



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

**Estrés y carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de
Redes Integradas de Salud en Lima Norte - 2023**

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria**

Presentado Por:

Autora: Toribio Chumpitaz, Ana Claudia

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-4513-1352>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú
2024**

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

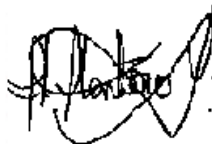
Yo, Toribio Chumpitaz, Ana Claudia, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Salud Familiar y Comunitaria de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés y carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte - 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:338210085, 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(a)
 Toribio Chumpitaz, Ana Claudia
 DNI N° 73082532



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 01 de Diciembre de 2023

DEDICATORIA

A nuestro señor Dios, por abrirme el camino para llegar hasta este punto, dándome salud para lograr mis metas, además de su inmenso amor y bondad.

A mi familia, motor de mi vida, gracias por cada palabra de apoyo, por cada momento en familia sacrificado para ser invertido en el desarrollo de esta investigación

A mi pareja quien me apoya en todo momento para realizar mis sueños.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi mayor agradecimiento a mis padres que me impulsan siempre a seguir a pesar de los obstáculos que los estudios es la mejor herencia que pueden dejar y la perseverancia es un valor indiscutible.

A mi asesor y docentes de la universidad Wiener por sus orientaciones y correcciones para mejorar mi investigación gracias absolutas

A mis colegas de la Diris Lima Norte por el apoyo y brindarme las facilidades para realizar la presente investigación

Y por último quiero agradecer aquellas amistades que aconsejan y mi amor Andy que está a mi lado en cada paso que doy todos los días.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
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	4
1.4.1. Teórica	4

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. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis	32
2.3.1. Hipótesis general	32
2.3.2. Hipótesis específicas	32
3. METODOLOGÍA	33
3.1. Método de la investigación	33
3.2. Enfoque de la investigación	33
3.3. Tipo de investigación	33
3.4. Diseño de la investigación	34

3.5. Población, muestra y muestreo	34
3.6. Variables y operacionalización	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.7.1. Técnica	38
3.7.2. Descripción de instrumentos	38
3.7.3. Validación	39
3.7.4. Confiabilidad	39
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	39
3.9. Aspectos éticos	40
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	42
4.1. Cronograma de actividades	42
4.2. Presupuesto	43
5. REFERENCIAS	44
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos	54
Anexo 3: Consentimiento informado	58

RESUMEN

Introducción: El presente estudio ayudara a poder ver como se encuentra la salud mental del personal de enfermería en este caso las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) Lima Norte a través de la medición del estrés laboral y la carga laboral ,el estrés en los últimos tiempo se ha ido incrementando y post pandemia dejo una ardua labor y una gran carga para el personal de vacunación recibiendo una gran presión y una serie de cambios drásticos para el personal logrando así afectar su psicología su salud y bienestar por la cual se vio necesario realizar esta investigación que es tan importante y es parte de la historia de inmunizaciones en gran magnitud. **Objetivo:** Determinar la relación entre estrés y carga laboral en las brigadas de vacunación de la DIRIS Lima Norte 2023. **Metodología:** Es hipotético deductivo de diseño no experimental y transversal se realizara con 80 profesionales de la salud entre licenciados de enfermería y técnicos de enfermería que forman parte de las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte las variables que se estudiaran es el estrés y la carga laboral ,en el cual se llevara a cabo con la aplicación de una encuesta donde esta desarrollada los dos instrumentos de medición que es la escala de estrés de enfermería y la escala de carga laboral para ello la prueba de análisis será el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de Rho de Spearman es en relación a la parte estadística.

Palabras claves: Carga Laboral, Estrés, brigada de vacunación

ABSTRACT

Introduction :The present study will help to see how the mental health of the nursing staff is, in this case the vaccination brigades of the Diris Lima Norte through the measurement of work stress and workload, stress in recent times has been increasing and post pandemic left hard work and a great burden for the vaccination staff, receiving great pressure and a series of drastic changes for the staff, thus affecting their psychology, health and well-being, which is why it was necessary to carry out this research that It is so important and is part of the history of immunizations on a large scale. **Objective:** Determine the relationship between stress and workload in the vaccination brigades of the DIRIS Lima Norte 2023. **Methods:** It is hypothetical deductive with a non-experimental and transversal design, it will be carried out with 80 health professionals, including nursing graduates and nursing technicians who are part of the vaccination brigades of Diris Lima Norte. The variables that will be studied are stress and burden. work, in which it will be carried out with the application of a survey where the two measurement instruments are developed, which is the nursing stress scale and the workload scale. For this, the analysis test will be the Pearson correlation coefficient. and Spearman's Rho test is in relation to the statistical part.

Keywords: Workload, Stress, vaccination brigad

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel Mundial, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que alrededor del 5 % al 10 % de trabajadores sufren de estrés laboral, teniendo como países como Suiza (68%), Suecia y Noruega (31%) (1) y en otros países como Asia uno de ellos es China representa y obtiene una carga laboral alta 73%, y en EE.UU. obtiene una carga del 59 %, y México estima un 75%. Podemos decir que el nivel de estrés conlleva y afecta mucho a la salud física y mental de los empleados y también afecta la efectividad y la eficiencia de su centro de labores (2).

En la misma línea, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha confirmado que el estrés de los empleados disminuye el acuerdo, la motivación, la productividad y provoca ausentismo. Además, cuando las personas tienen problemas que no se pueden resolver o son difíciles de resolver, sufren tanto física como psicológicamente. Esto conduce a la insatisfacción laboral, estrés, irritabilidad, fatiga, depresión, estrés, ansiedad, aburrimiento, trastornos del sueño, pérdida de concentración, mala memoria, etc. (3).

A nivel Latinoamérica en una investigación realizado en Colombia demuestra que el nivel de estrés alto entre el 20% y 33% en los profesionales de la salud, daña el aspecto físico y psicológico del personal, llegando a ocasionar fatiga, pérdida de motivación, actitudes negativas, entre otras (4).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que la mejor manera de dominar el estrés de una forma eficiente puede lograr equilibrar la armonía de la organización. En un centro de labores el nivel más alto de estrés de los profesionales de la salud es originado por mucha carga de trabajo, conducta inadecuada, laborar muchas horas, gestión inadecuada del trabajo, etc. (5).

Un estudio en Ecuador, nos dice que el nivel del estrés laboral y el riesgo psicosocial extra en el centro de labores nos muestra el inmenso trabajo que tuvo el personal en las campañas de vacunación covid donde la magnitud de estrés y el riesgo psicosocial durante la pandemia aumentaron en el sector salud principalmente en el área de inmunización covid, donde se determinó que el personal que trabaja de forma continua tiene un 64.7% de nivel de estrés en riesgo alto y muy alto, el 23.6% tienen un nivel bajo y muy bajo y el 11.8% tienen un nivel de riesgo medio (6).

A nivel nacional en nuestro país se realizó una investigación en el año 2021 respecto al personal de salud especialmente al profesional de enfermería, se encontró que un nivel de estrés medio con un total de 42% a alto con 10.8% y uno de los causantes fue la carga laboral en este grupo de personal sanitario (7). También otros estudios, respecto a las condiciones de trabajo a nivel de profesionales de salud resultó que los profesionales de enfermería resultan que tienen un nivel de estrés (51.7%) en una parte aquellos que cuentan con tiempo de servicio alrededor de 1 a 5 años laborando en su centro de trabajo (8).

En el tiempo de la pandemia por covid y después de ella ha provocado un trato enorme para el personal de salud principalmente para las brigadas de vacunación que tuvieron que exponerse a extensas jornadas de trabajo para lograr el objetivo que es prevenir la enfermedad, la sobrecarga

laboral y el miedo al contagio que sin embargo de estar protegidos con la vacuna tenían el riesgo de volverse a contagiar todo conlleva a generar el estrés laboral en el profesional de salud (9).

Actualmente en la Diris Lima Norte las brigadas de vacunación se encuentran con diferentes vivencias que generan carga laboral en donde resalta más su trabajo en campo y puntos de vacunación ya sea contra el covid y vacunación regular, muchas veces sintiendo presión por cumplir la meta y desesperación de no encontrar usuarios, muchas veces expuestas a las agresiones de la población, etc. Todo ello influye en el enfermero generando respuestas como cansancio, agotamiento, cefaleas, ansiedad, y alteraciones de conducta logrando afectar la salud mental provocando el estrés siendo un riesgo laboral importante en el personal de salud (10).

Por ello se plantea brindar dicho estudio con el objetivo de analizar si la carga laboral está relacionada con el estrés de las brigadas de la vacunación de la Diris Lima Norte, 2023.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre el estrés y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE. ¿Cuál es la relación entre la dimensión físico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023?

PE. ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023?

PE. ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión físico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris de Lima Norte.

Identificar la relación entre la dimensión psicológico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris de Lima Norte.

Identificar la relación entre la dimensión social y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris de Lima Norte.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación expone su justificación teórica en el aporte que hará a la comprensión de las teorías sobre el estrés y carga laboral en enfermería brindando conocimiento científico y objetivo en la que complementaran a descifrar mejor este fenómeno y beneficiaran para mejorar el conocimiento y entendimiento sobre estos elementos muy importantes en el ejercicio profesional de enfermería, tomando el modelo de Teoría de Betty Neuman que nos habla del estrés y el ser humano y como aplicar las medidas de prevención para mantener nuestro sistema intacto también los resultados de esta investigación pueden ponerse a disposición del público, compartirse con todos los profesionales de la salud para así diseñar estrategias para hacer frente al estrés y reducir el rendimiento laboral para lograr la salud física y mental bueno para las enfermeras.

La evidencia científica moderna ayudará a avanzar en el desarrollo profesional de las enfermeras y otros profesionales que intentan descubrir este hecho para establecer nuevos estándares que ayuden a desarrollar planes y alcances para disminuir el nivel estrés y la carga de trabajo en Enfermería.

1.4.2. Metodológica

Según la investigación en el aspecto metodológico, se aplicara para su desarrollo el método científico ,bajo un enfoque cuantitativo no experimental y nivel correlacional donde se usara instrumentos válidos y confiables que nos servirán para abordar y detectar la problemática en base a esto la creación de esta investigación es mostrar evidencia científica que brinde mayor conocimiento a comparación de los estudios anteriores y así prevenir la situaciones de estrés y carga laboral en enfermería en la cual también beneficiara como una línea de investigación en este campo.

1.4.3. Práctica

Se justifica en el aspecto practico Este estudio nos permitirá usar y satisfacer a los usuarios en diferentes campos de enfermería para aumentar la atención, mejorar las capacidades de los expertos en calidad en el primer nivel de atención. Dicho estudio plantea dar a conocer el análisis situacional, con la finalidad de promocionar la salud de las Brigadas de Vacunación. Actualmente las brigadas se encuentran en primera línea manejando todo tipo de situación física y mental y con esta investigación y los resultados que se encuentren se puedan expandir a los altos mandos no solo a nivel de Diris sino también a nivel de todas las Diris y centros de salud, esto permitirá establecer soluciones o estrategias como también programas de intervención que ayuden a mejorar el status de las brigadas de los centros de salud.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

Se tomará como sede de evaluación la Diris Lima Norte principalmente en el área de inmunizaciones y los puntos de vacunación de la Provincia de Lima, Departamento de Lima.

1.5.2. Temporal

El proyecto se desarrollará durante los siguientes meses de Julio a Diciembre del año 2023.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La investigación se realizará a las brigadas de vacunación (vacunador-anotador) ya sea licenciadas y técnicas de enfermería; donde se les brindará dos escalas de evaluación, uno para analizar la carga laboral y otro para lograr medir el nivel estrés laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Kokoroko et al. (11) en el año 2019 en Ghana su estudio tuvo como objetivo "Determinar las consecuencias de la carga de trabajo y el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana", en la cual el estudio fue transversal la población es de 216 enfermeras y el muestreo fue por conveniencia 216 enfermeras de pacientes ambulatorios de cuatro hospitales de Ghana, tuvo como instrumento un cuestionario. Dando como resultados que los niveles más altos de carga laboral se asocian con los niveles más altos de estrés laboral cuando carecen de apoyo por parte de sus colegas. Teniendo como conclusión que, se evidencia un resultado desfavorable de los niveles alto de carga laboral en la salud por estrés del personal de enfermería siendo el efecto de soporte inverso la recepción de ayuda de un colega de trabajo.

Molina et al. (12) en el año 2019 en Chile su investigación cuyo objetivo "Determinar los estresores laborales que ocasionan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos" Estudio descriptivo transversal, una población y muestra por conveniencia de 37 enfermeros, se utilizó Nurses Stress Scale de Gray-Toft y Anderson, midiendo 7 factores que originan el estrés en el trabajo distribuidos en 3 grupos: carga laboral, ambiente mental y ambiente social. Se puede observar los siguientes resultados 86.5% son mujeres, con promedio de edad de 34.6 ± 8.2 años, 86.5% trabaja en turnos, antigüedad trabajo 8.9 ± 7.6 años. El 48.6% de los estresores están relacionados con carga laboral. Concluyendo que el personal de enfermería son gran parte mujeres, con

muchos años de experiencia laboral, donde el principal punto de origen del estrés es la sobrecarga laboral lo que ocasiona una pérdida de control del cuidado de enfermería.

Piñeiro M. (13) en el año 2021 en el país de España su trabajo cuyo objetivo de esta investigación es "Determinar el nivel de estrés en el personal de salud de hospitalización del Complejo Hospitalario Universitario de Vigo" cuyo estudio es transversal y descriptivo la población es de 21 enfermeros y 31 auxiliares del hospital Nicol Peña el muestreo es por conveniencia tuvo como instrumento la encuesta donde se aplicó 4 cuestionarios. Resultados: los estresores más frecuentes son las interrupciones frecuentes en su horario laboral, Sentirse emociones de desesperanza cuando el paciente no presenta mejoría, observar al paciente sufrir. Mencionaremos los resultados de un buen desempeño laboral como: Satisfacción en el trabajo; Relación personal y Adecuación para el trabajo. Concluyendo que los estresores identificados como más frecuentes son comunes a otras unidades de hospitalización. De los cuatro estresores más frecuentes, de ellos se presentan relacionados con aspectos de la organización cortes recurrentes en el desarrollo de sus funciones; realizar otras funciones que no compete a la carrera.

Zhang et al. (14) en el año 2021 en el país de China en la cual el objetivo de investigación es "Analizar la relación entre carga laboral y estrés en el personal enfermero de China" Este estudio se realizó de forma cuantitativa y proporcional la población fue de 1040 usuarios y la muestra por conveniencia ,el instrumento fue un cuestionario tipo encuesta , se realizaron pruebas t, anova unidireccional, prueba de chi cuadrado, correlación de Pearson y regresión múltiple jerárquica, los resultados según carga de trabajo, la cantidad alcanzada fue de $71,21 \pm 16,11$ y el promedio de estrés laboral fue de $36,37 \pm 19,28$. La prueba de hipótesis mostró que no existe relación significativa ($p=$

.429>.05). Se concluye que las variables ponderadas no guardan relación, por lo que pueden ser variables independientes.

Biganeh et al. (15) en el año 2021, cuyo objetivo de investigación es "crear una relación entre la carga de trabajo y el estrés en Irán". Este estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal, la población y muestra por conveniencia es de 258 individuos (126 enfermeras como grupo de caso y 132 adultos sanos como grupo de control). La información se recopiló mediante un cuestionario demográfico, la escala de estrés ocupacional de enfermeras y el cuestionario de carga de trabajo del índice de carga de tareas de la NASA. Para el análisis estadístico se utilizaron pruebas t independientes y análisis de varianza unidireccional como resultado se obtuvo que el nivel de carga de trabajo predominante es regular (56,2%), seguido de bajo (37,3%) y alto (6,5%), el estrés laboral es bajo (61,0%), seguido de normal (39,0%). La prueba de hipótesis mostró que puede existir una relación significativa entre ambas variables, representando una gran magnitud (ρ de Spearman= .780) entre carga de trabajo y estrés. La conclusión es que cuanto mayor es la carga de trabajo, mayor es el nivel de estrés percibido y viceversa.

2.1.2. A nivel nacional

Alcarraz et al. (16) en el 2021 en Cuzco tal estudio tuvo como objetivo general "establecer la relación entre dos variables clima laboral y el estrés laboral en los trabajadores del servicio de enfermería en una IPRESS de la ciudad de Andahuaylas 2021". La metodología del presente estudio se realizó en la ruta o enfoque cuantitativo, abordó dos niveles el descriptivo y el nivel correlacional, respecto al diseño este fue transaccional o transversal no experimental. La población fue de 22 trabajadores entre mujeres y hombres el muestreo fue no probabilístico se usó 2 cuestionarios de clima laboral y estrés intencional

Los resultados que fueron presentados en la anterior sección confirman las hipótesis planteadas, es decir, que el clima laboral tiene relación con el estrés laboral. Dicha relación esta manifestada de forma inversa, ya que los resultados muestran que existen niveles medios (81.8%) y altos (18.2%) de estrés en el servicio de enfermería, y un clima laboral favorable en un 86.4%, con un coeficiente de correlación de $r=-,514$ $p=0,014<0,05$ Se concluye que hay correlación negativa media ($\rho =-,514$ y un sig de ,014), que indica que un ambiente laboral favorable reduce el nivel de estrés laboral en el departamento de enfermería de un centro salud de Andahuaylas.

Ildefonso et al. (17) en el 2021 en Lima La presente investigación se planteó como objetivo “Establecer la relación entre la carga laboral y el estrés en enfermeras del servicio de emergencia respiratoria del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021”. Es cuantitativo de nivel correlacional y corte transaccional, la población y la muestra es de 50 que conforman el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen; se aplicará como técnica la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos de tipo escala Likert: la primera logrará medir la carga laboral del personal de enfermería (está conformado por 58 ítems con cuatro dimensiones), mientras que la segunda medirá el estrés laboral (conformado por 34 ítems dividido en 3 dimensiones). En conclusión, la relación entre variables se determinará mediante el coeficiente Rho de Spearman.

Gálvez et al. (18) en el 2022 en Lima cuyo objetivo es “Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés en los internos de enfermería de la universidad Norbert Wiener, 2022”. Metodología: hipotético deductivo de diseño observacional y trasnsversal; la población de 120 internos de enfermería de los cuales en la muestra se seleccionaron 92 internos de la universidad Norbert Wiener matriculados el año 2022, las variables a analizar

fueron la carga laboral y el estrés laboral, con cada una de sus dimensiones; lo cual, se logró llevar a cabo a través de dos instrumentos de medición, Escala de carga laboral y la Escala de estrés de enfermería NSS ; los estadísticos de prueba para el análisis fueron el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba del Rho de Spearman . Se obtuvo como resultado que la mayor cantidad de internos estaba entre las edades de 28 a 34 años (47.8%), sexo femenino (88%) y pertenecen al décimo ciclo (88%); tienen un alto nivel de carga laboral (65.2%) y nivel de estrés medio 63%. Dando a conocer la relación entre las variables y dimensiones demostrando que la carga laboral se asocia estrechamente con el estrés laboral.

Machaca et al. (19) en el 2021 en Arequipa La presente investigación tiene como objetivo “determinar el Nivel de estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería de emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021”. Cuya investigación es no experimental, descriptivo y correlacional La población y muestra fue seleccionada fue por muestreo no probabilístico de conveniencia en la cual son 80 profesionales de la salud se usó la encuesta como técnica y nuestro instrumento de escala para dos variables, en la cual son confiables y presentan validez; los resultados fueron comprobados con las hipótesis realizadas a través de la correlación de Rho Spearman. Donde nos muestra que el estrés con un nivel de 43.8% de enfermeros del hospital Goyeneche III del servicio de emergencia tienen un nivel medio de estrés, el 28.8% un nivel bajo y el 27.5% que queda tienen un nivel alto de estrés, y en la variable Sobrecarga Laboral, el 36.3% del personal de enfermería en emergencia del hospital Goyeneche III evidencian un nivel regular de la variable de la sobrecarga laboral, el 32.5% un nivel bajo y el 31.3% restante presenta un nivel alto en la dimensión afrontamiento, se concluye que Existe relación entre el nivel de

estrés laboral y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital Goyeneche III, 2021.

Tapia et al. (20) en el año 2021 en Piura cuyo objetivo es “Determinar los efectos del estrés laboral por el exceso de trabajo en los profesionales de enfermería” La metodológica de este trabajo de investigación es de tipo básica con el único objetivo de analizar sobre los efectos del estrés por exceso de trabajo, el enfoque es cualitativo porque refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de la investigación, la población y muestra es de 50 profesionales de enfermería , la técnica que se utiliza es la observación directa y la entrevista mediante un cuestionario de preguntas elaborado por Maslach y Jackson y como resultados se centra más en el agotamiento emocional de las mismas con un 37,31% donde se evidencia que el personal de enfermería se encuentra agotado emocionalmente.. Respecto al estudio, tiene como conclusión que, si existe relación entre niveles de estrés y desempeño laboral, los especialistas de enfermería de la unidad de cuidados intensivos laboran en el Hospital Dr. Teodoro Maldonado de Guayaquil, 2021.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Estrés laboral

El termino estrés proviene de la palabra “stress” que es tensión o presión, la Organización Mundial de la Salud nos dice que el estrés es como: "un resultado no específico del ser viviente a cualquier demanda del exterior" y la situación que se produce por un síndrome específico que trata en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico” (21).

El estrés es muy complejo que implica estímulos, respuestas y procesos mentales que radican entre ambos, supone una situación del organismo representado por el sobreesfuerzo, es un proceso dinámico que involucra muchas variables que funcionan a diferentes niveles e interaccionan entre sí: agentes internos y externos, procesos de evaluación cognitiva, estrategias de afrontamiento, respuestas psicológicas y fisiológicas (reacción de estrés), variables moduladoras asociadas a elementos predisposiciones (tipo de personalidad) y elementos demográficos (sexo, edad.)(22).

El estrés laboral es aquel que se genera por el aumento de influencia que tiene la zona en el medio de trabajo. Es un resultado de inestabilidad entre la implicancia laboral (igualmente propia) y la propiedad o medios aprovechables para destruirlo eficientemente. Muchas veces, puede originarse por componentes totalmente extraños al trabajador (23).

El grupo de Enfermería es una de las carreras más propensas a sufrir estrés laboral en la cual es una profesión que tiene una responsabilidad siempre presente y por los propios elementos estresantes de la profesión, tales como la atención al dolor, largas caminatas en busca de pacientes y personas problemáticos. Por otro lado, dentro de los factores ambientales debido a la sobrecarga de trabajo, encontramos a la estructura jerárquica, sistema con turnos prolongados, la falta de respeto en las programaciones, problemas entre compañeros, insatisfacción laboral, falta de reconocimiento social, falta de filiación con la organización, falta de capacidad en el trabajo, y la percepción de un bajo sueldo económico (24).

Fisiopatología

El estrés de cada organismo tiene sus propias características, los cambios más notorios se producen a nivel del sistema nervioso. Además, liberación masiva de glucocorticoides al torrente sanguíneo: catecolaminas (adrenalina y noradrenalina), cortisol y encefalina; aumenta la glucosa circulante, los factores de coagulación, los aminoácidos libres y los factores inmunológicos (la sangre se vuelve trombolítica, lo que aumenta el riesgo de accidente cerebrovascular y otras trombosis. El cuerpo desarrolla estos mecanismos para mejorar las posibilidades de sobrevivir a una amenaza a corto plazo, pero no debería mantenerse indefinidamente, porque a medio y largo plazo, ese estado de alerta constante del organismo se reserva. Finalmente, el estrés (especialmente la ansiedad) provoca un debilitamiento de la respuesta inmune, que es el resultado de la liberación de hormonas del estrés que impiden la maduración. de linfocitos, inmunidad específica (25).

Síntomas del Estrés

Síntomas psicológicos: Se trata del bienestar psicológico de una persona, entre nuestros síntomas: incapacidad para dormir. Sentirse muy cansado o agotado.

Síntomas fisiológicos: Se refieren a las lesiones físicas que experimenta una persona. Migraña y dolor de cabeza. Indigestión o malestar en el tracto gastrointestinal. Dificultad para respirar o sensación de asfixia. Disminución del apetito. Temblores musculares (como espasmos nerviosos o parpadeo). Fuertes tentaciones de no levantarse por la mañana.

Síntomas conductuales: El estrés se refleja en el comportamiento y la conducta de una persona, como cambios en la productividad laboral, reducción de la capacidad de trabajo, ausencia, malas relaciones, nutrición inadecuada, inyecciones o sensaciones dolorosas en

diferentes partes del cuerpo (26).

Dependiendo de su duración, el estrés se complica por el tiempo que permanece en el cuerpo:

Estrés agudo: forma parte de presiones pasadas y futuras, es positivo, pero en pequeñas dosis, en exceso, da resultados debilitantes. También se le llama estrés de corta duración, se presenta cuando el evento ocurre de forma espontánea, no causa daños graves por falta de tiempo, dolores emocionales, trastornos musculares y digestivos, etc.

Estrés Episódico Agudo: Ocurre con frecuencia, quienes lo padecen tienden a llevar estilos de vida irregulares, suelen llegar tarde, apresurarse porque no pueden cubrir sus necesidades diarias debido al estrés, este estrés se caracteriza por estar estresados. círculo continuo.

Estrés crónico: Es continuo y diario, se desarrolla lentamente y se trata continuamente. Se presenta mayoritariamente en clases medias y bajas, la persona no encuentra salida a algún problema emergente, emocional o físico que provoque una disminución de la capacidad laboral. La última etapa de este tipo de estrés es cuando la persona que lo padece se acostumbra (27).

Estrés Laboral

Podemos definirlo como el desequilibrio psicológico y fisiológico que presenta el profesional causado por la exposición a situaciones de tensión en su centro de labores o en un medio ambiente hostil, haciendo que la persona tenga una respuesta frente a esto, inicia con un sistema de alarma haciendo que se estimule la producción de adrenalina aumentando así la angustia, que es como una barrera al agente tensor que genera el estrés, continua con

la resistencia a todo lo generado y culmina con el agotamiento que siente por quizá no tener instrumentos para el afronte de esta situación(28).

Estresores Laborales

a) Conflicto de trabajo: Se entiende la presencia de requisitos contradictorios e incompatibles en el desempeño de la tarea. En el tratamiento de los pacientes, este conflicto puede manifestarse al tener que elegir entre los principios éticos aprendidos durante el período de formación, la limitación de los recursos sanitarios disponibles y la limitación financiera que exige la toma de decisiones en la práctica clínica habitual.

b) Ambigüedad de trabajo: Se comprende la incertidumbre sobre los requisitos de la tarea, la capacitación para realizarla y las expectativas de los resultados deseados. En la práctica clínica, el estrés, la incertidumbre diagnóstica y terapéutica y la ambigüedad en los roles de médicos, enfermeras y enfermeros son evidentes.

c) Sobrecarga de trabajo: Es un trabajo extra, un trabajo difícil de completar por urgencia o presión de tiempo. Por tanto, la demanda de tareas supera los recursos para poder responder a ellas de manera efectiva, es decir; Ser capaz de gestionar tareas y cada persona debe completarlas. Los profesionales de la salud suelen encontrarse con pacientes en situaciones que ponen en peligro su vida y en las que se sienten incompetentes, inseguros y frustrados (29).

Factores relacionados con el estrés laboral en enfermería

Dentro de los factores de riesgo de estrés laboral en el profesional de Enfermería tenemos:

a) Factores Personales: Estas son las condiciones características de cada hombre, que le impiden realizar su tarea con naturalidad. Muy a menudo, los profesionales propensos al estrés (ansiosos), tienen poca frustración, capacidad de liderazgo y toma de decisiones; personas que reportan sentimientos de impotencia debido al fracaso del paciente; incertidumbre y miedo al fracaso en enfermería; que se sienten insuficientes para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapaz de abordar satisfactoriamente las preocupaciones del paciente; tiene dificultades para trabajar con uno o más compañeros del servicio; con deberes familiares, hogar, hijos y responsabilidades de pareja con problemas personales, falta de capacidad de gestión de personas e intolerancia hacia las mismas; incapacidad para trabajar en grupo, dependencia absoluta de otras personas para realizar el trabajo y tomar decisiones. Otros factores a considerar son la edad, el sexo y el estado civil.

b) Factores Ambientales: Se trata de condiciones físicas externas, o los llamados estresores del entorno físico, que modifican el flujo normal de trabajo de un trabajador sanitario porque distorsionan la concentración y la calma que necesitan para realizar su trabajo de forma óptima. (30).

• **Iluminación:** La iluminación adecuada no sólo nos ayuda a ver mejor cuando trabajamos, sino que también ayuda a prevenir problemas de salud, aumentar la productividad y crear un mejor ambiente de trabajo en general. No es lo mismo el trabajo nocturno que el diurno, una iluminación insuficiente en el lugar de trabajo puede provocar fatiga visual, fatiga, dolores

de cabeza, estrés y accidentes. Trabajar con poca luz daña tu visión. La fuerte luz solar del verano, especialmente para las enfermeras comunitarias, también puede dañar la visión.

- **Ruido:** suele ser una sensación auditiva inarticulada desagradable. En el ambiente se define como todo aquello que perturba el oído y afecta a los órganos, ruidos de coches, personas, etc. Trabajar constantemente con alertas puede afectar el desempeño de los empleados (satisfacción, productividad, etc.).

- **Ambiente contaminado:** El aire acumulado en ambientes pequeños causa daños que afectan no sólo a la población trabajadora, sino también al resto de la comunidad, porque está comprobado que la gente urbana pasa entre el 80 y el 90% de su tiempo en ambientes cerrados. Los contaminantes del aire ingresan al cuerpo al ser inhalados y así afectan inicialmente el tracto respiratorio, también pueden ser absorbidos y afectar otros órganos o acumularse en diferentes tejidos. La identificación de riesgos biológicos puede provocar una mayor ansiedad en el profesional, lo que afecta la capacidad de trabajo y el bienestar psicológico.

- Por otro lado, los trabajadores de la salud están constantemente expuestos a sustancias biológicas peligrosas como sangre, orina, heridas inflamatorias, fármacos tóxicos, que crean una tensión constante por los daños que causan todos ellos. Trabajar con pacientes infectados con SIDA y hepatitis nos hace ser más cuidadosos con todas las técnicas que realizamos, y por tanto aumenta el estrés de la exposición a estos pacientes.

- **Peso:** indicador de masa corporal global, los profesionales que van al campo utilizan delantales dobles de EPP, simple película protectora, material, suelen llevar dos termos y escalar montañas, el cansancio puede duplicarse. Estos factores requieren una doble adaptación, tanto física como psicológica.

c) Factores relacionados con presión y exigencia o contenido del trabajo:

Se refiere a las características de la actividad profesional que son independientes del lugar de trabajo. La aparición de estrés varía de persona a persona porque la naturaleza del trabajo y lo que causa a los profesionales depende de lo que les gusta y lo que no les gusta hacer. Si la tarea cumple con las expectativas y habilidades del profesional, promueve el bienestar mental y es una motivación importante. Estos factores requieren el doble de ajuste normal. Estos factores estresantes incluyen, por ejemplo

- Muy poco o demasiado trabajo: en ambas situaciones provocan una situación estresante para el profesional; por un lado, la sensación de no poder con todo el trabajo, y por otro, la insatisfacción personal por no hacer algo productivo.
- Alto ritmo de trabajo: Algo que puede resultar complicado para un profesional en este sentido es la falta de un ritmo constante. Por tanto, este factor está muy relacionado con el anterior, porque la velocidad de trabajo dependería de la cantidad.
- Bajo/alto control: puede crear una situación tensa, porque el control autoritario, intrusivo y excesivo puede crear o generar miedo a un determinado error, por ejemplo, Minsa, Diris, etc. demasiado control conduce a sentimientos de estrés.
- Baja participación en la toma de decisiones: la muy baja participación del personal de enfermería en la toma de decisiones provoca una falta de motivación en el trabajo por falta de coherencia en la responsabilidad y el desarrollo laboral. Por tanto, tal falta de motivación puede desencadenar una situación estresante.
- Carga de trabajo mental: se refiere al nivel de flujo de energía y capacidad mental que utilizan los trabajadores de la salud para completar una tarea. Ejemplo: manejar todas las

vacunas comunes contra el covid en un termo y cargar las diferentes dosis es una habilidad mentalmente agotadora

- **Gestión de tareas:** si no existe una supervisión firme de nuestras actividades, es decir, si las actividades realizadas no se adaptan a nuestra información. Ejemplo: una enfermera que ha trabajado en un hospital durante muchos años, de repente viene a trabajar a la comunidad. No tiene el control de la tarea actual y no se atreve a tomar iniciativas apropiadas por miedo a la falta de conocimiento, atención y falta de liderazgo.

- **Estimulación lenta y monótona:** Cuando existe una baja estimulación por estrés genera una disminución en el estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se desarrolla, por ejemplo, en las labores rutinarias y automatizado que impide el desarrollo de la imaginación y la creatividad como también el pensamiento independiente.

d) Factores Organizativos: Son específicos y dependen de la institución donde se desarrolla la actividad profesional. Principalmente la disposición por turnos de trabajo, donde se observó que el personal de enfermería trabaja en diferentes turnos, ya sea de mañana, almuerzo o noche o muchas veces durante los días festivos y días festivos, algunos abandonan el turno y continúan a otro trabajo. la organización es la siguiente:

- **Sobrecarga laboral:** La sobreestimulación o estrés provocado por la sobreestimulación puede ser objetivo o subjetivo dependiendo de la evaluación y características de la persona. La realización de tareas importantes se considera abrumadora y provoca tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de juicio, ansiedad, confusión, letargo, falta de concentración, insatisfacción, baja autoestima, sensación de peligro, taquicardia, colesterol alto, nicotina y otras adicciones, tratar de satisfacer el exceso de demanda. Desde el punto de vista laboral,

reduce la motivación laboral, la aportación o sugerencias laborales y la calidad de las decisiones tomadas, y aumenta el número de accidentes laborales.

- **Clima de la organización:** La organización tiene un carácter, un ambiente especial en la planificación de la producción. Este clima determina el comportamiento de los individuos que lo integran, pero es difícil de cuantificar por la falta de rigor científico en su medición. Puede ser tenso, relajado, cálido o no atmosférico. Todos estos provocan distintos grados de estrés en las personas, dependiendo de cuán vulnerable o sensible sea cada persona.

- **Estilos de gestión:** Pueden deberse a estructuras rígidas e impersonales, supervisión o conocimiento insuficiente, incapacidad para participar en la toma de decisiones, etc.

- **Tecnología:** La usabilidad con la que una organización proporciona a sus empleados los elementos necesarios para sus actividades, así como el uso de la tecnología correspondiente a la formación, suele tener un valor estresante. Los recursos deben satisfacer las demandas y requisitos del trabajo.

- **Conflicto de roles:** Ocurre cuando existe un conflicto entre las expectativas del experto y los requerimientos reales de la organización. Pueden surgir conflictos, como recibir instrucciones contradictorias o poco razonables de una enfermera, o cuando los objetivos no coinciden con lo que realmente hacemos. Si no está claro lo que hay que hacer, el propósito de nuestro trabajo y las responsabilidades que conlleva, podemos sentirnos muy estresados. Estas situaciones reducen la creatividad de las personas expuestas al conflicto porque el miedo al fracaso conduce a un trabajo menos satisfactorio. Las personas suelen sufrir de presión arterial alta y colesterol alto. También son importantes el ocio, las relaciones, la sensación de ser observado y criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las limitadas oportunidades de avance. Estos factores también pueden causar estrés laboral.

Responsabilidades y decisiones muy importantes: Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a:

- Responsabilidades numerosas y variables.
 - Trabajo intelectual excesivo.
 - Tensión psicológica continuo.
 - Inseguridad laboral
 - Competencia
 - Búsqueda de la eficacia
 - Adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.
- Malas relaciones interpersonales: El trabajo del personal de enfermería se basa en el trabajo en equipo, lo que no es posible cuando las relaciones con compañeros o superiores son malas. Todos los problemas surgen de este problema. otros, es decir malas relaciones con los usuarios/pacientes, trato impersonal en el lugar de trabajo y falta de comunicación, todas estas circunstancias tienen un enorme impacto negativo en la vida social y especialmente en el nivel de salud del profesional. Problemas como la baja autoestima, la falta de apoyo, el bajo rendimiento y la falta de satisfacción personal están estrechamente relacionados con las malas relaciones con los compañeros (31).

Dimensiones de la variable 1

a. Estrés Físico

Son las condiciones físicas que existen en el lugar donde se encuentra el trabajador al momento de realizar sus actividades diarias, es decir en el espacio físico donde rodea a los trabajadores. Se puede decir que estos factores afectan el estrés laboral, la infraestructura

del sitio, la iluminación, el ruido, la temperatura y la ventilación. Al respecto, mencionamos el avance de las actividades diarias, la tecnología o incluso el ruido, la iluminación insuficiente o excesiva en el lugar de trabajo, los materiales que trabajan con cargas altas de decibeles y requieren alta o baja temperatura y humedad, los cuales son tratados en las consideraciones adecuadas. aplicación en el lugar de trabajo. ropa, cabe señalar que todos estos factores contribuyen al estrés laboral y esto impide a los empleados trabajar. Cuando el estrés es continuo, constante y repetitivo, el cuerpo se agota y es más probable que se manifiesten cambios y enfermedades. Los síntomas del estrés no se pueden definir, pero pueden ser: sensibilidad, ira, temblores, pérdida de memoria, inseguridad, inquietud, alergias en la piel, dolor de cabeza y espalda baja, problemas digestivos, bajo peso, pérdida de apetito, inseguridad. Sin embargo, estos signos pueden ser invisibles y el estrés puede convertirse en enfermedad (32).

b. Estrés Psicológico

Los factores individuales se refieren a situaciones íntimas y personales cotidianas, relaciones familiares y situación financiera. Pero debo mencionar el trabajo que realizan en su tiempo libre, su jornada laboral, porque la organización del tiempo libre también sirve para realizar determinadas acciones. En cuanto a los factores organizativos, cabe mencionar que son todos requisitos relacionados con el trabajo como la actividad física, el salario y las condiciones laborales. Estos requisitos laborales tienen en cuenta las diversas tensiones durante la actividad, el desarrollo de la relación. El estrés cura diversos rasgos de la personalidad, cuando llega la fase de estrés aparecen problemas de salud mental, que se manifiestan como sentimientos desagradables que impiden el logro de metas, miedo a

equivocarse, inseguridad, baja autoestima, etc. El estrés es "un proceso psicológico que comienza con una necesidad. El organismo no tiene suficientes oportunidades para afrontarla, por lo que la respuesta es un mecanismo de emergencia que se presenta en forma de activación psicológica que permite recopilar y comprender eficazmente la información de forma rápida". y así fortalece al cuerpo para que pueda responder adecuadamente ", debido a que las demandas relacionadas con el trabajo son demasiado grandes para soportarlas, desarrolla una serie de mecanismos de afrontamiento, incluidas respuestas fisiológicas y negativas como la depresión y la ansiedad (32).

c. Estrés Social

Las relaciones humanas surgen y se desarrollan entre empleados y organizaciones, que se crean en las instituciones de acuerdo con sus normas y estilos de gestión, y que son utilizadas por los líderes organizacionales para optimizar la gestión. Hay razones sociales, pero las relaciones con diferentes personas se complican por el trabajo, el nuevo hogar, la familia, el traslado, las relaciones, etc., y los conflictos surgen uno tras otro. como resultado de una mayor responsabilidad, en el debilitamiento de la resistencia física, que pone en peligro psicológicamente o el desarrollo y las capacidades de una persona dañada por interacciones sociales desagradables en el trabajo ambiental. A estos elementos se suman otras posibles causas de situaciones estresantes, por ejemplo, si el ambiente de trabajo no tiene un horario de trabajo fijo o el salario no es el adecuado para el empleado. Las enfermeras deben brindar buenos cuidados y ayudar a las personas, a la sociedad y a la familia, porque las enfermeras tienen o deben tener habilidades prácticas y teóricas adquiridas en la educación, buena estabilidad física y mental, para que puedan realizar

tareas de manera efectiva al ayudar a los clientes relacionados con la salud. Especialmente enfermeras que trabajan con múltiples usuarios. Estos profesionales están expuestos a eventos traumáticos como una actitud dolorosa ante la muerte de un paciente. Por otro lado, estos, junto con los problemas personales y familiares, conducen a conflictos y comportamientos no positivos que modifican su trabajo de enfermería y desarrollo, así como su bienestar y vida familiar y hacen frente a otros factores estresantes. Cambios de servicio en diversas áreas, falta de comunicación relacionada con problemas de servicio, críticas negativas de colegas, horas extras, reducción de trabajadores de salud, falta de apoyo, calor, sobrecarga, iluminación excesiva y ruido (33).

Teoría del Modelo de Sistemas de Betty Neuman

Sin duda, este modelo de sistema facilita la implementación y adaptación de la práctica de enfermería a muchos entornos diferentes. El diseño de este modelo es fácil de usar y está dirigido a clientes que experimentan componentes apretados. Este modelo nos brinda un aporte importante a la relación que existe entre el enfermero y el usuario, expresando de manera precisa y concisa su aporte a los conocimientos adquiridos a nivel académico y a los conocimientos relacionados con la vida que inciden positivamente en su cuidado físico y mental. De manera similar, el autor Newman considera extremadamente importante que la atención médica visite a personas, familias y áreas para lograr y mantener un buen nivel de bienestar para todos, utilizando tareas con propósito y eliminando componentes estresantes. las tareas básicas se realizan de manera óptima a lo largo de la vida, en este caso reduce la activación de elementos que causan estrés a la persona, previene la condición, por ejemplo, tenemos cuidados preventivos que se realizan en un ambiente

determinado, evita la intrusión. de elementos estresantes que pueden causar daños irreversibles a la salud, el mismo autor explica detalladamente 18 tareas de cuidado individual que se utilizan como método de aplicación en el tratamiento del paciente. Así, este modelo apoya enormemente el futuro de la enfermería porque está relacionado con la naturaleza de la profesión y contiene todos los elementos o características que se deben considerar a la hora de cuidar a un paciente, por lo que es personalizado y por tanto más eficaz (34).

2.2.2 Carga laboral

También conocida como carga de trabajo, es el conjunto de exigencias psicofísicas que se le imponen a un empleado durante la jornada laboral. Aquí es importante recordar que la definición cubre dos áreas definidas con mucha precisión, física y psicológica, y son estas dos dimensiones las que tienen el mayor impacto en las largas jornadas de trabajo estresantes (sobrecarga de trabajo) en la cual es una situación que los cuidadores pueden experimentar (35).

Dimensiones de la variable 2

a. Carga Física

La capacidad de trabajo físico puede variar dependiendo de factores como educación, género, edad, estructura física, carga de trabajo mental, dieta, trabajo por turnos y/o nocturno, o condiciones ambientales adversas. Si la carga de trabajo es demasiado grande, aparecerá la fatiga. Se llama fatiga a la reducción del desgaste físico del cuerpo, que se manifiesta en una persona después de trabajar durante un determinado período de tiempo.

La fatiga suele aparecer cuando el trabajador disminuye el ritmo, nota cansancio, los movimientos se vuelven más torpes y peligrosos, acompañado de una sensación de malestar e insatisfacción y una disminución del rendimiento en cantidad y calidad. Los trastornos musculoesqueléticos afectan sobre todo a dos zonas:

- Trastornos en la columna vertebral: Debido fundamentalmente a posturas forzadas y a manipulación manual de cargas.
- Trastornos en miembros superiores y hombro: Debido a pequeños traumatismos repetidos como consecuencia de la automatización de los procesos productivos que han provocado un aumento de los ritmos de trabajo y la concentración de fuerzas en manos, muñecas y hombros, así como el mantenimiento de posturas en el tiempo (36).

Factores determinantes de la carga física.

Estática: En algunos casos, los trabajadores tienen que permanecer en la misma posición durante largos periodos de tiempo, realizando actividad física sin utilizar la fuerza muscular. Esto aumenta la presión en los músculos, dificultando el bombeo total o parcial de la sangre, provocando posturas dolorosas, dolores musculares y fatiga. Se refiere a las diferentes posiciones que se adoptan en el trabajo y al esfuerzo isométrico de los músculos. La "posición de trabajo" se refiere a la postura corporal basada en fragmentos físicos, no simplemente al conocimiento puro de si una persona trabaja de pie o sentada (37).

Dinámicos: Son estiramientos y estiramientos regulares y continuos que actúan como una bomba circulatoria que mueve la sangre a los músculos, aumentando la presión arterial y el consumo de oxígeno en los músculos. La mejor forma de realizar cualquier

actividad es combinar los dos esfuerzos anteriores, lo que ayudará a mantener el gasto energético y la elevación del ritmo cardíaco dentro de valores ideales. Esto está relacionado con que solemos quedar embarazadas a través de la actividad física y que está muy relacionada con la energía. Esto está directamente relacionado con el riesgo de sufrir contusiones musculares por uso excesivo. Se caracteriza por tareas motoras repetitivas, trabajo sedentario, manipulación pesada y posturas forzadas con diversos peligros, incluidos riesgos ergonómicos (38).

b.-Carga Mental

La carga mental es el nivel de manejo consciente y consciente de la información que es importante para generar la conducta. Los problemas de salud que pueden surgir por la tensión mental, si ésta se prolonga durante mucho tiempo, son: irritabilidad, preocupaciones innecesarias, falta de energía, insomnio, cambios somáticos, alteración de la capacidad laboral. Algunas pautas para prevenir riesgos derivados de la carga de trabajo mental pueden ser: enriquecimiento de las tareas laborales, planificación adecuada del entorno físico, facilitación de la comunicación, diseño adecuado de señales, control del ritmo de trabajo, legibilidad de las señales (39).

Factores determinantes de la carga mental

Los factores de carga mental de trabajo están influenciados por la complejidad, la experiencia técnica y científica, la información procesada, el uso de documentos, seguido de la fatiga percibida: capacidad de concentración, fatiga mental, trabajo que interfiere en la vida personal y, finalmente, el estado emocional: satisfacción emocional, insatisfacción

Seguridad, ansiedad y estrés (40).

Prevención de la carga física y carga mental

Combinar y cambiar la posición sentado o de pie se adapta al máximo a las características de cada persona. La carga disponible del mobiliario no debe exceder: 25 kg para trabajadores no calificados, 15 kg para trabajadores con características especiales (mujeres, jóvenes y ancianos), 5 kg en posición sentada, 40 kg para un trabajador capacitado y 16,6 kg para trabajar. Evite acciones repetitivas programando ciclos de trabajo de más de 30 segundos. Además, se debe evitar repetir el mismo movimiento durante más del 50% del ciclo de trabajo.

Las mesas (deben estar más altas que los codos) y las sillas (deben estar más altas que los codos) y las sillas deben ajustarse usando soportes y herramientas eléctricas si es posible (mantenga la espalda recta y apoyada en el respaldo de la silla, las rodillas dobladas y los pies en el suelo, relajarse, tensión muscular) Cambiar la carga con equipos o medios mecánicos Prevención de la carga mental significa que la base de la prevención de la carga de trabajo es: Facilitar y controlar la información necesaria para completar el trabajo.

Actualizar herramientas y materiales (guías de soporte, listas de verificación, notas, etc.) con los principios de claridad, sencillez y verdadera utilidad. Facilita y dirige el proceso de percepción e interpretación (señales). Facilitar y orientar la respuesta (diseño de controles). Organizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad de horarios, etc.) Reservar tiempo suficiente para cada jornada laboral, dependiendo del día

del día. Dormir unas 8 horas diarias. Recibirá formación en el campo realizada por el empleado (40).

Teoría del Modelo del sistema conductual de Dorothy Johnson

Cabe destacar que el teórica Johnson D. dedicó gran parte de sus estudios a mejorar sus habilidades profesionales trabajando como consejera y enfermera en instituciones educativas de California, donde formalizó su "modelo de sistemas conductuales" en 1980, que se conoce como la teoría de que el paciente aplica una conducta eficaz y positiva para prevenir enfermedades, debido a que el propósito de la enfermería es ayudar a los pacientes y así prevenir cualquier enfermedad, por ello el modelo teórico Dorothy crea un modelo de conducta humana que consta de varios subsistemas compuestos, donde el individuo está sometido al sistema de conducta, intenta equilibrarlo con ajustes que puedan ayudar. Se trabajó efectiva y eficientemente, luego se analizó la respuesta del individuo al estrés y cómo respondería ante situaciones de conflicto y tensión. También es parte de la respuesta a este modelo.

Cabe destacar que Johnson clasifica a las personas en una serie de procedimientos conductuales que constan de siete subsistemas interactivos, y son: adicción, consumo, eliminación, sexualidad, agresión, percepción y finalmente pertenencia. Asimismo, cada subsistema tiene 4 propiedades estructurales, tales como: terminación, tendencia a avanzar, centro de acción y comportamiento; y funcional, protección contra influencias peligrosas, estimulación y nutrición que ayudan a desarrollar el desarrollo y prevenir el estancamiento. Además, la enfermería tiene una fuerza reguladora externa que actúa para restablecer el equilibrio, cuando un individuo tiene inestabilidad e inseguridad es donde se necesita la enfermería, esta asistencia de enfermería debe ser adecuada para mantener

o restaurar la estabilidad y seguridad del individuo, las personas se esfuerzan por mantener su balance, pero la relación con el medio ambiente puede provocar desequilibrios y problemas de salud, en los que enfermería es sinónimo de una fuerza externa que interviene para proteger el desarrollo de la conducta del individuo cuando se siente expuesto a situaciones que amenazan su estabilidad emocional, ponen en peligro su integridad física y salud mental. El trabajo de enfermería también ayuda a la persona expuesta al estrés a afrontarlo satisfactoriamente (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas Salud en Lima Norte, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físico y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físico y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte, 2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológico y la carga

laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológico y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método utilizado en la investigación será el método hipotético-deductivo, es decir, de acuerdo a diversos conceptos, teorías o principios, combinados con los datos empíricos obtenidos, se utiliza la hipótesis como premisa de conclusión previa a la aceptación del contexto. variables que luego se refieren a aspectos específicos (42). La deducción hipotética surge como un mecanismo para avanzar en el conocimiento científico, porque no basta con probar lo que se desprende de la intuición, sino que es importante compararlos con la lógica y el racionalismo crítico con el racionalismo crítico, teorías o leyes que provienen de lo empírico. ciencia, independientemente de su autenticidad general (43).

3.2. Enfoque de la investigación

Los métodos de investigación serán cuantitativos, ya que se utilizarán procedimientos estadísticos para obtener los resultados de la investigación (44). Asimismo, este estudio examinará las características de las variables de análisis que permitan la generalización de los resultados.

La investigación cuantitativa involucra el conteo de números y métodos matemáticos, y actualmente es un conjunto de procesos organizados secuencialmente para probar hipótesis específicas (45).

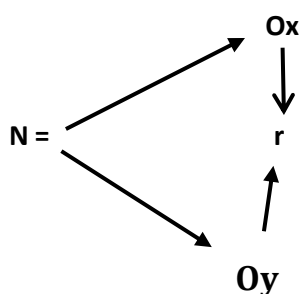
3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada ya que se sujeta a los hallazgos y se aplicara en campo para luego generar conocimientos y tiene como finalidad producir base teoría respecto a la relación entre el estrés y la carga laboral de las brigadas de Vacunación de la Diris Lima Norte (46).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño metodológico del estudio será no experimental ya que las variables no llegan a modificarse en ningún momento y de corte transversal porque las variables simultáneamente se realizarán con una medición haciendo un corte en el tiempo. Además, será de nivel correlacional, es decir que se establecerá una relación entre las dos variables estrés y carga laboral de las brigadas de Vacunación de la Diris Lima Norte, determinando así el grado positivo o negativo (47).

El diseño de estudio se representa de la siguiente manera



En donde:

N = muestra

Ox = Observación de la Variable estrés

Oy = Observación de la variable carga laboral de las brigadas de vacunación

R = Relación entre las dos variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población estuvo constituida por 100 profesionales de la salud entre licenciadas y técnicas de enfermería que conforman las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte

Muestreo: Es Probabilística por el método aleatorio simple.

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2 (N-1) + z^2 \cdot P \cdot Q}$$

En donde:

n: tamaño de muestra

N :100 personas (licenciadas y técnicas) que conforman las brigadas de la Diris Lima Norte Z

:1.96 constante según el nivel de confianza del 95%

P: 0,5 (50%) de la población estimada que tiene actitudes favorables q: 0,5(50%) de la población estimada que tiene actitudes desfavorables

E: error o diferencia máxima 5% =0.05

$$n = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (100)}{(0.05)^2(100 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

por lo tanto, n = 80

Muestra: Siendo la muestra 80 profesionales de la salud que conforman las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte estos serán seleccionados según el criterio de inclusión y exclusión.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Licenciadas y técnicas que solo pertenezcan a las brigadas de vacunación de la Diris

Lima Norte

- Licenciadas y técnicas que son cas y terceros
- Licenciadas y técnicas que roten en puntos de vacunación y que salgan a campo

Criterios de exclusión:

- Licenciadas y técnicos que laboren en centro de salud o centro materno infantil
- Licenciadas y técnicos nombrados
- Personal Estadístico o administrativo

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés Laboral

Variable 2: Carga Laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estrés Laboral	El estrés es resultado de una prolongada situación de influencias o exigencias internas o externas llamadas estresores interpersonales en el ambiente de trabajo, que no es una dificultad de los individuos sino es producto del entorno social en el que laboran (23)	El estrés es la tensión física y emocional del personal de enfermería que se encuentra laborando como brigada de vacunación de DIN en el cual tiene como dimensiones estrés físico, psicológico y social.	Físico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas Realizadas ✓ Tiempo ✓ Carga de Trabajo 	Ordinal siempre (4), casi siempre (3), algunas veces (2), casi nunca (1), nunca (0)	Estrés Alto: (126 a 170) Estrés Medio: (80 a 125 p) Estrés Bajo: (34 a 79 puntos)
			Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nivel de Preparación Profesional ✓ Falta de apoyo personal 		
			Social	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conflictos interpersonales ✓ Insuficiente Personal 		
Carga Laboral	La carga laboral es el grupo de necesidades psicofísicas que están sometidas las personas en su jornada laboral de manera excesiva, desproporcionada y constante, cuando es enorme comienza aparecer el cansancio, es la limitación de la capacidad física y mental de la persona después de ejecutar una actividad en un determinado período de tiempo (27).	La carga laboral es el conjunto de necesidades que están sometidas el personal de enfermería en su jornada laboral de manera desproporcional en el cual tiene como dimensiones la carga física y mental.	Carga Física	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demanda Física ✓ Fatiga Física 	Ordinal No (0) Si (1)	Nivel de Carga Alta (0-7) Media (8-14) Baja (15-20)
			Carga Mental	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demanda Mental ✓ Fatiga mental 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se aplicará una encuesta individual a través de dos instrumentos, un Cuestionario de carga laboral y una Escala de estrés de enfermería.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1.

La siguiente escala de estrés fue tomada del estudio de Dilani J en 2019 hasta hoy en día ha sido validada, adaptada, revalidada y muy conocida llamada también Nursing Scale Stress su principal finalidad es evaluar el estrés en el trabajador de salud especialmente en el área de enfermería. El siguiente instrumento será aplicado para los licenciados y técnicos de enfermería que pertenezcan a las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte, dicho cuestionario este compuesto por 34 ítems que nos indican las diferentes situaciones que ocasionan el estrés en el trabajo en el personal de enfermería. En la cual contiene 3 dimensiones que es el físico del 1 al 4, psicológico del 5 al 24 y social del 25 al 31 con cinco alternativas que son siempre (4), casi siempre (3), algunas veces (2), casi nunca (1), nunca (0) que se pueden escoger. Se desarrollara con un tiempo de duración de 25 min en la cual tendrá la escala de un nivel de estrés: alto (126 a 170), medio (80 a 125 p) y bajo (34 a 79)(48).

Instrumento de la variable 2.

El siguiente cuestionario para medir la carga laboral fue tomada del estudio de Ahumada en 2017 en la cual tiene como objetivo determinar el nivel de carga laboral del personal de enfermería en la cual mide dos dimensiones que es la carga física (del 1 al 10) y la carga mental (del 1 al 10) con un total de 20 ítems la cual tienes dos alternativas con los siguientes valores de no (0) y si (1).Se desarrollara en un tiempo de 15 min en la cual tendrá una escala de nivel de carga laboral si es alto

será (0-7) , Medio(8-14) y bajo (15-20) (49).

3.7.3. Validación

Instrumento de la variable 1.

El presente instrumento de escala de estrés fue validado en Perú por Dilani la prueba de validación fue a través de 3 jueces de expertos dicho cuestionario queda certificada y aprobada (48).

Instrumento de la variable 2

En cuanto a nuestro segundo instrumento para medir la carga laboral fue validado en Lima Perú por Ahumada en el año 2018 (49).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento de la variable 1.

Se aplico el método estadístico Alfa de Cronbach, con el fin de medir la confiabilidad de las variables, el resultado de análisis de fiabilidad se obtuvo como resultado 0.9 Alfa de Crombach, aplicado por Dilani llegando a la conclusión de que el instrumento es fiable (48).

Instrumento de la variable 2.

El siguiente instrumento que se utilizara para medir la carga laboral es dicotómico se aplicó un kr20 (Kuder Richardson) resultando un 92 concluyendo que es un instrumento fue ejecutado por Ahumada en el año 2018 la cual indica que es confiable (49).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Para lograr la investigación, se solicitará que cada personal de salud que conforman parte de las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte firmen el consentimiento informado para poder continuar con la investigación, luego se aplicará dos encuestas teniendo un tiempo de duración de 40 min aproximadamente, al terminada la aplicación de la muestra se realiza la tabulación de la

información en una base de datos estadístico para luego realizar la interpretación y análisis correspondiente.

Análisis de datos

La información será procesada y se utilizará el programa estadístico SPSS v 28. El análisis de las variables se realizará con el coeficiente de correlación de Pearson y la prueba de Rho de Spearman. Si existe dicha relación entre variables se establece el nivel de confianza a un 95% y la regla de decisión es de $p < 0.05$, para determinar que existe una relación significativa entre dichas variables.

3.9. Aspectos éticos

Será tomado a consideración lo señalado por el Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los principios bioéticos de Belmont: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Este presente estudio no someterá ningún tipo riesgo a nuestros participantes, la investigación que se realizará será únicamente para fines de estudio.

Principio de Beneficencia

Al finalizar dicho estudio ayudara a beneficiar a este grupo ocupacional a fin de que se pueda realizar mejoras. Dichos resultados se pueden presentar y puede servir como base de conocimiento para proteger la salud de los trabajadores de la salud.

Principio de No Maleficencia

No se realizará ningún daño a nuestros participantes, solo se les aplicara una encuesta con el fin de saber su sentir respecto a su trabajo y conocer la carga laboral como también el estrés que desarrollan, todas las respuestas que nuestros participantes nos brinden será anónimo para así no lograr perjudicarlos en su centro de labores.

Principio de autonomía

Los participantes tienen todo el derecho a conocer cada detalle de la investigación que se está realizando, tiene el derecho de aceptar o rechazar. La aplicación de este principio se basa principalmente en la firma de un consentimiento informado donde se explica los detalles y beneficios es decisión si el participante acepta o no y no se le juzgara.

Principio de Justicia

Los participantes se les tratara de una manera justa y con respeto de manera equitativa, se respetará su identidad y sus diferencias toda la información que se brinde será solo con fines de estudio y de carácter científico.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023					
	Jul.	Agos.	Set.	Oct.	Nov	Dic
Búsqueda de la realidad problemática	X					
Identificación de las fuentes bibliográficas	X					
Situación problemática y marco teórico	X	X				
Importancia y justificación de la investigación	X	X				
Planteamiento de problemas y objetivos		X				
Enfoque y diseño de investigación		X	X			
Población, muestra y muestreo		X	X			
Técnicas e instrumentos de recolección de datos		X	X			
Aspectos bioéticos			X			
Métodos de análisis de información			X	X		
Aspectos administrativos del estudio				X		
Elaboración de los anexos				X		
Aprobación del proyecto					X	X
Sustentación del trabajo						x

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	150	2.00	300.00
	Internet	Horas	250	2.00	500.00
	Encuadernación	Unidad	06	35.00	210.00
	Viático	Unidad	100	10.00	1,000.00
	Movilidad	Unidad	100	2.00	200.00
	Subtotal				2,210.00
Recursos materiales	Papel bond	Millar	05	100.00	100.00
	Lapiceros	Unidad	20	2.00	40.00
	Archivadores	Docena	05	20.00	100.00
	Memoria USB	Unidad	01	100.00	100.00
	Subtotal				320.00
N°	ÍTEMS				COSTO (S/.)
1	Servicios				2,210.00
2	Recursos materiales				320.00
TOTAL					2,530.00

5. 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] Ginebra: OMS, 2022. [consultado el 07 de julio de 2022] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guideurges-greater-safeguards-to-protect-health-worker>
- 2.-Juárez B. El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS. El Economista [internet], 5 de enero del 2022 [consultado el 05 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-esoficialmenteuna-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
- 3.-Organizacion Panamericana de la Salud. En medio de la pandemia de COVID-19, un nuevo informe de la OMS hace un llamamiento urgente a invertir en el personal de Enfermería [Internet] Washington, 2020 [citado 03 septiembre de 2021]. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15772:amid-covid-19-pandemic-new-who-report-urges-greater-investments-in-thenursingworkforce&Itemid=1926&lang=es.
- 4.-Flores A. Estrés y desempeño laboral en personal de salud que labora con pacientes Covid en un establecimiento de salud Lima, 2021 [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6152/T061_48278238_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 5.-Flores A. Estrés y desempeño laboral en personal de salud que labora con pacientes covid en un establecimiento de salud Lima, 2021 [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Lima:

Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6152/T061_48278238_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6.- Cárdenas I, Borja E. Consecuencias de la carga laboral en el personal del centro de salud urbano durante el proceso de vacunación contra la COVID-19, Ecuador 2021[Especialización en Psicología Laboral]. Ecuador: Universidad Internacional SEK; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4300>

7.-Tello L. El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día. Gestión. [internet], 13 de mayo de 2021 [consultado el 25 de setiembre de 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/>

8.- Organización Mundial de la Salud. Campaña de un año de duración con el lema «Hablemos de la depresión por el día Mundial de la Salud [internet]2017[consultado el 30 de marzo del 2017] Disponible en: http://ww.who.int/topics/mental_health/es/

9.-Taico k. Estrés laboral y desempeño profesional enfermero en las campañas de vacunación Covid – 19 vacunatorio Sinchi Roca, Lima,2021 [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería] Lima. Universidad Norbert Wiener ,2021 Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8142/T061_73400371_T.pdf?sequence=1

10.- Gálvez D. Carga Laboral y su relación con el estrés en los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, 2022 [Tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022 Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7320/T061_76365916_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11.- Kokoroko E, Sanda M. Efecto de la carga de trabajo en el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana: el papel del apoyo de los compañeros de trabajo Ghana,2019. Seguridad y Salud en el Trabajo [internet]2019 ;10 (03),341-346. [consultado el 20 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118304050>

12.- Molina P, Muñoz M, Schelegel G. Estrés Laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Criticas Chile, 2019 Medicina y Seguridad del Trabajo [internet] 2019; 65(256),177-285 .[consultado el 20 de agosto de 2023] Disponible en:

https://repisalud.isciii.es/bitstream/handle/20.500.12105/12906/Estr%C3%A9slaboraldeProfesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13.- Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia, España Enfermería Global [internet]2021,12(3),125-150.[consultado el 24 de agosto de 2023] Disponible en :https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000300008

14.-Zhang M, Ping Z, Liu Y, Wang H, Kaili N, Hu K, Meichen D. Influencia del estrés percibido y la carga de trabajo en el compromiso laboral de enfermeras de primera línea durante la pandemia de COVID-19. Revista de Enfermería Clínica [Internet]. 2021; 30(6): 11-15. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jocn.15707>

15.-Biganeh J, Ashtarinezhad A, Behzadipour D, Khanjani N, Tavakoli A, Bagheri M. investigando la relación entre el estrés laboral, la carga de trabajo y el estrés oxidativo en enfermeras. Int J de Occup Safety y Ergon [Internet]. 2021; 28(2): 1176-1182. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1877456>

16.-Alcarraz F. Clima Laboral y estrés en los trabajadores del servicio de enfermería de un centro de salud de Andahuaylas ,2021 [tesis para optar el título de licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Cesar Vallejo;2021 ,

Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82574/Alcarraz_GFM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

17.- Ildefonso R. Carga Laboral Y Estrés En Los Enfermeros Del Servicio De Emergencia Respiratoria En El Hospital De Lima ,2021. [tesis para optar título de especialista en cuidado enfermero en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener ;2021 Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5773/T061_45313067_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18.- Gálvez D. Carga Laboral y su relación con el estrés en los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener,2022 [tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Wiener;2022Disponible:https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7320/T061_76365916_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19.- Machaca M, Quispe C. Estrés y Sobrecarga Laboral del Profesional de Enfermería en Emergencia del Hospital Goyoneche III, Arequipa, 2021[tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería] Arequipa: Universidad Cesar Vallejo; 2021.

Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70534/Machaca_IML-Quispe_UCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20.-Tapia E. Análisis sobre efecto de estrés por exceso de trabajo en los profesionales de enfermería de un Hospital de Guayaquil,2021[tesis para optar el título de Licenciado en Enfermería] Piura: Universidad Cesar Vallejo ;2021. Disponible en:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78186>

- 21.-Organización Panamericana de la Salud. Estrés Laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y la sociedad [internet] 2016 [consultado, 29 de agosto del 2023]. Disponible en : https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0&gsc.q=estres
- 22.-Sánchez J. Estrés Laboral. [internet] 1era edición 8(2): pág. 55. Biblioteca Nacional de Salud y Seguridad Social, 2018[consultado 15 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- 23.-Torres D. Prevención Seguridad, Salud y Medio Ambiente. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo. 2018. [internet]. [consultado el 25 de setiembre de 2023] Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causasconsecuencias-y-como-prevenirlo/>
24. Ildefonso R. Carga Laboral Y Estrés En Los Enfermeros Del Servicio De Emergencia Respiratoria En El Hospital De Lima ,2021. [tesis para optar título de especialista en cuidado enfermero en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener ;2021 Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5773/T061_45313067_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 25.-Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Honorio Delgado, Arequipa ,2019. [Tesis para optar el título de licenciada en Enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.;2019. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10437>
- 26.- Laqui C. Influencia del nivel de estrés en el desempeño laboral de los trabajadores, de la Microred de salud Alca y Cotahuasi,2019. [Tesis para optar maestra en Ciencias: Salud Ocupacional]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. 2019. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1726a903-723e-4dab-a214->

002e543509da/content

27.- Ildefonso R. Carga Laboral Y Estrés En Los Enfermeros Del Servicio De Emergencia Respiratoria En El Hospital De Lima ,2021. [tesis para optar título de especialista en cuidado enfermero en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Norbert Wiener ;2021 Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5773/T061_45313067_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28.-Cahuani L. Estrés laboral del profesional de enfermería del centro regulador de urgencias y emergencias nacional Essalud Huancayo ,2019 [tesis para optar segunda especialidad en emergencias y desastres]. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes;2019. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1568/TA037_40774253_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29.-Abanto S. Relación entre Nivel de Estrés y Carga Laboral en Profesionales de Enfermería Hospital Caraz,2018[tesis para optar título de Licenciada en Enfermería] Caraz: Universidad San Pedro, 2018 Disponible:http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4497/Tesis_56585.pdf?sequence=1&isAllowed=y

30.-Abanto S. Relación entre Nivel de Estrés y Carga Laboral en Profesionales de Enfermería Hospital Caraz,2018[tesis para optar título de Licenciada en Enfermería] Caraz: Universidad San Pedro, 2018 Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4497/Tesis_56585.pdf?sequence=1&isAllowed=y

31.-Cercado M. Prevención de riesgos laborales [internet] [consultado el 02 de setiembre de 2023]. Disponible en <https://croem.es/prevencion-de-riesgos-laborales/>

- 32.-Gomez W. Estrés y rendimiento académico en los estudiantes del programa de segunda especialidad en enfermería: cuidado enfermero en emergencias y desastres en una Universidad Privada de Lima, 2020. [Maestro en Docencia Universitaria] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener,2020.Disponible en:https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9872/T061_10761066_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 33.-Narrea S. Estrategias de afrontamiento y su relación con el estrés laboral en el personal de enfermería en el Centro Quirúrgico de una Clínica Privada en la ciudad de Lima ,2023[Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]Lima: Universidad Privada Norbert Wiener, 2023.Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9826/T061_40638130_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 34.-Loayza E. Carga laboral y nivel de estrés del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Luis Negreiros Vega Lima Callao ,2022 [Titulo especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener,2022.Disponible en : https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7910/T061_40852078_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- 35.-Instituto Nacional de Seguridad y higiene en el Trabajo, Carga Física del Trabajo Ergonomía y psicología aplicada 2022 [internet] [consultado 22 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+5.+Carga+f%C3%ADsica+de+trabajo.pdf>
- 36.- Instituto Nacional de Seguridad y higiene en el Trabajo, Carga Física del Trabajo Ergonomía y psicología aplicada 2022 [internet] [consultado 22 de noviembre de 2023] Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema+5.+Carga+f%C3%ADsica+de+trabajo.pdf>
- 37.-Miguel B, Serrano R, Arbués C, López R, Blasco J, Bartolomé A. La carga de trabajo, artículo monográfico. Revista Sanitaria de Investigación. [internet] 2021 ;2(12). [Consultado el 08 de febrero del 2022]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo->

articulomonografico/

38.- Galvis J, Pérez J, Ramírez Y, Betancur C, Gómez L. Carga Física en Trabajadores del Área de Acabados en Industria Metalmeccánica. Revista Colombiana de Salud Ocupacional, [Internet]. 2015; 5(4) [Consultado el 07 de febrero del 2022].

Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4932/4219

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación:

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Tipo de investigación
¿Cuál es la relación entre el estrés y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte,2023?	Determinar la relación entre el estrés y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte,2023	Existe relación positiva estadísticamente significativa entre el estrés y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la DIRIS Lima Norte,2023.	Variable 1 Estrés	El tipo de investigación es fundamental o básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones:	Método y diseño de la investigación
¿Cuál es la relación entre la dimensión físico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023?	Identificar la relación entre la dimensión físico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris de Lima Norte.	No existe la relación positiva estadísticamente significativa entre el estrés y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la DIRIS Lima Norte,2023.	Físico Psicológico Social	El método es hipotético-deductivo y el diseño metodológico del estudio será no experimental y correlacional.
¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023?	Identificar la relación entre la dimensión psicológico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris de Lima Norte.	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión físico y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023.	Variable 2 Carga Laboral	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre la dimensión social y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023?	Identificar la relación entre la dimensión social y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris de Lima Norte	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión psicológico y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023.	Dimensiones: Carga Física Carga Mental	La población es de 100 profesionales de la salud entre licenciadas y técnicas de enfermería que conforman las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte. Siendo la muestra 80 profesionales de la salud que conforman las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte.
¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023?	Identificar la relación entre la dimensión psicológico y la carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris de Lima Norte	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión social y la carga laboral de las brigadas de vacunación de la Dirección de Redes Integradas de Salud en Lima Norte,2023.		

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento para recolección de la información

Nursing Scale Stress

Datos Generales:

Edad:

Sexo:

Indicaciones: Marque con un aspa en la casilla, la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su realidad sobre el estrés dentro de sus labores

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	FISICO					
1	Tiene que realizar muchas tareas que no son relacionadas con la enfermería					
2	No le alcanza el tiempo para completar todas las actividades del turno					
3	Ha sido transferido de un lugar a otro para cubrir la falta de personal					
4	Hay insuficiente personal para cubrir el turno adecuadamente					
	PSICOLOGICO					
5	Le afecta conversar con un paciente que reclama continuamente					
6	Observar el sufrimiento de un paciente le conmueve					
7	Si el paciente le ocurre un shock y usted entablo una buena relación estrecha, le es difícil superar.					
8	La muerte de un paciente, le entristece					

9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando su coordinadora o medico no está disponible, la desestabiliza					
10	Cuando un paciente le pregunta información y usted no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
11	Cuando un paciente le genera sentimientos negativos, siente que no puede expresar su sentir y se contiene					
12	No sentirse preparado para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento o el manejo de una vacuna nueva q ingresa, la confunde					
14	Le afecta su estado emocional cuando requiere un alto nivel de conocimiento para brindar apoyo emocional.					
15	Realizar el procedimiento que será una experiencia dolorosa, le causa temor					
16	No conocer algún tema en particular sobre su condición médica para el beneficio del paciente					
17	El miedo de cometer un error en la colocación de una vacuna, la asusta					
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a sus pacientes					
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con tus colegas sobre problemas relacionados a los pacientes					
20	Siente impotencia cuando un paciente se queja de la mala aplicación de una vacuna o de la atención cuando sabes que lo hiciste bien.					

21	Le incomoda cuando familiares de los pacientes o los mismos pacientes tomen fotos y videos sobre el trabajo q usted realiza					
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura					
23	La ausencia de un médico al producirse una reacción severa después de la aplicación de una vacuna, le da miedo					
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico.					
	SOCIAL					
25	Tiene conflictos con un colega o medico en su centro de trabajo					
26	Cuando le critican, le enfurece					
27	Cuando se encuentra en desacuerdo con respecto a una decisión que toma su jefe inmediato, le estresa					
28	Si su jefe indica una orden uste lo contradice					
29	Critica cuando algo le parece mal en su trabajo sobre una información inadecuada					
30	Tiene conflictos con su jefe					
31	Las dificultades al trabajar con un colega o compañero en particular, disminuye su eficiencia					
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con sus colegas de trabajo					
33	Le genera problemas trabajar con alguna colega en particular					
34	Ser criticado por su jefe, le produce sentimientos de odio					

CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL

INTRODUCCION: Sr.(a)(rta)Enfermero(a) la presente encuesta tiene como objetivo medir o identificar el nivel de carga laboral de enfermería en su lugar de trabajo, los resultados obtenidos solo serán usado para fines de estudio.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa y/o x en el recuadro según corresponda.

Si	No
1	0

N °	DIMENSIONES/ítems	SI	No
	DIMENSION 1 : Carga Física		
	Demanda física		
1	Durante el turno de trabajo normalmente hay un periodo de descanso o pausa		
2	El esfuerzo realizado en el desarrollo del trabajo es adecuado a su capacidad física		
3	El tiempo es suficiente para realizar su trabajo		
4	El trabajo le permite alternar la posición de pie y sentado		
5	El trabajo le permite realizar varias tareas o funciones		
	Fatiga física		
6	Trabaja continuamente en una postura forzada		
7	Usualmente el trabajo causa fatiga muscular		
8	Frecuentemente sufre de dolor muscular		
9	Es frecuente al trasladar un objeto su peso excede los 15kg		
10	Ha disminuido el rendimiento en el trabajo		

N°	DIMENSION 2 : Carga Mental		
	Demanda mental		
1	La información que se maneja en el trabajo es sencilla		
2	El trabajo genera satisfacción laboral		
3	El trabajo es equilibrado y armonioso		
4	Cuenta con experiencia para desempeñar el trabajo		
	Fatiga Mental		
5	Emocionalmente es agotador el trabajo		
6	Durante el trabajo hay dificultad de concentración		
7	Genera frustración el trabajo sobre todo cuando algo no te sale bien		
8	Después de la jornada laboral causa sueño		
9	El trabajo requiere de llenado de documentos o formatos engorrosos		
10	La información que se maneja en el trabajo es engorrosa		

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Ana Claudia Toribio Chumpitaz

Título: Estrés y carga laboral en las brigadas de vacunación de la Diris Lima Norte 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés y carga laboral en las brigadas de Vacunación de la Diris Lima Norte 2023.”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Ana Claudia Toribio Chumpitaz El propósito de este estudio es determinar la relación entre el estrés y la carga laboral de las brigadas de vacunación que laboran en la Diris Lima Norte va dirigido para los licenciados en enfermería como también para los técnicos de enfermería. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre el estrés y la carga laboral de las brigadas de vacunación que laboran en la Diris Lima Norte.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los instrumentos. La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que 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 la aplicación del instrumento, 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 Ana Claudia Toribio Chumpitaz, (el. 941299082) o 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:

Reporte de Similitud Turnitin

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% 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	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2023-10-09 Submitted works	3%
3	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-01-26 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-11-10 Submitted works	<1%
7	Universidad Catolica de Santo Domingo on 2022-10-07 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-04-07 Submitted works	<1%