



Universidad
Norbert Wiener

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

TESIS

Carga laboral y su relación con el estrés de los trabajadores del centro de salud de Breña, Lima 2023

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

Presentado por:

Autora: Castillo Castillo, Brissa Darlyne Ernestina

Asesora: Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee


Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>

Línea de Investigación

Salud y bienestar

Lima - Perú

2023

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

Yo,... **CASTILLO CASTILLO, BRISSA DARLYNE ERNESTINA** egresado de la Facultad deCiencias 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 SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE BREÑA, LIMA 2023**....." Asesorado por el docente: Susan Haydee Gonzales Saldaña.....DNI ... 43575794ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-5001-4388>.. tiene un índice de similitud de ...20 (veinte) % con código _____ oid:14912:285135146 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

CASTILLO CASTILLO, BRISSA DARLYNE ERNESTINA
DNI: _ 70849553

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado
DNI:.



Firma

Susan Haydee Gonzales Saldaña...
DNI: ... 43575794

Lima, ...16 de.....noviembre..... de.....2023.....

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mi hermana,
a mi tía Victoria, a mis abuelas y a
todas las personas que me han
apoyado en este largo camino.

Agradecimiento

Estoy agradecida con la vida, con Dios, con toda mi familia y con todas las personas que creyeron en mí en todo momento.

Índice general

Portada	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice general	v
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1.	1
1.2. ¡Error! Marcador no definido.	
1.2.1. ¡Error! Marcador no definido.	
1.2.2. ¡Error! Marcador no definido.	
1.3. ¡Error! Marcador no definido.	
1.3.1. ¡Error! Marcador no definido.	
1.3.2. ¡Error! Marcador no definido.	
1.4. ¡Error! Marcador no definido.	
1.4.1. ¡Error! Marcador no definido.	
1.4.2. ¡Error! Marcador no definido.	
1.4.3. ¡Error! Marcador no definido.	

1.5. 4

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

5

2.1. 5

2.2. **¡Error! Marcador no definido.**

2.3. **¡Error! Marcador no definido.**

2.3.1. **¡Error! Marcador no definido.**

2.3.2. **¡Error! Marcador no definido.**

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

13

3.1. 13

3.2. **¡Error! Marcador no definido.**

3.3. **¡Error! Marcador no definido.**

3.4. **¡Error! Marcador no definido.**

3.5. **¡Error! Marcador no definido.**

3.6. **¡Error! Marcador no definido.**

3.7. **¡Error! Marcador no definido.**

3.7.1. **¡Error! Marcador no definido.**

3.7.2. **¡Error! Marcador no definido.**

3.7.3. **¡Error! Marcador no definido.**

3.7.4. **¡Error! Marcador no definido.**

3.8. **¡Error! Marcador no definido.**

3.9. **¡Error! Marcador no definido.**

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

18

4.1. 18

4.1.1.	18	
4.1.2.	23	
4.1.3.	26	
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		28
5.1.	28	
5.2.	28	
REFERENCIAS		29
ANEXOS		36
Anexo 1: Matriz de consistencia		37
Anexo 2: Instrumentos		38
Anexo 3: Formato de consentimiento informado		42
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin		43

Índice de tablas

Tabla 1 Variable carga laboral	18
Tabla 2 Dimensiones de la variable carga laboral	19
Tabla 3 Variable estrés de enfermería	20
Tabla 4 Dimensiones de la variable estrés de enfermería	20
Tabla 5 Pruebas de normalidad	22
Tabla 6 Relación entre carga laboral y estrés de enfermería	23
Tabla 7 Relación entre carga física y estrés de enfermería	24
Tabla 8 Relación entre carga mental con el estrés	25

Índice de gráficos

Figura 1 Variable carga laboral	18
Figura 2 Dimensiones de la variable carga laboral	19
Figura 3 Variable estrés de enfermería	20
Figura 4 Dimensiones de la variable estrés de enfermería	21

Resumen

Esta investigación tiene el objetivo de determinar la relación entre la carga laboral y el estrés de los trabajadores de un centro de salud ubicado en Lima, 2023. Su orientación metodológica es cuantitativa, nivel correlacional, con el que se encuestó a 88 personas. Su técnica para recolectar datos fue la encuesta y el instrumento utilizado es el cuestionario. Se obtuvo por resultados que la carga laboral tiene un nivel medio (61,4%), seguida del nivel alto (37,5%) y bajo (1,1%), mientras que el estrés laboral se encuentra en el nivel medio (75,0%), seguido del nivel bajo (21,6%) y alto (3,0%). Su prueba de hipótesis demostró que entre estas variables existe una correlación significativa ($p = ,000 < 0,05$), positiva y muy alta (ρ de Spearman = ,996). Se concluye que se acepta la hipótesis alterna y, por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula. Entonces se afirma que a mayor carga laboral, mayor estrés percibido por los trabajadores en la muestra de estudio.

Palabras claves: Carga de Trabajo del Empleado, Carga de Trabajo del Personal, Estrés Profesional, Estrés en el Puesto de Trabajo (fuente: DeCS).

Abstract

This impleh has the objective of determining the relationship between the workload and the stress of the workers of a imple center located in Lima, 2023. Its methodological orientation is quantitative, correlational level, with which 88 people were surveyed. Its technique to collect data was the imple and the instrument used is the questionnaire. It was obtained by results that the workload has a imple level (61.4%), followed by the high level (37.5%) and low (1.1%), while work stress is at the imple level (75.0%), followed by the low level (21.6%) and high (3.0%). His hypothesis test showed that there is a significant ($p = .000 < 0.05$), positive and very high correlation between these variables (Spearman's $\rho = .996$). It is concluded that the alternative hypothesis is accepted and, therefore, the null hypothesis is rejected. Then it is stated that the greater the workload, the greater the stress perceived by the workers in the impl imple.

Keywords: Employee Workload, Staff Workload, Professional Stress, Stress in the Workplace
(source: DeCS).

Introducción

En la sociedad contemporánea una de las cuestiones menos discutidas es la productividad. Todo parece tener valor si es productivo, sea la actividad laboral, el uso del tiempo o el cumplimiento de determinados rendimientos. No hay inconveniente con que se cumplan tareas o encargos de cierto grado de dificultad en un plazo promedio. El problema surge cuando, en nombre de la productividad, los empleadores y los trabajadores olvidan que el cuerpo experimenta dolor y agotamiento. No querer ver eso por el temor de no cumplir las metas de productividad semanal, quincenal o mensual es un error que, tarde o temprano, como se dice en el habla cotidiana “le pasará factura” al cuerpo. Los malestares o los dolores se harán más continuos y podrían devenir en discapacidades temporales o permanentes.

La carga laboral y el estrés laboral están considerados como algunos de los factores de riesgo psicosocial más frecuentes. Ninguna organización que sienta un aprecio sincero por sus trabajadores puede descuidar el monitoreo de la salud ocupacional del personal que labora para el cumplimiento de sus metas. Vale la pena recordar la importancia del descanso. No es ningún pecado individual y colectivo que se pida respeto al derecho del descanso. Quienes piensan distinto no tienen a su favor ni un solo argumento científico ni evidencia empírica alguna de que sin descansar el rendimiento se mantiene o se maximiza.

En esta investigación se tiene la convicción de que una de las transformaciones más relevantes ocurridas durante la revolución industrial del siglo XVIII es la legitimación de la jornada laboral dilatada. Prácticamente ahí el sector social que controla la producción en serie erige una especie de culto a la productividad. Supuesto o premisa que ha transcurrido casi sin discusión alguna, a pesar de que atenta contra el sentido común. Finalmente, en esta tesis se ha demostrado que entre la carga laboral y el estrés ocupacional existe una estrecha relación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel de todo el mundo, como consecuencia en cuanto a la primera ola de la pandemia por COVID-19, las jornadas laborales prolongadas para el personal de enfermería parecen haberse convertido en algo normal (1). Algo parecido ocurre con el estrés. Da la sensación que si el trabajo no estresa entonces no se está trabajando bien. Lamentablemente, esta tendencia expone a un mayor número de profesionales al riesgo de sufrir discapacidades o morir por razones de índole ocupacional (2). Acorde con la Organización Mundial de la Salud, esta situación adversa origina 745 000 defunciones por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica, cifra superior al 29% de hace más de dos décadas (3).

La literatura científica cuenta con numerosas evidencias de que los problemas de salud mental se asocian fuertemente con factores organizacionales como la carga de trabajo (4). Reportes elaborados desde China durante el año 2020 declaran que, en la fase inicial de contagios, el 12.2% de trabajadores de salud presentó manifestaciones moderadas de ansiedad y alrededor de 4.3% de graves síntomas relacionados con la depresión (5). En una investigación publicada este año en Dialnet se consigna que el estrés presente en los trabajadores de enfermería, a lo largo de los picos de la pandemia, tuvo una asociación significativa al relacionarse de forma grave respecto a lo afectados que quedaron por el fallecimiento de diversos tipos de pacientes infectados con el coronavirus (OR= 4.23) y con el miedo a ingresar a la primera línea (OR= 19.47) (6).

En el Perú, el Instituto Nacional de Salud ha recordado la estrecha relación entre el estrés y otros problemas de salud mental. Aproximadamente el 40% de los jóvenes entre 19 y 26 años han manifestado depresión y ansiedad luego de la aparición de la pandemia por coronavirus (7). Como es posible apreciar, preservar la salud mental es una decisión que tiene implicancias

positivas en el mejoramiento de lo emocional, a nivel psicológico y social. Además, influye en la manera de pensar, actuar y sentir. En una sola palabra, marca la forma en que es afrontada la vida. Por ello, es preocupante que el 73% de los trabajadores opina que se ha incrementado su carga laboral (8). En lo que se refiere al personal sanitario, el 55% manifiesta que ha aumentado su carga laboral (9), lo que a su vez genera estrés en su vida productiva y personal.

En Lima, estudios publicados este año muestran que las variables carga laboral y estrés no tienen los niveles deseados. Por ejemplo: García obtuvo en carga laboral un 63% y un 28% para los niveles regular y bajo, respectivamente (10) mientras que para Munguía y Livias el estrés académico severo estuvo en un 60% de los encuestados y un 39% de nerviosismo y preocupación en niveles altos en los académicos (11). A su vez, en un establecimiento de salud ubicado en el distrito de Breña, los trabajadores perciben que la postpandemia ha sido una etapa de recuperar el contacto con el público. Sin embargo, algunos de ellos opinan que las condiciones laborales podrían mejorar, lo que traería un alivio a su carga de trabajo y al nivel de estrés al que suelen afrontar diariamente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la carga laboral se relaciona con el estrés de los trabajadores de un centro de salud de Breña, Lima 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cómo la carga laboral según la dimensión carga mental se relaciona con el estrés de los trabajadores?
- b. ¿Cómo la carga laboral según la dimensión carga física se relaciona con el estrés de los trabajadores?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar como la carga laboral se relaciona con el estrés de los trabajadores del centro de salud de Breña, Lima 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Identificar cómo la carga laboral según la dimensión carga mental se relaciona con el estrés de los trabajadores.
- b. Identificar cómo la carga laboral según la dimensión carga física se relaciona con el estrés de los trabajadores.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este trabajo contribuyó al conocimiento científico de las variables carga laboral y estrés del personal de un centro de salud, considerando que las variables de la pesquisa no han sido lo suficientemente estudiadas en este contexto. Por ello, los resultados obtenidos permitieron arribar a una visión más amplia de esta problemática, teniendo en cuenta la importancia de la red de atención primaria para la salud de los ciudadanos.

1.4.2. Metodológica

En lo que concierne a la utilidad metodológica, se debe señalar que esta indagación cuantitativa se ha ceñido al método científico, para obtener resultados válidos y confiables que se han convertido en una evidencia sólida, objetiva y rigurosa.

1.4.3. Práctica

En lo referido a las implicancias prácticas, esta investigación ha obtenido una evidencia útil para abordar la relación significativa a nivel estadístico entre la carga laboral y el estrés en un establecimiento de salud.

1.5. Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones que enfrentó este estudio fue el tamaño muestral de estudio. Esto resta posibilidades para que los resultados sean extrapolables a contextos socioculturales similares.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Zhang et al. (12) en el 2021 se interesó por “Analizar la relación entre carga laboral y estrés en el personal enfermero de China”. Este estudio fue hecho de forma cuantitativa, relacional con 1040 sujetos sondeados. En lo referido a carga de trabajo la cantidad alcanzada fue de 71.21 ± 16.11 , mientras que el estrés laboral consiguió un puntaje medio de 36.37 ± 19.28 . La prueba de hipótesis arrojó que no hay relación significativa ($p = .429 > .05$). Se concluye que las variables ponderadas no tienen relación, por lo que podría tratarse de variables independientes entre sí.

Biganeh et al. (13) en el 2021 determinaron como objetivo “Establecer una relación entre carga laboral y estrés en Irán”. Este estudio fue abordado cuantitativa, correlacional y transversalmente con una muestra de 258 sujetos. En lo referido a carga laboral ha predominado el nivel regular (56.2%), seguido del nivel bajo (37.3%) y alto (6.5%), mientras que el estrés laboral tiene un nivel bajo (61.0%), seguido del nivel regular (39.0%). La prueba de hipótesis arrojó que sí puede existir una relación significativa entre ambas variables ($p < .05$) presentando una magnitud alta (rho de Spearman = .780) entre carga laboral y estrés. Se concluye que más carga laboral, el nivel de estrés percibido se elevará y viceversa.

Vanchapo et al. (14) en el año 2019 desearon “Determinar si existe relación entre carga laboral y estrés en el personal enfermero de Indonesia”. Ha sido una investigación de origen cuantitativa, con 40 sujetos que compartieron una observación indirecta de la realidad. Se obtuvo que la carga laboral tiene una prevalencia del nivel regular de 60.0%, presentando un nivel alto de 40.0%, mientras que el estrés laboral tiene un nivel alto (52.0%), seguido del nivel regular (48.0%). El análisis inferencia permitió conocer de forma objetiva que existió una correlación

estadísticamente significativa ($p < .05$) y de magnitud leve (ρ de Spearman = .270) entre carga laboral y estrés. Se concluye que mientras exista una elevada carga laboral, también se elevará el estrés percibido y viceversa.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Gálvez (15) en el año 2022 se interesó por “Determinar la relación entre carga laboral y estrés en enfermeras de Lima”. Este ha sido investigación de forma cuantitativa, correlacional, transversa, donde se trabajó con una muestra de 92 sujetos. En lo referido a carga laboral ha predominado el nivel regular (65.2%), seguido del nivel alto (33.7%) y bajo (1.1%), mientras que el estrés laboral tiene un nivel medio (63.0%), seguido del nivel bajo (37.0%). La prueba que se realiza para la hipótesis arrojó que existe una correlación significativa ($p < .05$) y de magnitud moderada (r de Pearson = .690) entre carga laboral y estrés. Se concluye que mientras haya una mayor carga laboral, el nivel de estrés percibido será mayor y viceversa.

Jiménez (16) en el año 2022 tuvo por objetivo “Evaluar el grado de relación entre la carga laboral y el estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos en Lambayeque”. 48 enfermeros constituyeron el tamaño muestral de los que recogieron datos de las variables. Los resultados indican que la carga laboral de las enfermeras se encuentra en nivel medio con 35%, mientras que el estrés se ubicó en niveles medios con 37%, una significancia mayor a 0.05. Se concluye que el estrés laboral no se relacionó con la carga laboral en el personal sanitario enfermero.

Valeriano (17) en el año 2022 se propuso “Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la carga laboral en el profesional de enfermería en Puno”. Esta investigación fue cuantitativa, correlacional, transversal. En esta investigación se evidenció una muestra de 23 enfermeros(as). Se obtuvo que el 52.2% de enfermería muestran niveles de estrés laboral alto, el

cual predominó, frente a un nivel medio con 43.5% y un nivel bajo con 4.3%, mientras que el 56.5% demuestran un nivel de carga laboral alto, un 39.1% nivel medio y 4.3% un bajo nivel, encontrándose un coeficiente rho de Spearman un de 0.770 y un grado de significancia de .000. Se concluye que el nivel de estrés si se llega a relacionar de forma significativa con la carga laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1. Carga laboral

Es la suma de exigencias físicas y mentales que deben ser cumplidas por el empleado o trabajador durante su desempeño diario (18).

Factores que condicionan la carga de trabajo en enfermería. Se refiere específicamente a ciertas demandas y presiones asociadas con el trabajo de los profesionales de enfermería. Estos profesionales enfrentan múltiples responsabilidades, como brindar atención directa a los pacientes, administrar medicamentos, mantener registros precisos y coordinar el cuidado en un entorno a menudo exigente y dinámico. La carga laboral en enfermería puede tener un impacto significativo en el agotamiento, el estrés, la satisfacción laboral y la calidad de la atención brindada (19).

Factores internos de la carga laboral en enfermería: Los factores internos de la carga laboral en enfermería se refieren a aquellos elementos relacionados con los propios profesionales de enfermería. Estos factores pueden incluir la capacidad física y mental, la experiencia, las habilidades de afrontamiento y la resiliencia de los individuos (20). La carga laboral puede variar según el nivel de experiencia y la especialidad de enfermería, así como la capacidad de adaptación y manejo del estrés de cada profesional.

Factores externos de la carga del trabajo en enfermería: Se refieren a las influencias y condiciones del entorno de trabajo. Estos factores pueden incluir la falta de personal, la disponibilidad de recursos, la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo administrativo, la falta

de control sobre el trabajo y los cambios constantes en las políticas y procedimientos (21). Estos factores pueden contribuir a una carga laboral abrumadora y afectar la calidad de la atención y el bienestar de los profesionales de enfermería. uu

Tipos de carga en el trabajo en enfermería. La carga laboral en enfermería puede manifestarse en diferentes formas y se pueden identificar varios tipos de carga que afectan a los profesionales de enfermería en su trabajo diario. Estos tipos de carga incluyen la carga física, estática, dinámica y mental.

Carga física. La carga física se refiere a las demandas físicas que los profesionales de enfermería experimentan en su trabajo. Esto puede incluir levantar y mover pacientes, mantener posturas incómodas durante largos períodos de tiempo, caminar o estar de pie durante horas, y realizar tareas que requieren esfuerzo físico (22). La carga física puede tener consecuencias negativas para la salud de los profesionales de enfermería, como lesiones musculoesqueléticas y agotamiento físico.

Carga estática. La carga estática se relaciona con las posturas mantenidas durante períodos prolongados sin cambios significativos. Esto puede ocurrir cuando los profesionales de enfermería permanecen de pie durante largas horas sin descanso o cuando adoptan posiciones incómodas debido a limitaciones de espacio o equipo inadecuado (23). La carga estática puede generar estrés en las articulaciones y los músculos, lo que aumenta el riesgo de lesiones y afecta la comodidad y el bienestar de los profesionales de enfermería.

Carga dinámica. La carga dinámica se refiere a las demandas físicas que requieren movimientos rápidos, repetitivos y coordinados. Esto puede incluir acciones como girar, levantar y transferir pacientes, realizar procedimientos médicos o intervenir en situaciones de emergencia. La carga dinámica puede provocar fatiga muscular y aumentar el riesgo de lesiones, especialmente

cuando se realiza de manera repetitiva o en condiciones de alta demanda (24). Es importante brindar a los profesionales de enfermería las herramientas adecuadas y la capacitación necesaria para manejar eficazmente la carga dinámica y reducir los riesgos asociados.

Carga mental. La carga mental se refiere a las demandas cognitivas y emocionales asociadas con el trabajo de los profesionales de enfermería. Esto puede incluir la toma de decisiones rápidas, el seguimiento de múltiples tareas, la gestión del estrés y las emociones en situaciones difíciles, y la atención constante a los detalles y la seguridad del paciente (25). La carga mental puede llevar a la fatiga mental, el agotamiento emocional y la disminución de la concentración y el rendimiento (26). Es fundamental proporcionar apoyo y recursos adecuados para ayudar a los profesionales de enfermería a manejar la carga mental y mantener una salud mental óptima.

Dimensiones de la variable carga laboral

D1. Carga física. Presión que enfrenta un trabajador durante su ciclo laboral.

D2. Carga mental. Esfuerzo que debe desplegar el trabajador en su rutina diaria para cumplir con una determinada tarea.

2.2.2 Variable 2. Estrés laboral

Definición conceptual. Conjunto de manifestaciones que, en el organismo de los trabajadores, tienen el potencial de ser perjudiciales para su salud.

Implicaciones prácticas del estrés laboral. No están claras con respecto a los efectos del estrés laboral en el personal de enfermería. La falta de claridad se deriva, en parte, de las complejidades del concepto de estrés laboral. En un estudio, por ejemplo, las enfermeras se agruparon en uno de cuatro grupos según su nivel de estrés, síntomas afectivos y físicos, agotamiento y apoyo social de la unidad (27). En otro, las calificaciones de las enfermeras sobre

la tensión laboral las ubicaron en cuatro grupos que iban de alta a baja tensión. Esta heterogeneidad sugiere que muchas dinámicas son operativas en relación con el estrés y el agotamiento (28).

Los efectos de la duración del turno sobre el estrés es una de las dinámicas que aún no se comprende. Asimismo, la evidencia sobre cómo el abuso verbal y las diferencias generacionales que operan en la ecuación del estrés apenas están comenzando a emerger. El papel de la personalidad, los conflictos entre la familia y el trabajo y otras características del estrés requieren más estudios (29). Cada vez hay más evidencia sobre la utilidad del empoderamiento y el apoyo social para mitigar el estrés.

Los hallazgos relacionados con el apoyo social indicaron que los intercambios interpersonales con compañeros de trabajo y supervisores pueden mejorar la seguridad, el respeto mutuo y los sentimientos positivos, lo que ayudó a reducir el estrés (30). Sin embargo, en general, las evaluaciones del apoyo social a menudo se basaron en una conceptualización débil y se basaron en instrumentos psicométricamente débiles para medir el concepto. Además, los modelos analíticos no siempre consideraron los efectos directos, indirectos e interactivos del apoyo social (31).

Aunque la evidencia es escasa, los estudios tienen implicaciones prácticas para las enfermeras gestoras. En primer lugar, los comportamientos directivos estaban relacionados con el estrés y el agotamiento. El apoyo directivo y la gestión participativa ayudaron a reducir el estrés (32). De manera similar, el agotamiento y el estrés laboral se redujeron cuando los administradores crearon entornos de trabajo que brindaron al personal acceso a oportunidades, información, recursos y apoyo: las características del empoderamiento. En segundo lugar, y estudiado aún con menos frecuencia, las enfermeras en puestos de supervisión pueden experimentar estrés y agotamiento ellos mismos (33).

Estrés laboral y el agotamiento en el centro de labores. Para comprender mejor el estrés y el agotamiento en el lugar de trabajo, se necesitan conceptualizaciones sólidas que reúnan las distintas piezas del rompecabezas del estrés. En la actualidad, la investigación suele realizarse sin una base teórica y conceptual sólida (34). Es necesario desarrollar un plan más completo sobre el estrés y el agotamiento de las enfermeras en el lugar de trabajo. Luego se podrían realizar estudios empíricos para investigar estas relaciones tan complejas, de forma prospectiva y a lo largo del tiempo. Una vez que se examina el estrés laboral desde una base teórica y conceptual más sólida, se pueden iniciar estudios de intervención para evaluar las formas más útiles de mitigar el estrés laboral.

Además, dado que las enfermeras administradoras son responsables de crear el entorno en el que se practica la enfermería y se brinda atención al paciente, es importante explorar intervenciones que reduzcan el estrés y el agotamiento que experimentan las enfermeras administradoras (35). Los hallazgos de estudios de esta naturaleza podrían tener un triple efecto. Al reducir la naturaleza estresante del trabajo del administrador de enfermería, los administradores de enfermería podrían estar más satisfechos en sus puestos (36). Esta satisfacción del rol, a su vez, podría conducir a mejorar aquellos comportamientos gerenciales que mejoren el ambiente laboral del personal de enfermería. Finalmente, mejores condiciones laborales para las enfermeras administradoras podrían hacer que el rol sea más atractivo y ayudar a corregir la grave escasez de personas interesadas en ocupar puestos administrativos (37).

Dimensiones de la variable estrés laboral

D1. Ambiente físico. Ámbito espacial en el que se asignan y cumplen las cargas de trabajo cumplidas por el personal encargado.

D2. Ambiente psicológico. Ámbito interno o personal donde podrían aparecer el sufrimiento y la incertidumbre acerca del tratamiento, acompañado de la falta de ayuda de parte de los pares y de la inadecuada preparación a ciertas necesidades a nivel emocional.

D3. Ambiente social. Escenario concreto donde se podrían dar, eventualmente, conflictos con los médicos, con otras enfermeras y supervisoras.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y estrés de los trabajadores de un centro de salud de Breña, Lima 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y estrés de los trabajadores.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con el estrés de los trabajadores.

Ho1: No existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental con el estrés de los trabajadores.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral en su dimensión carga física con el estrés de los trabajadores.

Ho2: No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral en su dimensión carga física con el estrés de los trabajadores.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método empleado ha sido el hipotético deductivo, debido a que las hipótesis han sido contrastadas con los resultados del análisis estadístico (38). En otras palabras, la práctica es el criterio para aceptar o rechazar la validez de las hipótesis.

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque al emplear en el estudio ha sido el cuantitativo, puesto que la información que se recogieron de las variables fue numérica y recibieron un tratamiento estadístico (39). Este enfoque es considera como el principal fundamento metodológico de la investigación científica.

3.3. Tipo de investigación

En cuanto al tipo de investigación utilizado ha sido la aplicada, porque en un sentido amplio sus resultados fueron puestos al servicio del hombre y la sociedad para el abordaje y/o resolución de problemas (40).

3.4. Diseño de la investigación

El estudio ha sido de un diseño no experimental, puesto que las variables han sido observadas en su medio natural, sin mediar ninguna intervención o modificación. Su nivel fue descriptivo, por lo que las cualidades de las variables se enumeraron exhaustivamente. Ha sido de corte transversal, pues los datos correspondientes a cada una de las variables se acopiaron de un solo tiempo y en un solo lugar (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

En la investigación en curso, se tuvo en cuenta que la población total es finita, constituida por 88 colaboradores de un centro de salud, ubicado en Breña.

Criterios de inclusión. Colaboradores con, por lo menos, tres meses laborando en un centro de labores, colaboradores que firmen el documento para consentir dicha acción previamente informada por parte de los investigadores.

Criterios de exclusión. Colaboradores que no deseen ser partícipes en la investigación, colaboradores que expresaron su disposición de participar pero que finalmente no presentaron su consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa	
V1: Carga laboral	Según García (18), la carga laboral es la suma de exigencias físicas y mentales que deben ser cumplidas por el empleado o trabajador durante su desempeño diario.	Suma de exigencias físicas y mentales que deben ser cumplidas por los trabajadores del centro de salud de Breña durante su desempeño diario, lo que será medido con la escala de valoración de carga en el trabajo.	Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> - Atención - Complejidad - Horario de trabajo - Aislamiento - Monotonía - Iniciativa - Relaciones dependientes de trabajo - Presión de tiempos 	Ordinal	Alta (85-108)	
V2: Estrés laboral	Acorde con Gray-Toft y Anderson (19), el estrés laboral se compone de una serie de manifestaciones que, en el organismo de los trabajadores, tienen el potencial de ser perjudiciales para su salud.	Conjunto de manifestaciones que, en el organismo del personal adscrito a un centro de salud de Breña, tienen el potencial de ser perjudiciales para su salud, lo cual será medido con el instrumento NSS, consta de tres dimensiones y 34 ítems.	Carga física	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica - Estática 		Nunca= 0	Media (60-84)
			Ambiente físico	Carga en el trabajo		A veces= 1	Baja (36-59)
			Ambiente psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación inadecuada para enfrentar sus necesidades emocionales - Incertidumbre sobre el sufrimiento - Falta de apoyo del personal - Muerte y sufrimiento 	Frecuentemente= 2	Alto (126-170)	
			Ambiente social	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos con otros enfermeros y supervisores - Conflictos con los médicos. 	Muy frecuentemente= 3	Medio (80-125)	
						Bajo (34-79)	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica utilizada en esta pesquisa ha sido la encuesta, porque sus procedimientos están estandarizados y también porque está considerada como la de mayor uso en la investigación de opiniones y actitudes en la investigación social (42).

3.7.2. Descripción de instrumentos

La carga laboral fue medida con la Escala de Valoración de la Carga Laboral elaborada por Santillán y adaptada por Gálvez-Moreno en Lima, año 2022. Tendrá una duración de 15 minutos, es de escala ordinal, se compone de 30 ítems politómicos organizados en dos dimensiones: carga mental (ítems 1-27), carga física (ítems 28-36).

El estrés en el personal asistencial ha sido medido con la Escala de Estrés en Enfermería, siendo sus autores Gray-Toft y Anderson, contándose con la adaptación de Manco para Lima 2020. Tendrá una duración de 20 minutos, consta de 34 ítems organizados como ambiente físico (6 ítems), ambiente psicológico (22 ítems), ambiente social (10 ítems).

3.7.3. Validación

El instrumento para medir carga laboral obtuvo su validez de contenido gracias al juicio de cinco expertos informantes (90% de aplicabilidad) y una V de Aiken igual a 0,83 (43). Algo similar ocurrió para el instrumento de medición del estrés laboral, el cual goza de una validez de 0,80 (44).

3.7.4. Confiabilidad

El instrumento para medir carga laboral fue adaptado por Gálvez-Moreno (43), obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach de 0,750. Algo similar ocurrió con el cuestionario

para medir estrés laboral: la adaptación estuvo a cargo de Manco (44), obteniéndose un alfa de Cronbach igual a 0,852.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El análisis de la información cuantitativa fue de dos tipos: la descriptiva y la inferencial. En la primera parte se conocieron las frecuencias de cada variable por separado, al igual que sus dimensiones. A su vez, con el segundo se estableció la normalidad y las pruebas de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

En todo momento de la investigación se realizó siguiendo los principios de la beneficencia, de no maleficencia, de autonomía y de justicia. En el estudio finalizado se buscó permanentemente el bienestar general y el progreso del conocimiento científico (beneficencia), desplegando todo el esfuerzo posible para no perjudicar a ningún encuestado, cuidando su integridad y prestigio (no maleficencia), respetando las decisiones y la independencia, resaltando su condición humana (autonomía), a lo que se suma que ningún participante recibió un trato injusto o indigno. Por el contrario, todos recibieron un trato digno y equitativo (justicia).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

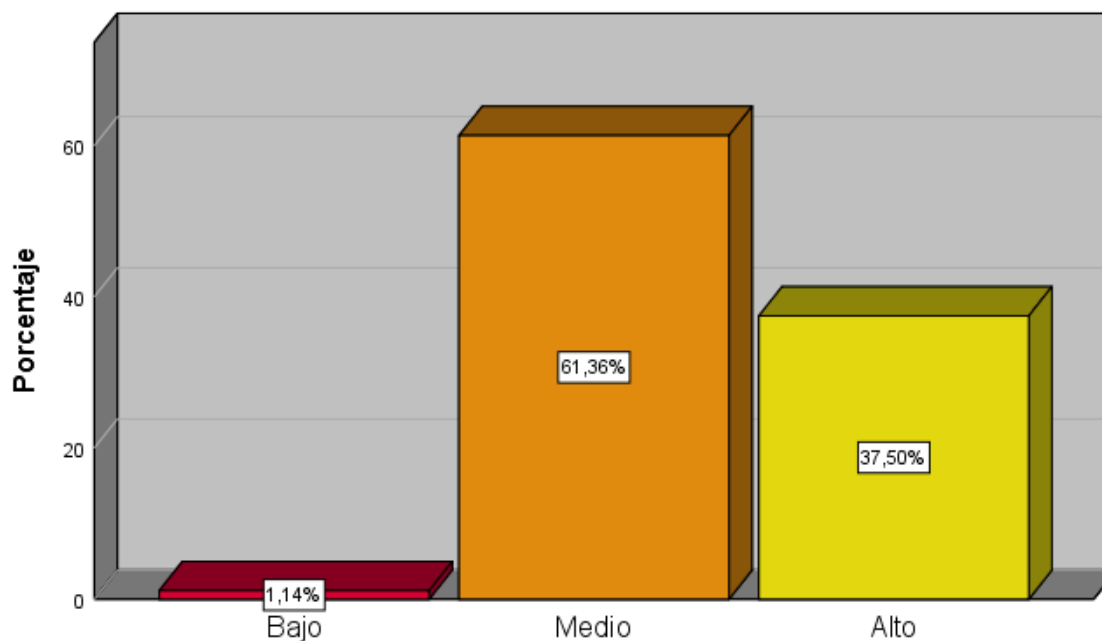
Tabla 1

Variable carga laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,1
Medio	54	61,4
Alto	33	37,5
Total	88	100,0

Figura 1

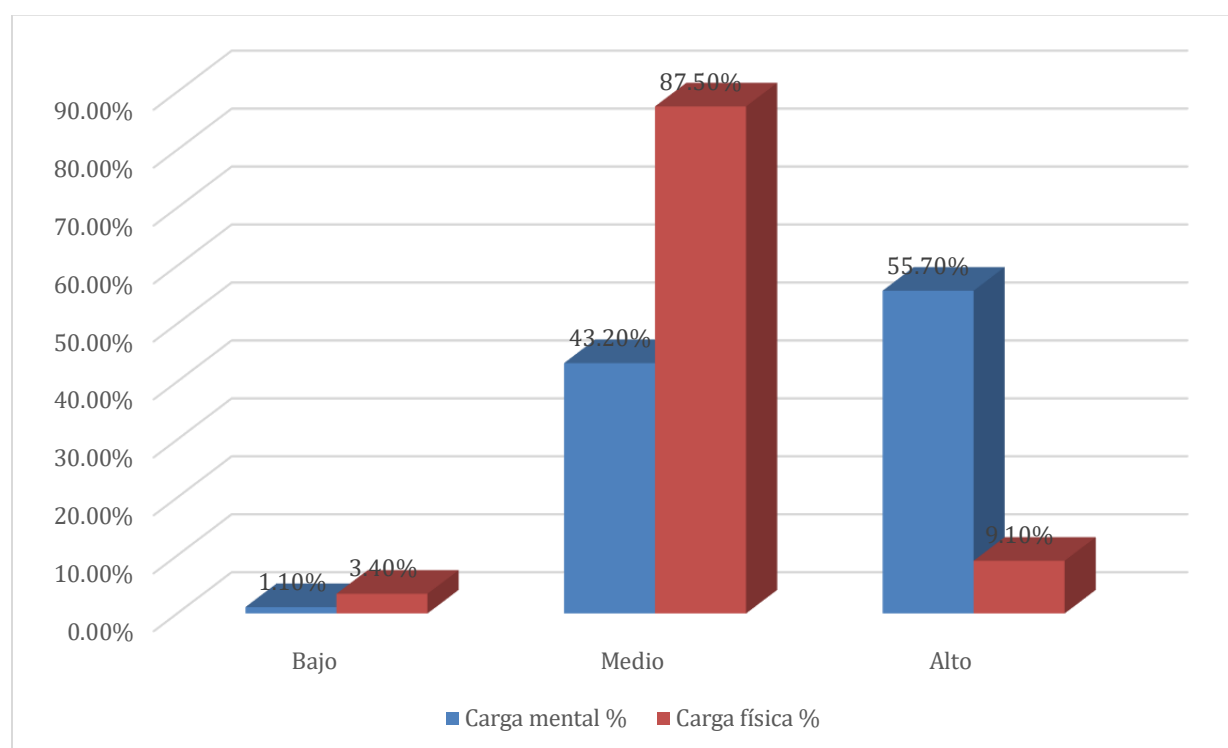
Variable carga laboral



Como se aprecia en la tabla 1 y figura 1 se evidencia que en lo que concierne a carga laboral, prevalece el nivel medio (61,4%), seguido del nivel alto (37,5%) y bajo (1,1%).

Tabla 2*Dimensiones de la variable carga laboral*

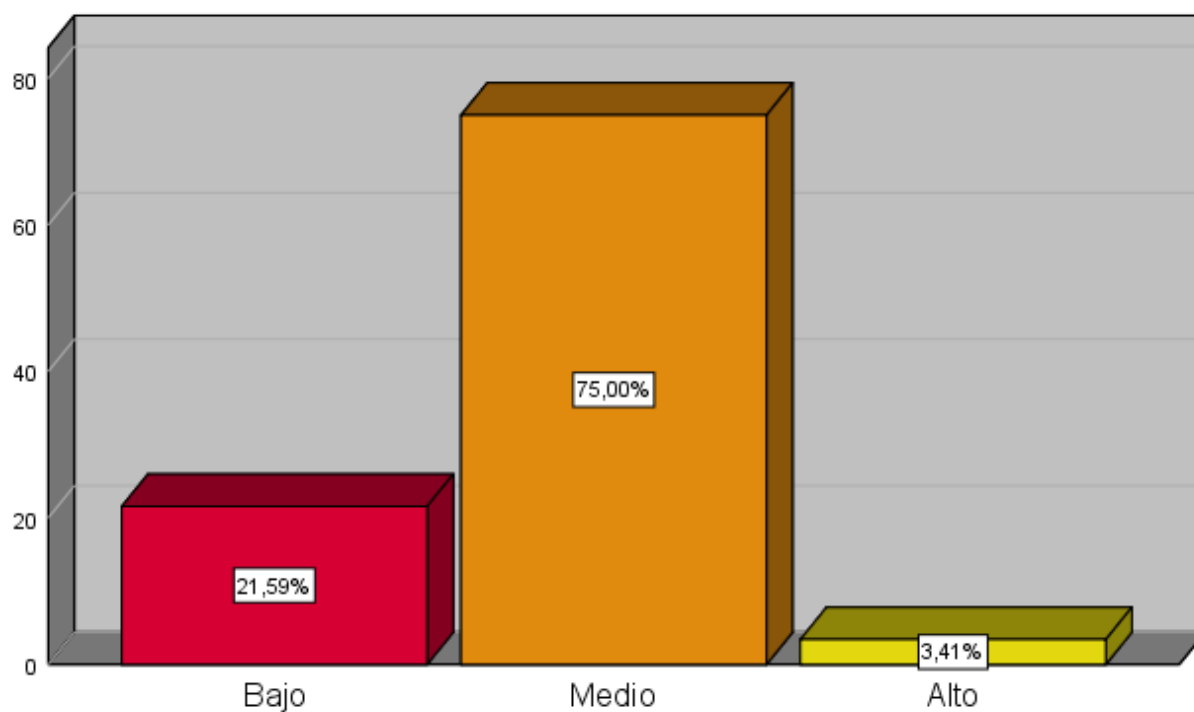
	Carga mental		Carga física	
	f	%	f	%
Bajo	1	1,1 %	3	3,4 %
Medio	38	43,2 %	77	87,5 %
Alto	49	55,7 %	8	9,1 %
Total	88	100,0 %	88	100,0 %

Figura 2*Dimensiones de la variable carga laboral*

Se aprecia que en la tabla 2 y figura 2 en la dimensión carga mental predomina el nivel alto (55,7%), seguido del nivel medio (43,2%) y bajo (1,1%). Para la dimensión carga física, el nivel prevalente ha sido medio (87,5%), seguido del nivel alto (9,1%) y bajo (3,4%).

Tabla 3*Variable estrés de enfermería*

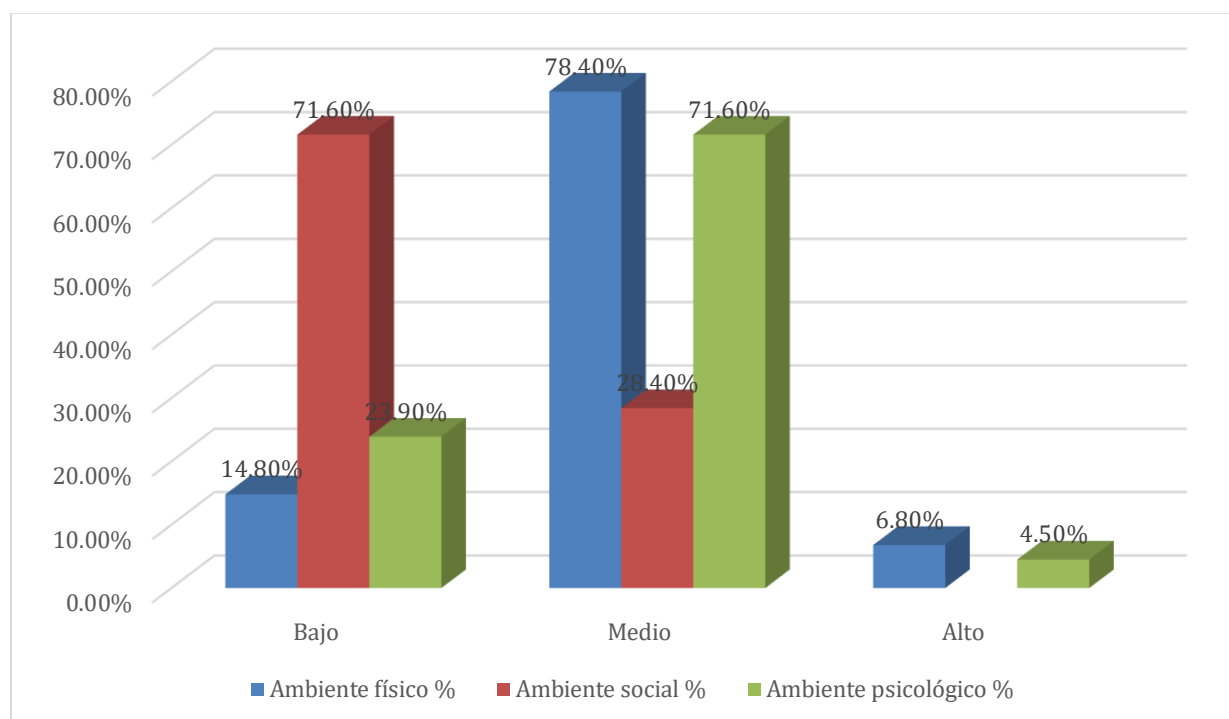
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	21,6
Medio	66	75,0
Alto	3	3,4
Total	88	100,0

Figura 3*Variable estrés de enfermería*

En la tabla 3 y figura 3 se observa que la variable estrés se encuentran en un nivel medio (75,0%), seguido del nivel bajo (21,6%) y alto (3,4%).

Tabla 4*Dimensiones de la variable estrés de enfermería*

	Ambiente físico		Ambiente social		Ambiente psicológico	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	14,8 %	63	71,6 %	21	23,9 %
Medio	69	78,4 %	25	28,4 %	63	71,6 %
Alto	6	6,8 %	0	0	4	4,5 %
Total	88	100,0 %	88	100,0 %	88	100,0 %

Figura 4*Dimensiones de la variable estrés de enfermería*

En la tabla 4 y figura 4 es posible ver que, en el ambiente físico, ha prevalecido el nivel de tipo medio (78,4%), sucesivo con el nivel bajo (14,8%) y por último el alto (6,8%). En el ambiente social, prevalece el nivel bajo (71,6%), luego el nivel medio (28,4%). En el ambiente psicológico, predomina el valor medio (71,6%), sucesivo del bajo (23,9%) y el alto (4,5%).

Tabla 5*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,073	88	,200*
Estrés de Enfermería	,081	88	,200*
Carga mental	,106	88	,017
carga física	,109	88	,011
Ambiente físico	,114	88	,007
Ambiente psicológico	,089	88	,081
Ambiente social	,103	88	,021

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

El análisis de normalidad demuestra que los datos correspondientes a las variables no tienen una distribución normal. Por tanto, corresponde el uso de una prueba de análisis no paramétrico como lo es el rho de Spearman.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 6

Relación entre carga laboral y estrés de enfermería

		Estrés de Enfermería
	Coeficiente de correlación	,996**
Carga laboral	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

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

En la tabla 6 se aprecia que el nivel de correlación entre carga laboral y estrés es de ($\rho=0,996$); lo que significa que existe relación directa, positiva y muy alta entre ambas variables.

Dado que el valor ($p=,000<0,01$), se halla debajo del valor de significancia del error permitido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por ende, los hallazgos estadísticos evidencian que una mayor carga laboral se relaciona con una mayor percepción de estrés laboral en un centro de salud de Lima 2023.

Hipótesis específica 1

Tabla 7

Relación entre carga física y estrés de enfermería

		Estrés de Enfermería
	Coefficiente de correlación	,704**
Carga física	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

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

En la tabla 7 se visualiza que el nivel de correlación entre carga física y estrés es de ($\rho=0,704$); lo que significa que existe relación directa, positiva y alta entre ambas variables.

Dado que el valor ($p=,000<0,01$), se halla debajo del valor de significancia del error permitido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los hallazgos estadísticos evidencian que una mayor carga física se relaciona con una mayor percepción de estrés laboral en un centro de salud de Lima 2023.

Hipótesis específica 2

Tabla 8

Relación entre carga mental con el estrés

		Estrés de Enfermería
	Coeficiente de correlación	,920**
Carga mental	Sig. (bilateral)	,000
	N	88

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

Se aprecia en la tabla 8 que el nivel de correlación entre carga mental y estrés es de ($\rho=0,920$); lo que significa que existe relación directa, positiva y muy alta entre ambas variables.

Dado que el valor ($p=,000<0,01$), se ubica debajo del valor de significancia del error permitido, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, los hallazgos estadísticos evidencian que una mayor carga física se relaciona con una mayor percepción de estrés laboral en un centro de salud de Lima 2023.

4.1.3. Discusión de resultados

De acuerdo con la hipótesis general, el resultado que se exhibe en la tabla 6 es el de una correlación significativa y muy alta (ρ de Spearman= ,996). Lo hallado coincide con Biganeh et al. (13), año 2021 en Irán donde se logró una correlación alta (ρ = ,780) entre carga laboral y estrés. Sin embargo, difiere con Zhang et al. (12) que en China no encontró relación carga laboral y estrés ($p>0,05$).

La carga laboral se refiere a la cantidad de trabajo o responsabilidades que un individuo tiene en su rol laboral. Esto puede incluir la cantidad de horas trabajadas, la intensidad del trabajo, la presión del tiempo y la complejidad de las tareas. La carga laboral excesiva, exacerbada, puede aumentar significativamente el estrés. Este estrés no sólo afecta la salud mental y física del personal de enfermería, sino que también puede comprometer la condición de la atención dada a los pacientes y la seguridad del entorno de trabajo. Por lo tanto, es vital implementar estrategias para gestionar la carga de trabajo, como una dotación de personal adecuada y programas de apoyo al bienestar del personal, para minimizar el estrés y optimizar la atención al paciente.

Según la primera hipótesis específica, el resultado que se exhibe en la tabla 7 es el de una correlación significativa y alta (ρ de Spearman= ,704). Lo hallado coincide con Vanchapo et al. (14), año 2019 en Indonesia donde se logró una correlación leve (ρ = ,270) entre carga laboral y estrés. Coincide también con Gálvez (15) que en Lima-Perú no encontró relación entre carga laboral y estrés ($p>0,05$).

El personal de enfermería a menudo, se enfrenta a cargas físicas intensas, como largas horas de pie, el levantamiento y movimiento de pacientes, y tareas repetitivas, que pueden llevar a la fatiga física y al estrés. Este estrés físico, si no se gestiona adecuadamente, puede afectar no sólo la salud y el bienestar del personal de enfermería, sino también su eficiencia y capacidad para

brindar atención de calidad a los pacientes. Por lo tanto, es fundamental abordar la carga física en el entorno de enfermería, por ejemplo, a través de la dotación adecuada de personal, la formación en ergonomía y el uso de equipo de ayuda para el levantamiento y traslado de pacientes, para reducir el estrés y promover un ambiente laboral saludable.

Según la segunda hipótesis específica, el resultado que se exhibe en la tabla 7 es el de una correlación significativa y alta (ρ de Spearman= ,704). Lo hallado coincide con Valeriano (17), año 2022 en Puno donde se logró una correlación alta (ρ = ,770) entre carga mental y estrés. Sin embargo, difiere con Jiménez (16) que en Lambayeque no encontró relación entre carga mental y estrés ($p>0,05$).

La cantidad de esfuerzo mental se da de acuerdo a las necesidades mentales de un trabajo superan la capacidad del individuo para manejarlas, llevando a la fatiga mental y al estrés. En el personal de enfermería, esto puede ser especialmente desafiante, ya que el trabajo no sólo implica tareas físicas, sino también la necesidad de tomar decisiones rápidas y precisas, resolver problemas y mantener la concentración durante largos periodos de tiempo. Si no se gestiona adecuadamente, la carga mental puede provocar estrés crónico, agotamiento y una disminución de la calidad del cuidado. Por esta razón es importante implementar estrategias para manejar la carga mental, como proporcionar suficientes descansos y apoyo psicológico, para mantener el bienestar del personal de enfermería y la calidad de la atención al paciente.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Dado que el nivel de significancia es menor que 0,05; se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la carga laboral y el estrés laboral en un centro de salud de Breña.
- En vista de que el nivel de significancia es menor que 0,05; se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física y estrés laboral en un centro de salud de Breña.
- Con base a que el nivel de significancia es menor que 0,05; se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental y estrés laboral en un centro de salud de Breña.

5.2. Recomendaciones

- A los futuros investigadores para que continúen problematizando las relaciones entre la carga del trabajo y el estrés como parte del interés por la salud ocupacional.
- Al director del centro de salud de Breña, evaluar la intervención de un consultor externo para reforzar el cuidado de la salud del personal a su cargo.
- Al personal del centro de salud, se le sugiere reportar oportunamente los casos de ausentismo por el motivo de la sobrecarga laboral.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios [Internet]. 2022. p. 1. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers>
2. Bruyneel A, Lucchini A, Hoogendoorn M. Impact of COVID-19 on nursing workload as measured with the Nursing Activities Score in intensive care. *Intensive Crit Care Nurs* [Internet]. 2022; 69 (November 2021):103170. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103170>
3. Organización Mundial de la Salud. Jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes [Internet]. 2021. p. 2016–8. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
4. Carranza R, Mamani-Benito O, Quinteros-Zúñiga D, Farfán-Solís 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. *Rev Colomb Psiquiatr* [Internet]. 2021;(20):1–7. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0034745021001116>
5. Paiano M, Jaques A, Nacamura P, Salci M, Radovanovic C, Carreira L. Mental health of healthcare professionals in China during the new coronavirus pandemic: an integrative review. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2020;73(suppl 2):e20200338. Available from: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672020001400304&tlng=en

6. Martínez-Ponce D, Amat-Traconis M., Cala-Rosabal L, Chapan-Xolio E, Valenzuela-Velázquez L, Lecourtois-Amézquita M. Psychological repercussions on nursing staff due to the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *J Healthc Qual Res* [Internet]. 2023 Jan;38(1):3–10. Available from: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2603647922000690>
7. Ministerio de Salud del Perú. Entre 40 y 30 % de jóvenes de 19 y 26 años en el Perú presentaron síntomas de ansiedad y depresión tras la llegada de la pandemia de la COVID-19 [Internet]. 2022. Available from: <https://web.ins.gob.pe/es/prensa/noticia/entre-40-y-30-de-jovenes-de-19-y-26-anos-en-el-peru-presentaron-sintomas-de-ansiedad>
8. Tello L. Los trabajadores indican que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día [Internet]. *Diario Gestión*. 2021. Available from: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/>
9. Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, Ramos R, Alcántara L, et al. Work conditions and personal protective equipment against COVID-19 in health personnel, Lima-Peru. *Rev la Fac Med Humana* [Internet]. 2021 Mar 15;21(2):335–45. Available from: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3608>
10. García B. Gestión de recursos humanos y sobrecarga laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107104>
11. Livias AM, Munguía F. Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería de una universidad privada de Lima - 2022 [Internet]. Universidad Científica del Sur; 2023. Available from:

- <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2916>
12. Zhang M, Ping Z, Liu Y, Wang H, Kaili N, Hu K, Meichen D. Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing* [Internet]. 2021; 30(6): 11-15. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>
 13. Biganeh J, Ashtarinezhad A, Behzadipour D, Khanjani N, Tavakoli A, Bagheri M. Investigating the relationship between job stress, workload and oxidative stress in nurses. *Int J of Occup Safety and Ergon* [Internet]. 2021; 28(2): 1176-1182. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1877456>
 14. Vanchapo A, Made N, Mahoklory S. The Correlation Between Workload and Occupational Stress of Nurses in the Emergency Department of Regional Public Hospital Rsud. *Indonesian Journal of Nursing and Midwifery* [Internet]. 2019; 7(1): 18-23.
 15. Gálvez P. Carga laboral y su relación con el estrés en los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener [Internet, tesis para titulación]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022.
 16. Jimenez G. Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34605>
 17. Valeriano C. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería a la pandemia COVID-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área- COVID-19) y emergencial del Hospital III ESSALUD- Puno 2021 [Internet]. Tesis de bachiller, Universidad Privada San Carlos; 2022. Disponible en:

- <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC S.A.C./44>
18. García A. Understanding work demands: A comprehensive analysis. *Journal of Occupational Health Psychology* [Internet]. 2019; 24(3): 345-359.
 19. Gray-Toft, P, Anderson G. The Nursing Stress Scale: Development of an instrument. *Journal of Behavioral Assessment* [Internet]. 1981; 3(6): 11-23.
 20. López B. Impact of workload on nurse well-being and patient outcomes. *Journal of Advanced Nursing* [Internet]. 2020; 76(2): 456-467.
 21. Rodríguez D. (2021). Internal factors influencing nurse workload: A comprehensive review. *Journal of Nursing Scholarship* [Internet]. 2021; 53(1): 78-89.
 22. Pérez C. Exploring external factors influencing nurse workload. *Journal of Nursing Management* [Internet]. 2019; 27(4): 732-745.
 23. Johnson M. Physical demands of nursing work: A comprehensive analysis. *Journal of Nursing Management* [Internet]. 2019; 27(3): 586-598.
 24. Chen L. Impact of static load on nurses' musculoskeletal health. *Journal of Occupational Health* [Internet]. 2020; 62(5): 121-128.
 25. Wong S. Dynamic load and the risk of work-related injuries in nursing. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* [Internet]. 2021; 63(2): 91-99.
 26. Li Q. Mental workload and its implications for nursing practice. *Journal of Advanced Nursing* [Internet]. 2019; 75(6): 1309-1318.
 27. Millones TL. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Rev Cient* [Internet]. 2021;1(4): 39–50. Disponible en: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>

28. López N. Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. Boletín Informativo CEI [Internet]. 2019; 6(3): 15-24. Disponible en: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103>
29. Madrid C, Moreno P. Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013–2017. RECIMUNDO [Internet]. 2019; 3(1): 522-554. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065196>
30. Monterrosa Á, González A, Romero S. Perceived psychological stress and associated factors in low-risk pregnant women in prenatal control. Archivos de Medicina [Internet]. 2023; 22(1): 109-120. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=110154>
31. Paul P, Durazo E, Navarro L. Efectos endocrinológicos del estrés agudo y crónico. REMUS-Revista Estudiantil de Medicina de la Universidad de Sonora [Internet]. 2021; 6(7): 55-59. Disponible en: <https://doi.org/10.59420/remus.6.2021.11>
32. Espinoza-Ortiz A, Pernas I, González L. Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. Humanidades médicas [Internet]. 2018; 18(3), 697-717. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
33. O'Connor B, Thayer F, Vedhara K. Stress and health: A review of psychobiological processes. Annual Review of Psychology [Internet]. 2021, 72(8): 663-688. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-062520-122331>
34. Flentje A, Heck N, Brennan M, Meyer H. The relationship between minority stress and biological outcomes: A systematic review. Journal of Behavioral Medicine [Internet]. 2020; 43(9): 673-694. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10865->

[019-00120-6](#)

35. Zabin M, Zaitoun A, Sweity M, Tantillo, L. The relationship between job stress and patient safety culture among nurses: a systematic review. BMC Nursing [Internet].2023; 22(1): 139-146. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-023-01198-9>
36. Emadikhalaf M, Ghods A, Sotodeh-Asl N, Mirmohamadkhani M, Vaismoradi M. Effects of rose and lavender scents on nurses' job stress: A randomized controlled trial. Explore [Internet]. 2023; 19(3), 371-375. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.explore.2023.01.002>
37. Rushforth A, Durk M, Rothwell-Blake G, Kirkman A, Ng F, Kotera Y. Self-Compassion Interventions to Target Secondary Traumatic Stress in Healthcare Workers: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 2023; 20(12), 61-9. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph20126109>
38. Carhuancho M, Nolazco F, Sicheri L, Guerrero M, Casana. Metodología para la investigación holística [internet]. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
39. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill Interamericana; 2018.
40. Cohen N, Gómez G. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños [internet]. Buenos Aires: Teseo; 2019. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
41. Sánchez H, Reyes C, Mejía A. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [internet]. Lima: Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma; 2018. Disponible en: [https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-](https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de)

- terminos-en-investigacion.pdf
42. Gallardo E. Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo [internet]. Huancayo: Fondo Editorial de la Universidad Continental; 2017. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
 43. Sánchez H, Reyes C, Mejía A. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Ricardo Palma; 2018. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
 44. Gálvez-Moreno P. Carga laboral y su relación con el estrés en los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022.
 45. Manco R. Estilos de vida y estrés laboral en el personal de enfermería del centro de salud San José, Villa El Salvador, Lima 2022 [Internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Carga laboral y su relación con el estrés de los trabajadores del centro de salud de Breña, Lima 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la carga laboral se relaciona con el estrés de los trabajadores de un centro de salud de Breña, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar como la carga laboral se relaciona con el estrés de los trabajadores del centro de salud de Breña, Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y estrés de los trabajadores del centro de salud de Breña, Lima 2023</p>	<p>V1 Carga laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carga mental - Carga física <p>V2: Estrés laboral</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método y diseño de investigación: Hipotético deductivo No experimental, correlacional y de corte transversal.</p> <p>Población 88 profesionales</p> <p>Muestra: Censal.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la carga laboral según la dimensión carga mental se relaciona con el estrés de los trabajadores?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo la carga laboral según la dimensión carga mental se relaciona con el estrés de los trabajadores.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre carga mental y estrés de los trabajadores.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico - Ambiente psicológico - Ambiente social 	
<p>¿Cómo la carga laboral según la dimensión carga física se relaciona con el estrés de los trabajadores?</p>	<p>Identificar cómo la carga laboral según la dimensión carga física se relaciona con el estrés de los trabajadores.</p>	<p>Existe relación estadísticamente significativa entre carga física y estrés de los trabajadores.</p>		

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Escala de valoración de la carga laboral

ÍTEMS	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Necesita descansar durante su jornada laboral?			
2. Cuando lo hace ¿se produce un problema?			
3. ¿El trabajo que lleva a cabo se puede calificar como agobiante?			
4. ¿Manipula equipos o elementos que requieren gran atención?			
5. ¿En su trabajo es indispensable la minuciosidad?			
6. ¿Requiere de mucha concentración?			
7. ¿Necesita usar continuamente de manuales?			
8. ¿Su trabajo demanda numerosas habilidades?			
9. ¿Los posibles errores tienen notorias repercusiones en sus actividades laborales?			
10. ¿Realiza varias tareas?			
11. ¿Desearía intercambiar con sus compañeros las tareas más repetitivas en su rutina?			
12. ¿Hay cambios frecuentes en su trabajo?			
13. ¿Te esmeras para hacer más rápido tu trabajo?			
14. ¿Resuelves tú mismo los inconvenientes que se presentan en tu trabajo?			
15. ¿Tu trabajo implica ser creativo?			
16. ¿El lugar donde laboras te permite concentrarte?			
17. ¿Tu desempeño es supervisado muy de cerca?			
18. ¿Frecuentemente debes comunicarte con tu supervisor cuando surge un problema?			
19. ¿Tu horario es definido completamente por tus empleadores?			
20. ¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21. ¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
22. ¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23. ¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			

24. ¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos? Demandas Generales			
25. ¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26. ¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27. ¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
28. ¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29. ¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30. ¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31. ¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largo?			
32. ¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor de total de su jornada laboral?			
33. ¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg			
34. ¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35. ¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36. ¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

Instrumento 2: Escala de Estrés de Enfermería

Valoración:

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

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Realizas muchas tareas no asociadas con tu profesión					
2	Usualmente te falta tiempo para cumplir con todo lo que debes hacer					
3	Ha sido transferido a una dependencia donde el personal es escaso					
4	No se puede atender de forma idónea porque faltan apoyos					
5	Le impacta negativamente dialogar con un paciente que podría perder la vida					
6	Se conmueve con el dolor de un paciente					
7	Le cuesta bastante superar la muerte de un paciente con el que tenía un vínculo cercano					
8	Le apena la partida de un paciente					
9	Le afecta emocionalmente tomar una decisión respecto a alguien con quien hizo amistad en el nosocomio					
10	Le frustra que le pregunten algo para lo cual no tiene una respuesta clara					
11	No tiene la oportunidad de hablar con alguien acerca de sentimientos negativos					
12	Su moral se ve mermada cuando no puede dar un soporte emocional adecuado					
13	Le confunde no saber a ciencia cierta el funcionamiento de un nuevo equipo al que debe sumarse ahora					
14	Su estado emocional se ve afectado cuando no tiene un nivel de conocimiento idóneo					
15	Teme hacer algo que le cause mucho dolor al paciente					
16	Le fastidia demasiado no conocer la verdadera condición médica de un paciente					
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta					
18	Tiene sentimiento de culpa cuando no puede apoyar a alguien como se debe					
19	No puede hablar con franqueza a sus pacientes					

20	Se siente impotente cuando un paciente no muestra mejoría					
21	Una falla técnica le producen bastante incomodidad					
22	Si alguien debe ser atendido fuera de su horario entonces su cordura se tambalea					
23	Le causa temor que no haya un médico cuando se produce el deceso de un paciente					
24	Las urgencias médicas le intimidan					
25	Su relación con el médico es conflictiva					
26	Si un profesional de la medicina le cuestiona, usted enfurece					
27	Le estresa no ponerse de acuerdo con el médico					
28	Suele contradecir a un médico cuando algo no fue bien afrontado					
29	Pone en tela de juicio lo que un médico dice sobre el paciente					
30	Suele tener conflictos con la persona que reporta acerca de su desenvolvimiento					
31	Su trabajo no es tan eficiente cuando debe interrelacionarse con otros enfermeros					
32	Le gustaría dialogar más con sus compañeros acerca de aspectos claves de la profesión					
33	Se le hace difícil de sobrellevar las coordinaciones con otros enfermeros					
34	Si el supervisor no le da razón, usted llega a odiarlo por ello					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación

Título del proyecto: Carga laboral y su relación con el estrés de los trabajadores del Centro de Salud de Breña, Lima 2023

Nombre de la investigadora principal: Brissa Darlyne Ernestina Castillo Castillo

Propósito del estudio: Determinar la relación entre las variables en cuestión.

Beneficios por participar: Varios

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: Cero

Confidencialidad: Datos personales bajo estricta reserva

Renuncia: Cuando lo crea conveniente

Consultas posteriores: Puede hacerlo al correo brissacssca@gmail.com.

Contacto con el Comité de Ética: Puede acudir al presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

Participación voluntaria: En todo momento

Declaración de consentimiento

Finalmente, acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	

Fecha: / /

.....

Firma del participante

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	1%
4	slideshare.net Internet	1%
5	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	<1%
6	repositorio.uma.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-05-28 Submitted works	<1%