribuyendo así al conocimiento científico en el campo de la salud.

Por último, se respetará el **principio de respeto a la integridad y dignidad** de los participantes. Se velará por su bienestar físico y emocional, brindando apoyo psicológico si se requiere. Además, se mantendrá la confidencialidad de los datos obtenidos y se utilizarán métodos de análisis estadísticos adecuados para preservar la privacidad de los participantes.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

Actividades	Año 2023					
	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre
INICIO						
Redacción del título						
Esquema del Proyecto de Investigación						
Elementos del Proyecto						
Objetivos de la Investigación						
Justificación e importancia						
DESARROLLO						
Revisión bibliográfica						
Elaboración de marco teórico						
Elaboración de Instrumentos						
Pruebas de Instrumentos						
Recolección de Datos						
Procesamientos de Datos						
Análisis de datos						
Presentación de avance de investigación						
CIERRE						
Redacción del trabajo final						
Revisión y corrección del del trabajo final						
Transcripción y entrega de trabajo final						
Defensa del trabajo final						

## 4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO
<b>A. MATERIALES</b>			
Bibliografía (libros).	02	S/. 156.00	S/. 176.00
<b>Útiles de escritorio:</b>			
• Papelotes.	06	S/. 0.50	S/. 3.00
• Plumones	04	S/. 1.50	S/. 6.00
• Fichas	100	S/. 0.10	S/. 10.00
• Lapiceros	06	S/. 1.00	S/. 6.00
• Resaltadores	02	S/. 2.00	S/. 4.00
• Correctores	02	S/. 2.50	S/. 5.00
• Papel Bond	500	S/. 0.05	S/. 25.00
<b>SUB - TOTAL</b>			<b>S/. 235.00</b>
<b>B. SERVICIOS</b>			
• Internet	100 horas	1.50	S/. 150.00
• Fotocopias	500 copias	0.10	S/. 50.00
• Impresión	180 h	.040.	S/. 72.00
• Anillados	3	S/. 5.00	S/. 15.00
• Asesoramiento externo (estadística)	01	S/. 100.00	S/. 100.00
<b>SUB - TOTAL</b>			<b>S/. 387.00</b>
<b>C. VIÁTICOS</b>			
• Alimentos	06	S/. 5.00	S/. 50.00
• Pasajes a Lima	3	S/. 12.00	S/. 72.00
<b>SUB TOTAL</b>			<b>S/. 122.00</b>
<b>D. IMPREVISTOS</b>			<b>S/. 800.00</b>
<b>TOTAL</b>			<b>S/. 1544.00</b>

## 5. REFERENCIAS

- (1) Organización Mundial de la Salud. World health statistics 2021: monitoring health for the SDGs, sustainable development goals. Ginebra: OMS; 2021. Disponible en <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/342703/9789240027053-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (2) Organización Mundial de la Salud. The impact of COVID-19 on health and care workers: a closer look at deaths. Ginebra: OMS; 2021. Disponible en <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HWF-WorkingPaper-2021.1>
- (3) Holtz, L. Brookings [Internet]. Africa: Leo Holtz. 2021- [Citado el 10 de junio de 2023]. Disponible en <https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2021/10/12/covid-19s-impact-on-overall-health-care-services-in-africa/>
- (4) Organización Mundial de la Salud. Impact of COVID-19 on human resources for health and policy response: the case of Plurinational State of Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador and Peru. Ginebra: OMS; 2021. Disponible en <https://www.who.int/publications/i/item/9789240039001>
- (5) Shreffler J, Petrey J, & Huecker M. The impact of COVID-19 on healthcare worker wellness: A scoping review. National Library of Medicine, [Internet]. 2020 [Citado el 10 de junio de 2023]; 21(5), 1059. Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7514392/>
- (6) Carranza RF, Mamani OJ, Quinteros, D, & Farfán, R. Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. Revista colombiana de psiquiatría, [Internet]. 2021 [Citado el 10 de junio de 2023]; 2;50(3) Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8249714/>
- (7) Organización Panamericana de la Salud. El papel de las enfermeras y las parteras en la

- atención sanitaria. Washington D.C. OPS; 2022. p. 1-8. Disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56471/OPASEIHHHA220024\\_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56471/OPASEIHHHA220024_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- (8) Gomez D, Granada M, García N. Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021 [Tesis de Pregrado]. Cartagena Bolívar: Universidad de Cartagena; 2021. [Citado el 22 de mayo de 2023] Disponible en <https://acortar.link/K79wqj>
- (9) Bustamante K.O. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia [Tesis de Pregrado]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2021. [Citado el 22 de mayo de 2023] Disponible en [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1)
- (10) Pizango P.P. Sobrecarga laboral y calidad de vida del enfermero de la unidad de cuidado intensivo de un hospital nacional [Tesis de Pregrado]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. [Citado el 22 de mayo de 2023] Disponible en [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7437/T061\\_46008915\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7437/T061_46008915_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (11) Huamani Villena M, Olivas Inocente E. Nivel de estrés en los Enfermeros que laboran en los servicios. Universidad Cesar vallejo, LIMA; 2021.
- (12) Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M. Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing* [Internet]. 2021 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 30(11-12), 1584-1595. Disponible en <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>
- (13) Comezaquira AC, Terán G, Quijada PJ. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de*

- Enfermería, [Internet]. 2021 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 37(4). Disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009)
- (14) Orozco, M. A. Estrés laboral del personal de enfermería del servicio de emergencias relacionados con el Covid-19 del hospital IESS del Quito Sur, enero-agosto 2021. [Tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2022. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12155>
- (15) García, P. G., Jiménez, A. A., Hinojosa, L. H., Gracia, G. N., Cano, L. E., & Abeldaño, R. A. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de salud pública. [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 65-73. Disponible en <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- (16) Viteri, E. N., Noroña, D. R., Vega, V., & Criollo, A. Relación entre carga laboral y nivel de ansiedad en personal de enfermería de un hospital ecuatoriano. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. [Internet]. 2022 [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
- (17) Valeriano K.C. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia COVID-19 en los servicios de la unidad de cuidados intensivos (área COVID-19) y emergencia del Hospital III EsSalud - Puno 2021 [Tesis de Pregrado]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2022. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <https://acortar.link/BcUMfq>
- (18) Galvez D. P. Carga laboral y su relación con el estrés en los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, 2022. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7320>

- (19) Machaca M. L., & Quispe. C. Y. Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021. [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70534>
- (20) Jimenez Y. G. Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105920>
- (21) Ureta J. M. Relación entre el nivel de estrés y carga laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. Huánuco, 2020. [Tesis de Maestría]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2022. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8188>
- (22) Ramírez M, Ocampo K, Ortega D, Erazo N. Identificación de la carga laboral y su relación con la percepción de salud en cuidadores de la zona 9 del Ecuador. PSICOLOGÍA UNEMI, [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 4(6), 64-74. Disponible en <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol4iss6.2020pp64-74p>
- (23) Acosta MF, Maya GJ. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Revista Ciencia y Cuidado, [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 17(2), 22-32. Disponible en <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
- (24) Cáceres DI, Torres CC, Cristancho LY, López LA. Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». Acta Colombiana de Cuidado Intensivo, [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 20(2), 92-97. Disponible en

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0122726220300021>

- (25) Regalado ME. Carga laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería de una institución privada de salud [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado\\_CME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97714/Regalado_CME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- (26) Díaz, K. S. Carga laboral y el estrés del personal de la gerencia de desarrollo humano de la Municipalidad Provincial de Huaura- Huacho, año 2020. [Tesis de Pregrado]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021. [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en <http://hdl.handle.net/20.500.14067/4794>
- (27) Simonetti M, Vásquez AM, Galiano M. Ambiente, carga laboral y burnout en enfermeras de hospitales públicos de Chile. Revista da Escola de Enfermagem da USP, [Internet]. 2021 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 55. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0521>
- (28) Tanabe FM, Viski SS, Whitaker IY. ¿Impactan los ancianos frágiles en la carga laboral de enfermería en unidades de terapia intensiva?. Revista da Escola de Enfermagem da USP, [Internet]. 2022 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 56. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0599>
- (29) Vargas LD, Coral RC, Barreto RV. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. Revista Ciencia y Cuidado, [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 17(3), 108-121. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732356>
- (30) Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene, [Internet]. 2019 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 13(3). Disponible en

<http://www.ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/919>

- (31) Leon PL, Lora MG, Rodriguez J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista cubana de enfermería*, [Internet]. 2021 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 37(1). Disponible en <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
- (32) Vidotti V, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Cruz ML. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), [Internet]. 2019 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 344-376. Disponible en <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- (33) Aldazabal Y. Estrés durante la pandemia en enfermeros que laboran primera línea en un hospital COVID-19 en Lima. *Revista Científica Ágora*, [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 7(2), 107-113. Disponible en <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/125/112>
- (34) Obando R, Arévalo JM, Aliaga RA, Obando M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de enfermería*, [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 29(4), 225-229. Disponible en [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962020000300008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000300008)
- (35) Guedes JL, Uriona M, & Amaral L. Dinámica de generación y disipación del estrés en el equipo de enfermería en un centro de oncología. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, [Internet]. 2019 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 27. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2874.3156>
- (36) Ceballos P, Solorza J, Marín N, Moraga J, Gómez N, Segura F, Andolhe R. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. *Ciencia y enfermería*, [Internet]. 2019 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 25, 0-0. Disponible en <http://dx.doi.org/10.4067/s0717->

95532019000100204

- (37) Betancourt MT, Domínguez WF, Peláez BI, Herrera MD. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166, [Internet]. 2020 [Citado el 23 de mayo de 2023]; 4(3), 41-50. Disponible en <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- (38) Bonfill E, Lleixa F, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010 [Citado el 21 de mayo de 2023]; 19 (4): 279-282. Disponible en [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300010&lng=es).
- (39) Gómez-Torres D, Méndez-Salazar V, Velasco-Whestell M. Gerentes de escuelas de enfermería: una discusión sobre su adaptación al entorno social según la Teoría de Roy. Aquichan [Internet]. 2013 [Citado el 21 mayo de 2023]; 13(2). Disponible en <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2409>
- (40) Villamizar-Carvajal B, Durán de Villalobos M. Modelo de adaptación de Roy en un ensayo clínico controlado [Internet]. Avances en enfermería. 2012 [Citado el 20 mayo de 2023]. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v30n2/v30n2a09.pdf>
- (41) Bernal CA. Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación; 2016.
- (42) Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa*. México: Ediciones de la U; 2018.
- (43) Arias F. El proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme; 2016.
- (44) Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: *Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A; 2018.

- (45) García J. Metodología de la investigación para administradores (1.<sup>a</sup> ed.). Ediciones de la U; 2016.
- (46) Arias J. Proyecto de tesis: Guía para la elaboración. Arequipa, Perú; 2020.
- (47) Condezo Melendez M. Estrés laboral y desempeño laboral en enfermeros de un hospital público en el cercado de Lima, 2021. Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2021.
- (48) Alzina RB. Metodología de la investigación educativa Muralla EL, editor.; 2004.
- (49) Ontano M, Mejía-Velastegui AI, Avilés-Arroyo ME. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas: Artículo de revisión. Rev. Cien. Ecu. [Internet]. 5 de octubre de 2021 [Citado 15 de junio de 2023];3(3):9-16. Disponible en: <http://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27>



## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivos generales	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?	Determinar cuál es la relación entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.  Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023	V1:  Carga Laboral	<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada  <b>Método y diseño de investigación:</b> Hipotético – deductivo  <b>Población</b> 80 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Huacho.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica		
¿Cómo se relaciona la dimensión carga física de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?  ¿Cómo se relaciona la dimensión carga mental de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?  ¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?  ¿Cómo se relaciona la dimensión factores de organización de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023?	Determinar la relación entre la dimensión carga física de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.  Determinar la relación entre la dimensión carga mental de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.  Determinar la relación entre la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.  Determinar la relación entre la dimensión factores de organización de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.  Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.  Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.  Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores de organización de la carga laboral con el nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.	V2:  Estrés	<b>Recolección de datos:</b> <b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumentos</b> Cuestionario 1: Carga laboral Autora: Regalado (2022)  Cuestionario 2: Estrés laboral Autor: Condezo (2021)  <b>Procesamiento de información:</b> Software SPSS 27

## Anexo 2. Instrumentos

### Cuestionario 1. Cuestionario de carga laboral

Autora: Regalado (2022)

**Instrucciones:** Marque con X en el casillero que crea conveniente.

Si	No
1	0

N°	Ítems	1	0
<b>Dimensión 1. Carga física</b>			
<b>Postura correcta</b>			
1	El trabajo le permite cambiar la posición de pie-sentado		
2	Mantiene la columna en posición recta		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral		
<b>Desplazamiento</b>			
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior 25% de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
<b>Esfuerzo muscular</b>			
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular poco frecuente		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg		
12	El peso y volumen de la carga permite movilizarla con facilidad.		
13	El peso y tamaño de la carga permite moverse con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo muscular que debe realizarse (ejemplo: pasadizos libres)		
15	Le han brindado información y/o capacitación sobre la manipulación correcta de cargas		
16	Se controla que se manejen las cargas de manera correcta		
<b>Dimensión 2. Carga mental</b>			
<b>Atención y concentración</b>			
17	El nivel de concentración requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
<b>Pausas y descanso</b>			
19	Además de las pausas reglamentarias el trabajo le permite alguna pausa.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas (rechazos de producción, accidentes)		
<b>Ritmo de trabajo</b>			

21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas (pacientes)		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia		
<b>Tratamiento de la información</b>			
23	El trabajo se basa en los procesos de información. (informática)		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable, se cuenta con información necesaria para desempeño de tareas.		
<b>Información del trabajo</b>			
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida		
<b>Experiencias del trabajador</b>			
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
<b>Dimensión 3. Trabajo a turnos</b>			
<b>Relación de turnos</b>			
32	El trabajo que se realiza es a turnos		
<b>Calendario de turnos</b>			
33	El rol de turnos se conoce con anticipación		
<b>Estabilidad del grupo</b>			
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos		
35	Los equipos de trabajo son estables		
<b>Refrigerio Adecuado</b>			
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
<b>Evaluación de la salud</b>			
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente durante la jornada laboral		
<b>Respeto del ciclo del sueño</b>			
38	El trabajo implica los turnos nocturnos		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Ud. Procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo		
41	Ud. trabaja de forma seguida más de dos semanas en el turno noche voluntariamente		
<b>Protección y seguridad en el trabajo</b>			
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno noche		
<b>Limitaciones del turno noche</b>			
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
<b>Dimensión 4. Factores de la organización</b>			

	<b>Cantidad de tareas</b>		
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
	<b>Preparación del trabajador</b>		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado		
	<b>Iniciativa y manejo</b>		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver incidencias		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite		
54	Puede elegir el método de trabajo		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado		
56	Ud. conoce la definición exacta de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales		
	<b>Informe de desempeño</b>		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado		
	<b>Toma de decisiones</b>		
60	Generalmente sus jefes toman decisiones consultando a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo		
	<b>Relaciones Interpersonales</b>		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación		

## Cuestionario 2. Cuestionario de estrés laboral

Autor: Condezo (2021)

**Instrucciones:** Estimado participante, marque con X en el casillero que crea conveniente.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1. Físico</b>						
1	Tiene delimitado sus líneas de acción o sus tareas, en su puesto de trabajo.					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermero					
3	Ha sido transferido a otra unidad por escasez de personal					
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio					
<b>Dimensión 2. Psicológico</b>						
5	Le afecta la situación medica del paciente, le conmueve.					
6	Observar el sufrimiento de un/a Paciente, le conmueve					
7	La muerte de un / a paciente con quien entablo una relación estrecha, lo entristece					
8	Qué un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
9	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
10	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde					
11	La falta de conocimientos para prestar apoyo emocional a un paciente le afecta su estado emocional					
12	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor.					
13	Tienes falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.					
14	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.					
15	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura.					
16	La ausencia de un/a medico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					
17	La ausencia del médico en una urgencia médica, le produce pánico.					
<b>Dimensión 3. Social</b>						
18	Tiene conflicto con un medico					
19	Ser criticada/o por un médico le enfurece.					
20	El estar en desacuerdo con el tratamiento médico de un/a paciente, le estresa					
21	Usted entabla conversación con el médico y expone su punto de vista.					
22	Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
23	Las dificultades al trabajar con un/a enfermera/o en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.					
24	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
25	Le dificulta trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros en particular, externos/as a su unidad					
26	Ser criticado/a por una supervisora, le produce incomodidad					

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigadora:** Yosselyn Dayana Mendoza Zenovio

**Título:** Carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023

#### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**Carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Mendoza Zenovio Yosselyn Dayana**. El propósito de este estudio es “Determinar cuál es la relación entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho, 2023.”

#### **Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento participando voluntariamente.
- Responderá todas las preguntas formuladas en la encuesta.
- Firmara el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

**Beneficios** Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

### **Confidencialidad**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

### **Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante el cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con (Yosselyn Dayana Mendoza Zenovio teléfono 986098969) al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante  
Nombres:  
DNI:

Investigador  
Nombres:  
DNI:

## TURNITIN

### ● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

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

1	<b>uwiener on 2023-04-28</b> Submitted works	2%
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>uwiener on 2023-02-27</b> Submitted works	<1%
5	<b>Universidad Wiener on 2023-03-19</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2023-02-26</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Wiener on 2023-03-19</b> Submitted works	<1%
8	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%