



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela académico profesional de Enfermería**

Trabajo Académico

**Carga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en
Ayacucho, 2023**

**Para optar el título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Autor: Quispe Arias, Vilma Roxana

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9202-6587>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

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

Yo, Quispe Arias, Vilma Roxana, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Carga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023”, Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 7 (Siete) %, con código oid:14912:336799693, 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)
 Quispe Arias, Vilma Roxana
 DNI N° 73945773



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
 DNI N° 18150131

Lima, 19 de Noviembre de 2023

DEDICATORIA

A Dios por guiarme y bendecirme todos los días de mi vida, con quien con su amor y paciencia hizo que esto hoy sea posible.

A mi familia, por su ayuda sin condiciones y debido a que ellos fueron los pilares para poder concluir mi carrera profesional.

A mis seres queridos que ya no están conmigo, pero me protege y me orientan en cada paso.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a Dios por concederme la existencia, la salud y la fe que me impulsan a avanzar en mis estudios. Brindo agradecimiento a mi familia por su inquebrantable ayuda, a mis maestros y asesora por su paciencia durante mi formación académica y desarrollo profesional. También doy gracias a la institución que me brindó la oportunidad de llevar a cabo mi trabajo académico. Por último, agradezco a mis colegas que respaldaron mi encuesta, contribuyendo así a la realización de este sueño.

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

JURADO

Presidente : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Secretario : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

1. CAPITULO: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	4
1.2.1. Problema General.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Justificación	5
1.4.1. Justificación Teórica.....	5
1.4.2. Justificación Metodológica.....	6
1.4.3. Justificación Práctica.....	6
1.5. Delimitación de la Investigación	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	7
2. CAPITULO: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. ANTECEDENTES	8
2.2. BASES TEÓRICAS	11
2.3. Hipótesis.....	19
2.3.1. Hipótesis General.....	19
2.3.2. Hipótesis específicas.....	19
3. CAPITULO: METODOLOGÍA.....	20
3.1. Método de Investigación	20
3.2. Enfoque de Investigación.....	20
3.3. Tipo de Investigación.....	20
3.4. Diseño de Investigación	20

3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y Operacionalización.....	23
Operacionalización de variables	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.7.1. Técnica.....	26
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3. Validación.....	27
3.7.4. Confiabilidad.....	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	28
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de actividades.....	32
4.2. Presupuesto.....	34
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35

ANEXOS

Anexos 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Anexo 4: Foto de instrumento validado

Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros”, población se constituirá por 32 enfermeros, que trabajan en la Micro Red de Ayacucho. Muestra: la totalidad de enfermeros, Diseño Metodológico: Tipo de estudio será aplicado. Diseño observacional, correlacional, descriptivo, prospectivo y transversal. Instrumentos: correspondiente a “Sobrecarga de trabajo” se empleará el cuestionario adaptado por Gonzales Salazar Edith Margot en el 2018 confiable se utilizó test de piloto, por medio el coeficiente de Kuder Richardson (KR-20) obteniéndose 0.92, correspondiente a “Estrés laboral” se efectuará el cuestionario adaptado por Rosales Dueñas Carmen del Pilar en el 2021, confiable por medio del Alpha de Crombach consiguiéndose valor de 0.88. La recogida de información se efectuará a través de la utilización de encuestas. En cuanto al procesamiento estadístico además de análisis de información recopilada, se aplicarán técnicas descriptivas asimismo se expresarán las frecuencias en puntajes porcentuales. El análisis estadístico se realizará considerando la distribución de los datos, utilizando pruebas estadísticas o no paramétricas, como Rho de Spearman o paramétricas, como Pearson.

Palabras claves: “Sobrecarga de trabajo”, “Estrés laboral”, “Profesional de Enfermería”.

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship that exists between work overload and work stress in nurses", the population will consist of 32 nurses, who work in the Ayacucho Micro Network. Sample: all nurses, Methodological Design: Type of study will be applied. Observational, correlational, descriptive, prospective and cross-sectional design. Instruments: corresponding to "Work overload", the questionnaire adapted by Gonzales Salazar Edith Margot in 2018 will be used. A reliable pilot test was used, through the Kuder Richardson coefficient (KR-20), obtaining 0.92, corresponding to "Work stress". The questionnaire adapted by Rosales Dueñas Carmen del Pilar will be carried out in 2021, reliable through Crombach's Alpha, achieving a value of 0.88. The collection of information will be carried out through the use of surveys. Regarding statistical processing, in addition to analysis of collected information, descriptive techniques will be applied and frequencies will be expressed in percentage scores. The statistical analysis will be carried out considering the distribution of the data, using statistical or non-parametric tests, such as Spearman's Rho, or parametric tests, such as Pearson.

Keywords: "Work overload", "Work stress", "Nursing Professional".

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Conforme la Organización Mundial de la Salud (OMS), el empleo digno contribuye positivamente a la salud mental. Entornos laborales deficientes, que permiten la discriminación, desigualdad, cargas laborales excesivas, falta de control sobre el trabajo e inseguridad laboral, simboliza una amenaza para la salud a nivel mental. En 2019, se apreció que 15% de adultos en edad laboral padecía trastornos mentales. A nivel global, se calcula que cada año se llegan a perder 12 000 millones de días de labor provocado por la depresión además de ansiedad. Existen medidas efectivas para prevenir riesgos de salud a nivel mental en el centro de labores, salvaguardar y fomentar la salud mental laboral, y respaldar a los empleados con trastornos mentales (1).

Por otra parte, en la sobrecarga de trabajo es de gran importancia y un problema a nivel mundial, permanente instituye un peligro para el bienestar físico además de mental al personal de enfermería. Los expertos de enfermería son vistos como una pieza clave en el sector de la salud, pero los 28 millones en todo el mundo, estimados en el campo son insuficientes para manejar el creciente número de pacientes que necesitan sus servicios, la actual cifra continúa generando un déficit global de 5,9 millones de profesionales, gran parte en naciones de África, Asia Sudoriental y Región del Mediterráneo Oriental, asimismo en América Latina (2).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) analiza globalmente las enfermedades y muertes causadas por el exceso de horas de trabajo. Según sus hallazgos, trabajar 55 horas o más a la semana aumentó el peligro de muerte por accidente cerebrovascular en 398 000 y de muerte por cardiopatía isquémica en 347 000 en 2016. Las muertes por cardiopatía isquémica aumentaron un 42 % entre 2000 y 2016, mientras que las muertes por accidentes cerebrovasculares aumentaron un 19 % (3).

Para Organización Panamericana de la Salud (OPS), la detalla como un problema que es común en la vida moderna y tiene el potencial de desalentar el ánimo, la dedicación y rendimiento en el trabajo que provoca mayores índices de ausentismo, rotación de empleados y jubilaciones anticipadas, todo lo cual tiene efectos negativos sobre la producción, la competitividad y las relaciones personales y sociales (4).

En el estudio realizada en Ecuador, los factores estresantes constituyen un conjunto de circunstancias con repercusiones físicas y mentales para profesionales de la salud. Lo que podría originarse como una situación mínima puede evolucionar en un problema grave que afectará tanto la salud y el bienestar como la práctica de enfermería. Entre los elementos estresantes identificados se encuentran el agotamiento, la falta de sueño, la carga laboral excesiva, la insatisfacción en el trabajo, la limitación de espacio, y los efectos más comunes del estrés incluyen la mala alimentación, el insomnio y la pérdida de cabello (5).

Una investigación reciente realizada en Chile confirmó que las altas expectativas laborales y el poco control sobre ellas contribuyen a altos niveles de estrés laboral (6). La profesión de enfermería en Argentina ha estado luchando durante algún tiempo debido a un grave déficit de personal y una creciente demanda de pacientes (7).

En el estudio de investigación de Lazo, que se llevó a cabo en Lima - Perú en el 2022 llegó a concluir que 85.19% de profesionales enfermeros detallaron una sobrecarga de labores extrahospitalaria y el 68.60% trabajan en otra institución (8).

Por otro lado, en la investigación de Beltrán, que fue realizada en Lima – Perú en el año 2023, los resultados indicaron que hay una conexión entre carga laboral y nivel de estrés experimentado por colaborador enfermero en departamento de emergencia del Hospital José Casimiro Ulloa. Este análisis sigue un enfoque cuantitativo de carácter básico, adoptando un diseño transversal, correlacional además de no experimental. La población en estudio comprende 70 licenciados en enfermería, seleccionados conforme criterios de exclusión asimismo inclusión. La metodología incluyó el uso de encuestas y 2 instrumentos: Escala valorización de carga laboral y Escala de estrés de enfermería NSS, ambos con confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.966 además 0.964, correspondientemente (9).

El 60% de los colaboradores del Centro de Salud Pampa Cangallo del departamento de Ayacucho reportaron estrés laboral considerable, mientras que el 28.6% reportó estrés leve y el 11.4% estrés bajo, debido a la falta de enfermeras disponibles, existe una gran demanda de sus servicios, lo que provoca tensión entre

las enfermeras que trabajan en este campo. Si esta tendencia continúa, el bienestar emocional, mental y físico de las enfermeras se verá comprometido, lo que tendrá repercusiones tanto en su vida personal como profesional (10).

El objetivo general de este estudio es ofrecer las bases para una comprensión más profunda del problema, así como los datos y la información necesarios para abordarlo con éxito entre la población de análisis de enfermeras de la Micro Red Ayacucho que experimenta sobrecarga laboral y estrés.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión carga física y estrés laboral en enfermeros?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión carga mental y estrés laboral en enfermeros?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión trabajo a turnos y estrés laboral en enfermeros?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión factores de la organización y estrés laboral en enfermeros?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según la dimensión carga física y estrés laboral en enfermeros.
2. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según la dimensión carga mental y estrés laboral en enfermeros.
3. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según la dimensión trabajo a turnos y estrés laboral en enfermeros.
4. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según la dimensión factores de la organización y estrés laboral en enfermeros.

1.4. Justificación de estudio

1.4.1. Teórica

Teóricamente, contribuirá con actualización de ideas que representan efectos del estrés laboral en la salud de colaboradores. El estrés en el lugar de trabajo es uno de los principales contribuyentes a la crisis de enfermería en el lugar de trabajo. Utilizando para la variable carga de trabajo las teorías de Florence Nightingale (teoría entorno saludable), Dawis y Lofquis (teoría de ajuste al trabajo) y para la

variable estrés laboral las teorías de Callista Roy (modelo de adaptación en Enfermería), así como las de Smith y Carayon (teoría trabajo equilibrado en enfermeras), este estudio busca comprender las causas y posibles soluciones a los problemas de sobrecarga y estrés laboral experimentados por expertos de enfermería.

1.4.2. Metodológica

Cuando se aplique al problema presentado, la técnica será específica en cuanto a su énfasis, tipo, alcance y diseño de estudio, lo que ayudará brindar respuestas por medio de instrumentos debidamente verificados y confiables, para ambas variables sobrecargas de trabajo y el estrés laboral en enfermeros se medirá a través de un cuestionario. Por lo tanto, el estudio ayudará como base para futuras investigaciones que se requieran en realizar.

1.4.3. Práctica

Este estudio brindará que jefes del sector Salud privados como públicos tengan saberes del contexto crítico que trabajan los enfermeros en Perú con un alto riesgo que presenta a nivel de la salud física y mental, será muy valioso para los profesionales de enfermería para encontrar una solución en reducir la problemática de estudio a través de contratación de personal, donde los enfermeros brindaran una atención mejor a sus pacientes e implementar políticas respaldadas por investigaciones sólidas, lo que garantizará que todos los pacientes reciban un cuidado humanizado.

1.5. Delimitaciones de estudio

1.5.1. Tiempo

El análisis será comenzando de enero del 2024.

1.5.2. Espacio

El análisis se efectuará en una Micro Red de la Región Ayacucho, correspondiente a DIRESA, localizado en distrito de Huancapi, Provincia Víctor Fajardo.

1.5.3. Población o unidad análisis

Se conformará por enfermeros de Micro Red de Ayacucho.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Viteri, et al (11) en estudio del 2022 en Ecuador estableció como propósito: “Determinar el grado de afectación de la carga laboral y el nivel de ansiedad en personal de enfermería del Hospital General Docente Ambato”. Método: de carácter observacional descriptivo. Hallazgos: En ámbito de relaciones sociales, colaborador enfermero 1 (0.6%) experimentó una insatisfacción elevada, 3 (1.8%) insatisfacción parcial y 163 (97.6%) una satisfacción regular. Concluye: Se pudo observar una vinculación entre variables, Ecuador, en octubre de 2020. Además, se identificaron datos estadísticamente significativos en vinculación con clase de contrato y el nivel de acuerdo respecto a lineamientos o normativas de la entidad claramente vinculadas con el personal. Los grados de ansiedad detectados revelaron un registro significativo de ansiedad a nivel moderada, detallan la manifestación de una problemática de salud pública en el personal.

Kokoroko, et al (12) en el estudio del año 2019 en Ghana, tuvo como propósito: “Determinar la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral de las enfermeras OPD de Ghana”. El estudio utilizó una estrategia transversal, con un cuestionario como instrumento, y la población en estudio fue de 216 enfermeros. Por lo tanto, las enfermeras experimentan niveles significativos de estrés laboral como consecuencia de su gran carga de trabajo. Se ha demostrado que los

trabajadores experimentan más estrés en el lugar de trabajo cuando su carga es mayor y no cuentan con el respaldo de sus compañeros de trabajo. En conclusión, la gran carga de trabajo del profesional de enfermería tiene un impacto indeseable debido al estrés laboral, actuando como atenuante la aceptación del apoyo de un compañero de trabajo.

García, et al (13) en el estudio del año 2018 en Nicaragua tuvo como objetivo: “Determinar la carga laboral en relación al nivel de estrés del personal de enfermería del Centro de Salud Félix Pedro Picado, León”. Se trata de una investigación descriptiva, transversal, en la que los datos fueron recolectados y analizados a través de un conjunto de preguntas cerradas aplicadas a una muestra de conveniencia de 26 enfermeros. Se determinó que la mayoría de los encuestados tenían entre 20 y 30 años, que eran personal de enfermería con entre uno y diez años de experiencia, que experimentaban sobrecarga de trabajo que desencadenaba estrés moderado y que este estrés afectaba su desempeño en el trabajo. La edad, las horas extra, el tiempo asignado para un almuerzo corto, la sensación de agotamiento y somnolencia, etc., contribuyen a un alto nivel de estrés en el trabajo, lo que nos lleva a la conclusión de que la carga de trabajo es un contribuyente importante.

A nivel nacional:

Mendoza (14) en el estudio del año 2023 en Huacho - Perú tuvo como propósito: “Determinar la relación entre la carga laboral y nivel estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Huacho,2023”. El

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

Kcana (15) en estudio del año 2022 en Lima - Perú tuvo como propósito: “Determinar la relación entre los niveles de estrés de enfermeras de urgencias de hospitales públicos se ven afectados por su carga de trabajo”. El estudio incluyó a 125 enfermeras de urgencias y fue de naturaleza descriptiva, correlacional y transversal. Se utilizará una encuesta que utiliza el Inventario de agotamiento de Maslach (MBI) para recopilar datos después de recibir la aprobación de la empresa y obtener el permiso informado por escrito de los participantes. Los datos adquiridos se almacenarán en SPSS 22.0 para su posterior análisis e interpretación.

Loayza (16) en el estudio de 2022 en Lima – Perú tuvo como propósito: “Determinar la relación entre la carga laboral y el nivel de estrés del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del hospital Luis Negreríos Vega Lima Callao -2022”, siendo un estudio de tipo aplicada, de método

hipotético – deductivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional de corte transversal; con una población universo de 80 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de UCI del hospital Luis Negreiros Vega, pretendiendo contar con toda la población por método no probabilístico; aplicandoles la técnica de encuesta por medio de los instrumentos que serán la escala Maslach Burnout Inventory para medir el estrés y para medir la carga laboral es un cuestionario de Miranda (2003), luego de pasar los datos que se recolectarán en diciembre del 2022, serán procesados por el programa estadístico SPSS 25, y por medio de la prueba de normalidad de Kolmogorow – Smirnow se podrá determinar si puede aplicarse la prueba de Spearman o Pearson para correlación de hipótesis de las variables de esta investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Carga de trabajo

La carga en la profesión de enfermería se detalla como el número de acciones vinculadas con el cuidado del paciente que una enfermera debe realizar en un turno determinado; la mayoría de las enfermeras, debido a las demandas mentales, emocionales y físicas de sus trabajos, no pueden cumplir con todas sus responsabilidades (17). Mientras que, en el contexto del trabajo, "sobrecarga" se usa para describir una cantidad excesiva de trabajo que debe completarse dentro de un cierto período de tiempo debido a su volumen, variedad, complejidad o dificultad (18).

Por otra parte, la carga laboral en los profesionales enfermeros ha sido identificada como un aspecto relevante a examinar en lo que respecta a la salud además de seguridad del personal, así como en el efecto que puede tener. La sobrecarga de labores puede dificultar la atención adecuada a los pacientes, comprometiendo, de esta manera, su seguridad. Es importante señalar que la fuente de sobrecarga no está determinada únicamente por el número de pacientes, sino más bien por complejidad de casos y nivel de situación, factores que representan elementos significativos para el experto de enfermería, contribuyendo a presencia de estrés y fatiga (19).

La edad es un factor en la carga de trabajo ya que, en la industria de la salud, los colaboradores más experimentados suelen ser los empleados de mayor antigüedad. Sin embargo, esta correlación puede ser el resultado de un desajuste entre oferta y demanda (20).

2.2.2. Teorías de carga de trabajo

Según la teoría de Dawis y Lofquist, cada uno trata de encontrar su nivel ideal de congruencia con sus condiciones de teoría de ajuste al trabajo. En el ajuste laboral describe el proceso continuo y dinámico de mantener esta paridad. Según los autores, existen dos tipos de correspondencia que determinan qué tan bien encajan las personas en su entorno: el primero es qué tan bien los individuos tienen y fomentan habilidades y destrezas requeridas para afrontar la gran demanda que requiere un puesto determinado, y el segundo es qué tan bien el entorno apoya esas habilidades y capacidades, lo que puede llamarse un "resultado satisfactorio" desde

el enfoque ocupacional. En segundo lugar, el sentido subjetivo de satisfacción laboral de un individuo depende de qué tan bien se satisfagan sus necesidades y valores en su lugar de trabajo (21).

De acuerdo con la filosofía de Florence Nightingale, un entorno saludable potencia y preserva la vitalidad del paciente, por lo que destacó la necesidad de diseñar un espacio que permita a las enfermeras hacer su mejor trabajo, enfocada a mejorar el bienestar de las personas en todos los ámbitos. Esta teoría también enfatiza el requerimiento de capacitar al colaborador enfermero para producir modificaciones radicales en su ambiente y enfrentar los obstáculos que se presenten, ya que ayudarán al desarrollo de un mejor servicio y a evitar la sobrecarga (22).

2.2.3. Dimensiones de la sobrecarga de trabajo

2.2.3.1. Dimensión carga física

Un esfuerzo físico excesivo, que puede implicar un peligro para los empleados, es el resultado de un conglomerado de exigencias a nivel físico a las que se hallan expuestas las enfermeras durante la jornada laboral, incluyen como agacharse y levantar cosas. En situaciones en las que se requiere actividad muscular, esfuerzo físico y similares para llevar a cabo los deberes laborales de uno, se dice que la condición física de una persona está en un "estado de trabajo", independientemente de edad, educación, sexo o condición física, los profesionales pueden experimentar agotamiento físico debido a factores como no cuidar su salud

con una alimentación pertinente, no dormir lo requerido y no efectuar ejercicio, todo lo cual se ve agravado por el ajetreo y el bullicio de su vida laboral diaria (23).

2.2.3.2. Dimensión carga mental

Tareas que deben realizar las enfermeras que les exigen pensar críticamente y resolver problemas complejos, es decir, el grado de esfuerzo mental o intelectual solicitado para efectuar la actividad en cuestión debe ser proporcional a esa tarea. Ante tal impuesto sobre la mente, el cansancio puede aparecer, afectando su estado de ánimo de maneras que conducen a una falta de impulso, interés y energía, así como al agotamiento físico y la incomodidad en el lugar de trabajo que le impide realizar su trabajo de manera efectiva (24).

2.2.3.3. Dimensión trabajos a turnos

Como resultado de la escasez de enfermeros calificados en el sistema de salud, muchos enfermeros se ven obligados a trabajar en horarios irregulares que les impiden desarrollar todo su potencial de crecimiento profesional y les causan estrés y ansiedad indebidos (25).

2.2.3.4. Dimensión factores de la organización

La totalidad de individuos que constituyen parte de la vida diaria de una enfermera se reflejan en esta métrica, desde pacientes y sus seres queridos hasta compañeros de trabajo y administradores, una actitud coherente, asertividad y simpatía, todo lo cual contribuye a la dinámica grupal de sobrecarga laboral: Gestión de recursos humanos y la filosofía de conciliación familia-trabajo (26).

2.2.4. Estrés laboral

Si bien el estrés es ampliamente reconocido como una acción adaptativa del cuerpo a circunstancias potencialmente peligrosas o difíciles, se está reconociendo como un problema de salud por derecho propio; cuando estas demandas se vuelven crónicas y excesivas, se convierten en un problema grave para uno de cada cinco empleados, en particular las enfermeras (27). Cuando exigencias de labore sobrepasan la capacidad de enfermera, experimenta estrés laboral, que es un conglomerado de resultados psicológicos como fisiológicos negativos, el estrés laboral provoca diversas enfermedades mentales en las personas, como el aumento del ausentismo y el agotamiento, y puede conducir a enfermedades físicas si no se aborda de manera oportuna (28).

Sin embargo, cuando los talentos, los recursos o los requisitos de un empleado no coinciden con los de su trabajo, pueden experimentar estrés físico, emocional y psicológico. Un aumento en la probabilidad de desarrollar enfermedades musculoesqueléticas, depresión y agotamiento se ha relacionado con la exposición crónica al estrés en el lugar de trabajo (29).

En lo que respecta a los síntomas derivados del estrés, además de las alteraciones físicas, es posible observar cambios psicológicos como fragilidad emocional, ansiedad, fatiga, entre otros, que afectan tanto la atención al paciente como la satisfacción profesional. En este sentido, la identificación temprana de primordiales factores de estrés en el ámbito del trabajo de enfermería permite desarrollar estrategias para incentivar y resguardar la salud, así como prevenir la

aparición de enfermedades en los profesionales, dentro del contexto laboral. La capacidad para hacer frente a los factores de estrés está condicionada por el apoyo brindado al profesional y las demandas del entorno, lo que subraya la necesidad de efectuar programas de intervención con el propósito de fomentar estrategias de afrontamiento centradas en superar las vulnerabilidades (30).

2.2.5. Teorías de estrés laboral

Conforme la teoría de la adaptación de Callista Roy, esta investigación aborda diversas teorías vinculadas al estrés, incluido modelo de adaptación de Roy, para comprender mejores estrategias de afrontamiento y adaptación empleadas por el colaborador enfermero frente a situaciones estresantes. El objetivo es aplicar el modelo de Callista Roy como un instrumento para adaptarse al estrés en colaborador de enfermería, ya que surge la necesidad y la preocupación por los factores vinculados con su calidad y estilo de vida. Desde la perspectiva científica, este trabajo adquiere importancia al proporcionar información confiable para el desarrollo de futuros estudios. En cuanto a los pacientes, el estudio contribuirá al entendimiento de la relevancia de la salud mental del colaborador, ya que la ausencia de esta puede incidir en la calidad del cuidado. La observación de un colaborador con niveles de estrés puede dar lugar a interacciones inadecuadas, marcadas por la falta de amabilidad y calidez hacia los pacientes. Esto puede generar un distanciamiento entre el paciente y el enfermero, ya que el personal de

enfermería podría expresar deseos de abandonar el trabajo, mostrar irritabilidad y experimentar dificultades para concentrarse (31).

La idea de Smith y Carayon, presentada en su modelo de labor equilibrado, tiene que ver con la interacción entre el trabajador (en este caso, una enfermera) y las tareas que realiza en el trabajo. Si el personal de enfermería está sobrecargado de trabajo y no puede cuidar de manera efectiva a sus pacientes, es porque hay un desajuste entre las demandas del trabajo y sus habilidades para manejarlas (32).

2.2.6. Dimensiones de estrés laboral

2.2.6.1. Dimensión físico

Estos rasgos son el resultado de las condiciones de trabajo, como horas excesivas y un lugar de trabajo hostil. La capacidad de los especialistas para brindar resultados rápidos, adaptarse a las nuevas circunstancias y disminuir la carga de trabajo asociada con cualquier tarea determinada se ve disminuida por el estrés que experimentan en el trabajo, y esto a su vez los hace más susceptibles a los problemas de salud que se producen por tales condiciones (33).

2.2.6.2. Dimensión psicológicos

El bienestar psicológico se define como el esfuerzo dirigido a perfeccionar el potencial propio, representando un constructo que refleja el grado de desarrollo psicológico de cada persona mientras interactúa de forma armoniosa además de satisfactoria con su ambiente e igualmente tareas. La autora en cuestión detalla un modelo multidimensional de bienestar psicológico compuesto por 6 factores. En

primer lugar, la **Autoaceptación** se vincula con los sentimientos positivos que experimenta una persona al sentirse satisfecha consigo misma. Las **Relaciones positivas con los demás** se relacionan con la importancia que la persona otorga al desarrollo de relaciones cercanas basadas en valores de confianza y empatía. La **Autonomía** involucra mantener la propia individualidad en diversos contextos sociales, permitiendo a las personas mejorar sus convicciones a través de la autodeterminación, manteniendo así su autonomía personal e independencia. El **Dominio Ambiental** está relacionado con la percepción de poder elegir e influir positivamente en el mundo según las necesidades y objetivos personales. El **Propósito en la vida** implica una cohesión entre esfuerzos y desafíos del individuo, destacando la relevancia de establecer propósitos para luego generar objetivos puntuales que den sentido y significado a la vida. El **Crecimiento personal** se relaciona con llevar las potencialidades personales a un nivel superior, involucrando una actividad dinámica de aprendizaje en la cual se desarrollan fortalezas aplicadas y previamente adquiridas (34).

2.2.6.3. Dimensión social

Debido a sus efectos negativos tanto en salud de colaboradores enfermeros como en la productividad de sus empleadores, el estrés laboral es una problemática relevante tanto en el frente social como en el económico. Esto es especialmente cierto en el mercado laboral de vanguardia de hoy en día, donde las entidades no pueden brindarse el lujo de perder su ventaja sin sacrificar las ganancias o la posición en el mercado (35).

Donde los profesionales prueban su tolerancia al estrés. Los miembros del hogar, los conocidos profesionales y los vínculos del profesional con instituciones más grandes contribuyen al entorno social inmediato del individuo. Cada lugar de trabajo tiene su propia cultura única que está formada por las normas, creencias y acciones normativas que ocurren dentro de sus cuatro paredes. Cada organización o institución en la fuerza laboral, como regla general, tiene una influencia mucho mayor en su propio entorno social interno que en su contexto social externo (36).

2.3. Formulación hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023.

Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- 1.** Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión carga física y estrés laboral en enfermeros.
- 2.** Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión carga mental y estrés laboral en enfermeros.

- 3.** Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión trabajo a turnos y estrés laboral en enfermeros.

- 4.** Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión factores de la organización y estrés laboral en enfermeros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación:

Se establecerá como hipotético deductivo, buscará determinar la verdad o falsedad de la hipótesis detallada (37).

3.2. Enfoque de la investigación:

Será enfoque cuantitativo, dado a que los datos se analizarán de manera numérica que pueden ser medidos a través de herramientas estadísticas e informática, cuantificando el problema para comprobar y analizar (38).

3.3. Tipo de la investigación:

Será de tipo aplicada, dado a que parte teniendo ya un nuevo conocimiento, está dirigido hacia un propósito práctico puntual (39).

3.4. Diseño de la investigación:

Esta es la metodología que se seguirá para recopilar y analizar los datos en el estudio (40). El diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Observacional, ya que no se manipulan ninguna de las variables y se registran tal como se manifiestan para su análisis en original contexto (41).

Correlacional, ya que se desea comprender la vinculación o conducta de una variable en asociación con otra en los colaboradores y en una correspondiente situación (42).

Descriptivo, ya que se identificarán particularidades por medio de efectuación de una encuesta de escala de Likert a la muestra elegida para recopilar los datos (43).

Transversal, debido a que la valoración se llevará a cabo en un puntual y definido momento (44).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Se conformará por 32 enfermeros de una Micro Red dado que la población es finita no se contará con muestra.

Muestreo: Se efectuará muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

Criterios Inclusión:

- Enfermeros que laboran más de 6 meses en la Micro Red, nombrado, contratado y terceros.
- Enfermeros que admitan de forma facultativa colaborar con el estudio previa firma de consentimiento informado.
- Enfermeros que posean email y/o WhatsApp en actividad.

Criterios Exclusión:

- Enfermeros que poseen menos de 6 meses laborando en la Micro Red.
- Enfermeros que no quieran colaborar con el estudio.
- Enfermeros que se encuentren de vacaciones.

-Enfermeros que no se hallen presentes por algún motivo de malestar o descanso médico.

3.6 Matriz Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA MEDIDA	ESCALA
Carga de trabajo	Se trata de conjuntos de actividades o responsabilidades que se asignan de manera constante y excesiva, lo cual puede tener un impacto en el bienestar físico, psicológico y emocional, afectando negativamente la calidad de vida (45).	Hace referencia a un conjunto de actividades o responsabilidades asignadas de manera constante y excesiva al personal de enfermería que trabaja en una Micro Red en Ayacucho. Estas se evaluarán mediante un instrumento validado que identificará dimensiones de "carga física", "carga mental", "trabajo a turnos" y "factores de organización" (46).	"Carga física"	-Postura. -Desplazamiento. -Esfuerzo muscular	Ordinal	Alto (46 - 68)
			"Carga mental"	- Atención. - Pausas. - Ritmo de trabajo. - Tratamiento. - Información. - Experiencias.		Medio (23 - 45)
						Bajo (0 - 22)

			<p>“Trabajos a turnos”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Turnos. - Calendario. - Estabilidad. - Registro apropiado. - Evaluación Salud. - Respeto ciclo de vida. - Protección y seguridad. - Limitaciones. 		
			<p>“Factores de la organización”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas - Preparación - Iniciativa 		

				<ul style="list-style-type: none"> - Informes - Toma de decisiones. - Relaciones interpersonales 	
Estrés laboral	Es la reacción que tiene un estímulo de un estresor, causando fuertemente la tensión fisiológica o psicológica donde se prepara para el ataque o huida (47).	Es la reacción que tiene un estímulo de un estresor, causando fuertemente la tensión fisiológica o psicológica para el personal de enfermería; que laboran en una Micro Red, Ayacucho, el que se efectuará su medición por medio de un instrumento validado que detalle las dimensiones: “físico”, “psicológico”, y “social” (48).	“Físico”	<ul style="list-style-type: none"> - Carga de trabajo. - Falta de personal 	<p>Alto (95 - 108)</p> <p>Medio (75 - 94)</p> <p>Bajo (56 - 74)</p>
			“Psicológico”	<ul style="list-style-type: none"> - Muerte y sufrimiento. - Preparación insuficiente. - Falta de apoyo e incertidumbre en el trabajo. 	
			“Social”	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas con médicos. - Problemas con otros integrantes de Enfermería. 	

3.7. Técnicas e instrumento

3.7.1. Técnicas

Variable 1: se hará empleo de la técnica de encuesta.

Variable 2: se hará empleo de la técnica de encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumento

3.7.2.1. Instrumento 1:

El instrumento que se empleará fue diseñado por Hart y Staveland en 1988, “Cuestionario de sobrecarga laboral”, modificado por Gonzales Salazar Edith Margot (46) en Perú – Lima en 2018.

El cuestionario posee una totalidad de 68 ítems, distribuido en 4 dimensiones: “carga física” (16 ítems), “carga mental” (15 ítems), “trabajo a turno” (13 ítems), “factores de la organización” (24 ítems).

Para categorización de contestaciones, se efectuará escala de Likert con correspondiente escala además de índice como opciones de contestación: SI (1), NO (0).

Para categorización de variable, se empleará las correspondientes escalas:

Sobrecarga de trabajo bajo (0-22 ptos)

Sobrecarga de trabajo medio (23-45 ptos)

Sobrecarga de trabajo alto (46-68 ptos)

3.7.2.2. Instrumento 2:

Fue diseñado por Cazal Dueñas Julia Elvira en 2017, "Cuestionario de estrés laboral", modificado por Rosales Dueñas Carmen del Pilar (48) en Perú - Lima en 2021.

Consta con una totalidad de 34 ítems con 3 dimensiones: "Físico" (4 ítems), "Psicológico" (20 ítems), "Social" (10 ítems).

Para categorización de contestaciones se efectuará escala Likert con correspondiente escala además de índice como opción de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para categorización de variable, se empleará las correspondientes escalas:

Bajo (56 – 74)

Medio (75 – 94)

Alto (95 – 108)

3.7.3. Validación

3.7.3.1. Instrumento 1:

El formulario fue sometido a un proceso de validación a través de la evaluación de cuatro expertos: tres con el título de doctor(a) y uno con nivel de magíster. Estos jueces categorizaron instrumento con puntuación de "Aplicable" (46).

3.7.3.2. Instrumento 2:

El cuestionario fue sometido a un proceso de validación mediante la evaluación de tres expertos, incluyendo dos con el grado académico de doctor(a) y un juez con nivel de magíster. Estos expertos categorizaron instrumento con valoración de "Aplicable" (48).

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de instrumento 1

se utilizó la prueba de piloto, por medio de coeficiente de Kuder Richardson (KR-20) consiguiéndose una valoración 0.92, detallándolo como alta confiabilidad (46).

b) Confiabilidad de instrumento 2

se empleó el Alpha de Crombach consiguiéndose la valoración de 0.88, detallándolo como confiabilidad elevada (48).

3.8. Plan procesamiento y análisis información

a) Plan procesamiento de información:

Se tomará en consideración los correspondientes pasos:

- Después de admisión de proyecto por parte del comité de ética de unidad de posgrado Universidad Norbert Wiener, se procederá a solicitar autorización correspondiente. Posteriormente obtenido, se presentará una solicitud al

director de la Micro Red en la Ciudad de Ayacucho, coordinando previamente con jefa de enfermería.

- Se coordinará una reunión para obtener información sobre los roles de los enfermeros asistenciales y garantizar el ingreso al espacio clínico asistencial.
- La efectucción de instrumentos se ejecutará conforme juicios de elección detallados.
- Tras obtener información de expertos de enfermería y autorización necesaria, se efectuará la coordinación con la jefa de enfermería para realizar visitas interdiarias en diversos turnos de trabajo.
- Previo de efectuar los instrumentos, se obtendrán las firmas de consentimiento informado de colaboradores seleccionados.
- Para evaluar la sobrecarga de trabajo, se estima un lapso medio de 20 a 30 minutos para que participantes respondan a ítems generados.
- La ejecución del instrumento que mide el estrés laboral se efectuará a través de la técnica de encuesta, visitando los servicios y aplicando encuesta a cada partícipe elegido en un lapso de 20 hasta 30 minutos.
- Una vez recopilados los datos, se utilizará Excel 2022. Correspondientemente, la información se procesará por medio de SPSS.

b) Análisis de datos:

Una vez recopilados datos, esta será sometida a un proceso de procesamiento y análisis mediante técnicas estadísticas. Se efectuará un análisis estadístico descriptivo para detallar resultados en niveles, y se hará empleo de estadística inferencial, específicamente Rho de Spearman, para verificar hipótesis detallada en análisis.

3.9. Aspectos éticos

Se efectuará fundamentándose en principios bioéticos de Código de ética de enfermería (49) los respectivos son:

Principio justicia: Expertos enfermeros deberán de ser tratado con respeto y equitativo, se le mostrará amabilidad y respeto, de igual forma se preservará en conservar la identificación de los que acepten en participar del estudio.

Principio autonomía: Se efectuará el respeto cual sea el criterio de colaborar en el análisis o de rechazarla. En situación de aceptarla rubricaran consentimiento informado.

Principio beneficencia: El análisis favorecerá a todos los expertos de enfermería en reducir sobrecarga de labores y estrés laboral.

Principio no maleficencia: El análisis no dañará la integridad del profesional de enfermería debido a que se efectuará con propósitos académicos. Se resguardará confidencia y anonimato la totalidad de datos conseguidos.

4.- ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1. Cronograma actividades.

ACCIONES	2022		2023								2024			
	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	AGO.	SET.	OCT.	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR.
Detectar problemática	■													
Revisar bibliografía	■													
Establecer problemática. Formular problema.	■													
Establecer objetivos	■													
Elaborar justificación	■													
Elaborar limitación del estudio	■													
Elaborar marco teórico		■												
Elaborar hipótesis		■												
Elaborar metodología			■											
Elaborar población, muestra además de muestreo.				■										
Definición conceptual además de operacional de variables.				■										
Realizar técnicas además de instrumentos recogida de información				■										
Elaborar plan procesamiento y análisis información.				■										
Realizar aspectos éticos.				■										
Realizar aspectos administrativos					■									
Realizar referencias conforme normativas Vancouver.					■									

Elaborar nexos.														
Revisión Final.														
Aprobación de proyecto.														
Aplicar labor de campo.														
Redactar informe.														

LEYENDA:

ACTIVIDADES EFECTUADAS



ACTIVIDADES PARA EFECTUAR



4.2. Presupuesto

Presupuesto

	Ítem	UND	Cantidad	Coste (s/.)	
				Unidad	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	250	1.50	375
	Encuadernación	UND	06	30.00	180
	Internet	Hora	500	1.50	750
	Transporte	UND	200	2.00	400
	Viáticos	UND	60	7.00	420
	Otros				300
	Sub-total				2425
Material	Hojas	Mil	01	25.00	25
	Lapicero	UND	06	2.00	12
	Archivador	Doc	05	15.00	75
	USB	UND	01	25.00	25
	Otros				100
	Sub-total				237

Presupuesto General

N°	ÍTEM	Coste (S/.)
1	Servicio	2425
2	Recurso material	237
	Presupuesto total	2662

5. REFERENCIAS

- 1.- Organización Mundial de la Salud. Directrices de la OMS sobre Salud mental en el trabajo. [Internet]. 2022. [Consultado el 08 de noviembre de 2023]. Disponible en: URL <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- 2.- Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de Enfermería. [Internet]. 2020. [Consultado el 10 de noviembre de 2022]. Disponible en: URL <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- 3.- Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares. [Internet]. 2021. [Consultado el 10 de noviembre de 2022]. Disponible en: URL <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- 4.- Organización Panamericana de la Salud (OPS). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. [Internet]. 2016. [Consultado el 11 de noviembre de 2022]. Disponible en: URL 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

5.- Vásquez S, Gónzales Y. El estrés y el trabajo de Enfermería: Factores influyentes. Rev. Cienc. Salud. [Internet]. 2020;2(2):51-59. [Consultado el 08 de noviembre de 2023]. Disponible en: URL

<https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/520>

6.- Molina P, Muñoz M, Schleget G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Med. Y Segur. Del Trab. [Internet]. 2019;65(256):177-185. [Consultado el 16 de noviembre de 2022]. Disponible en: URL

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177

7.- Martínez S, Gonzales A. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Rev. Infom. Cient. Direc. Sal. INFODIR. [Internet].2022; 1(38):1-14. [Consultado el 18 de noviembre de 2022]. Disponible en: URL

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/>

8.- Lazo Y. Sobrecarga laboral extrahospitalaria del personal de Enfermería y Desempeño laboral en una Clínica privada, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en Ciencias de la Enfermería con mención de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6168>

9.- Beltrán M. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023.

Revt.Lat.Cienc.Soc.Human. [Internet]. 2023;4(2)4918-4930. [Consultado el 08 de noviembre de 2023]. Disponible en: URL

<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948/1248>

10.- Villagaray V. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un Hospital Nacional de Ayacucho, 2019. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermería en Cuidados Intensivos Pediátricos]. Ayacucho: Universidad Peruana Unión; 2019. Disponible en: URL

<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2702>

11.- Viteri E, Noroña D, Vega V, Criollo A. Relación entre carga laboral y nivel de ansiedad en personal de enfermería de un hospital ecuatoriano. Rev.Arb.Int.Cienc.Sal. [Internet]. 2022; 6(2):94. [Consultado el 05 de noviembre de 2023]. Disponible en:

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet->

[RelacionEntreCargaLaboralYNivelDeAnsiedadEnPersona-8966324%20\(1\).pdf](RelacionEntreCargaLaboralYNivelDeAnsiedadEnPersona-8966324%20(1).pdf)

12.- 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. Revt. Seg. Sal. Trab. [Internet]. 2019; 10(3):341-346. [Consultado el 25 de noviembre de 2022]. Disponible en: URL

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118304050>

13.- García L. Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. Rev. Esp. Enfer. Sal. Ment. [Internet]. 2018; (6). [Consultado el 28 de noviembre de 2022]. Disponible en:

<http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/44>

14.- Mendoza Y. Carga laboral y nivel de estrés en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Huacho, 2023. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermero en Emergencia y Desastre]. Lima: Universidad Privada Norbet Wiener; 2023. Disponible en: URL

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/10060>

15.- Kcana Y. Estrés en enfermeras y sobrecarga de trabajo en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermero en Emergencia y Desastre]. Lima: Universidad Privada Norbet Wiener; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7335>

16.- 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. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermero en Emergencia y Desastre]. Lima. Universidad Privada Norbet Wiener; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7910>

17.- Asto E, Díaz A. Sobrecarga laboral y síndrome de Burnout en Enfermeras de áreas críticas-Hospital Regional Ayacucho, 2021. [Tesis para optar el Grado de licenciada en Enfermería]. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: URL

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1604>

18.- Espinoza B. Estrés laboral y sobrecarga de trabajo en los trabajadores sociales del área de promoción de la Salud, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de maestra en Ciencias de la Enfermería con mención de Gestión en Salud]. Lima: Universidad César Vallejos; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94364>

19.- Del Valle K. Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influyen en la calidad de atención del profesional de Enfermería. [Tesis para optar el título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional]. Ecuador: Universidad San Gregorio de Portoviejo; 2021. Disponible en: URL

<http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/2056/1/Sobrecarga%20laboral%20por%20cantidad%20de%20pacientes%20atendidos%20que%20influyen%20en%20la%20calidad%20de%20atenci%3%b3n%20del%20profesional%20de%20enfermer%3%ada.pdf>

20.- Rojas D. Sobrecarga laboral y estrés en el personal administrativo de zona registral N° IX-sede Lima. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de

Enfermería en Salud Ocupacional]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021.

Disponible en: URL

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5794>

21.- Merino E. Teoría de Ajuste Laboral y Orientación Vocacional. Rev. Cient. Amer. Lat. Esp. Port. [Internet]. 2011; 5(1):529-535. [Consultado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: URL

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832343057.pdf>

22.- Almeida M, Gama P, Aguado M, Gómez S, Pina P. El modelo teórico Enfermero de Florence Nightingale: una transmisión de conocimientos. Rev. Gaúcha enferm. [Internet]. 2021: (42). [Consultado el 22 de diciembre de 2022]. Disponible en: URL

<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200228>

23.- Calvo A. Carga física de trabajo y hábitos de estudio y de trabajo en estudiantes de clarinete. Rev. Cub. Sal. Trab. [Internet]. 2015; 16(1):15-24. [Consultado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: URL

<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2015/cst151c.pdf>

24.- Almudéver L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Rev. Ene. Enf. [Internet]. 2019;13(1):1-23. [Consultado el 23 de diciembre de 2022]. Disponible en: URL

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005

25.- Urbón E. Trabajo a turnos en el personal sanitario de enfermería: índice de masa corporal, comportamientos y actitudes hacia la comida e ingesta alimentaria. [Tesis para optar el grado de doctorado con mención de Ciencias de la Salud y del Deporte]. España: Universidad de Zaragoza; 2020. Disponible en: URL

<https://zaguan.unizar.es/record/99801/files/TESIS-2021-075.pdf>

26.- Lino Y. sobrecarga laboral y estrés en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte durante el contexto de pandemia, 2022. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermero en Emergencia y Desastre]. Lima: Universidad Privada Norbet Wiener; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7324>

27.- Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de Centro Quirúrgico. Rev. Cub. Enf. [Internet]. 2021;37(4). [Consultado el 26 de diciembre de 2022]. Disponible en: URL

<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>

28.- Medina F, Espín Y, Ruíz E, Valle V. Estrés laboral en personal de Enfermería de Institución Hospitalaria Pública. Rev. Pert. Acad. [Internet]. 2020;4(3). [Consultado el 28 de diciembre de 2022]. Disponible en: URL

<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/rpa/article/view/2522>

29.- Patlán J. ¿qué es el estrés laboral y como medirlo? Rev. Sal. Unin. [Internet]. 2019;35(1):156-184. [Consultado el 30 de diciembre de 2022]. Disponible en: URL

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156

30.- Schultz C. Colet C. Beneti E. Tavares J. Stumm E. Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en enfermería. Rev.Latino. Am. Enfermagen. [Internet]. 2022;30(e):3637. [Consultado el 09 de noviembre de 2023]. Disponible en: URL <https://www.scielo.br/j/rlae/a/fkggmJ3NsXVrDjVZ7Z3Rm3q/?format=pdf&lang=es>

31.-García E. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato; 2023. Disponible en: URL <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/38711/1/Garcia%20Garcia%20Evelyn%20Xiomara.pdf>

32.- Sotelo M. Nivel de sobrecarga laboral en el equipo de enfermería de un Hospital estatal de Lima,2020. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermería en Salud Ocupacional]. Lima: Universidad Privada Norbet Wiener; 2020. Disponible en: URL https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5337/T061_45803980_S.pdf?sequence=1

33.- Ecos M, Sánchez A, Orosco L. Relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en el servicio de emergencia del área COVID-19 en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermero en Emergencia y Desastre]. Callao:

Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: URL <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7405>

34.- Gutiérrez R. Bienestar psicológico y variables sociodemográficos de trabajadores y estudiantes universitarios chilenos. Rev. Diver. Persp. Psicol. [Internet]. 2022; 18(1) [Consultado el 10 de noviembre de 2023]. Disponible en: URL

35.- Cortés P, Bedolla M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. Rev.Inv. Lat. Comp. Org. RILCO. [Internet]. 2020; (7) [Consultado el 5 de enero de 2023]. Disponible en: URL <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.pdf>

36.- Chaguay I. Estrés laboral y desempeño laboral percibido en personal de Enfermería de un Hospital de Guayaquil,2021. [Tesis para optar el grado de maestra en Ciencias de la Enfermería con mención de Gestión en Salud]. Piura: Universidad César Vallejos; 2022. Disponible en: URL <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78610>

37.- Marfull A. El método hipotético-deductivo de Karl Popper. [Internet]. 2017. [Consultado el 23 de enero de 2023]. Disponible en: URL <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>

38. - Valle D. La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación. [Internet]. 2020. [Consultado el 23 de enero de 2023]. Disponible en: URL <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp->

<content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>

39.- Lozada J. Investigación aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Rev. Div.Cient. Unv.Tec. Ind. [Internet]. 2014;3(1):47-50 [Consultado el 24 de enero de 2023]. Disponible en: [URL file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749.pdf)

40.- Jiménez Y. Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Público de Lambayeque. [Tesis para optar el grado de maestra en Ciencias de la Enfermería con mención de gestión en Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: URL <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105920>

41.- Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev. Med. Clin. Condes. [Internet]. 30(1):36-49. [Consultado el 26 de enero de 2023]. Disponible en: URL <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-pdf-S0716864019300057>

42.- Arango F, Córdova C, Sulca M. Estrés y desempeño laboral en el enfermero del servicio de emergencia del Hospital Regional de Ayacucho,2020. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermería en Emergencia y Desastre]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: URL <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5451>

43.- Guevara G, Verdesoto A, Castro N. Metodología de investigación educativa: descriptivas, experimentales, participantes, y de investigación-acción. Rev. Cient. Mund. Inv. Conoc. [Internet]. 4(3):163-173. [Consultado el 27 de enero de 2023]. Disponible en: URL <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

44.- Vega c, Maguiña J, Soto A, Valdivia J, Correa L. Estudios transversales. Rev. Fac.Med.Hum. [Internet]. 21(1):179-185. [Consultado el 27 de enero de 2023]. Disponible en: URL

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179

45.- Trujillo N. sobrecarga laboral del profesional de Enfermería en unidad cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora,2021. [Tesis para optar el grado de especialista con mención de Enfermería en cuidados intensivos]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.uma.edu.pe/handle/20.500.12970/994>

46.- Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017. [Tesis para optar el grado de maestra en Ciencias de la Enfermería con mención de Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejos; 2017. Disponible en: URL

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380?locale-attribute=es>

47.- Durand M. Estrés laboral y desempeño laboral en el departamento de Enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas,2021. [Tesis para optar el

grado de maestra en Ciencias de la Enfermería con mención de Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejos; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80032>

48.- Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla,2021. [Tesis para optar el grado de maestra en Ciencias de la Enfermería con mención de Gestión en Salud]. Lima: Universidad César Vallejos; 2022. Disponible en: URL

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86055>

49.- Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet]. [Consultado el 23 de febrero de 2023]. Disponible en: URL file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/ETICA/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023?</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión carga física y estrés laboral en enfermeros?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión carga mental y estrés laboral en enfermeros?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión trabajo a turnos y estrés laboral en enfermeros?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión factores de la organización y estrés laboral en enfermeros?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la carga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión carga física y el estrés laboral en enfermeros.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión carga mental y el estrés laboral en enfermeros.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión trabajo a turnos y el estrés laboral en enfermeros.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la carga de trabajo según dimensión factores de la organización y el estrés laboral en enfermeros.</p>	<p>GENERAL</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023.</p> <p>H0 No existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo y estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023.</p> <p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión carga física y estrés laboral en enfermeros.</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión carga mental y estrés laboral en enfermeros.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión trabajo a turnos y estrés laboral en enfermeros.</p> <p>HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre la carga de trabajo según dimensión factores de organización y estrés laboral en enfermeros.</p>	<p>VI: Carga de trabajo</p> <p>Dimensión:</p> <p>D1: Carga física D2: Carga mental. D3: Trabajo a turnos D4: Factores de la organización</p> <p>VD: Estrés laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Físico. D2: Psicológico. D3: Social.</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo estudio. Aplicada Diseño: descriptivo observacional, Correlacional, transversal, prospectivo Población: 32 enfermeros. Técnicas: La variable carga de trabajo la técnica es encuesta. La variable estrés laboral la técnica es encuesta. Instrumentos: La variable carga de trabajo será medida por medio de cuestionario. La variable estrés laboral se medirá mediante el cuestionario.</p>

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de Variable independiente

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE CARGA DE TRABAJO (46)

Introducción Buenos días (tarde) colega, soy, Vilma Roxana Quispe Arias egresada de la especialidad de enfermería en salud ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a):

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 68 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

NO = 0 SI = 1

Características sociodemográficas

Edad: Sexo:.....

Ítems del Instrumento

Nº	ITEMS	NO	SI
	Dimensión 1: Carga física		
	Postura		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie-sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	Desplazamiento		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
	Esfuerzo muscular		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		

10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		
	Dimensión 2: Carga mental	NO	SI
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	NO	SI
	Turnos		

32	El trabajo que se realiza es a turno.		
Calendario			
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
Estabilidad			
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
Registro adecuado			
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
Evaluación de la Salud			
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.		
Respeto al ciclo de vida			
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
Protección y seguridad			
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
Limitaciones			
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
Dimensión 4: Factores de la organización		NO	SI
Tareas			
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		
Preparación			
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		

51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
	Iniciativa		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
	Informes		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
	Toma de decisiones		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
	Relaciones interpersonales		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

Instrumento de Variable dependiente

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE ESTRÉS LABORAL (48)

Introducción Buenos días (tarde) colega, soy, Vilma Roxana Quispe Arias egresada de la especialidad de enfermería en salud ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho, 2023. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a):

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 34 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, según detalle que se indica:

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

Ítems del Instrumento

Nº	ITEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
	FÍSICO					
1	Sus labores en su servicio implican tareas no relacionadas con su ámbito de desempeño.					
2	El tiempo para completar sus labores dentro del ámbito de hospitalización es insuficiente.					
3	Durante su turno en su servicio ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de personal.					
4	El personal de salud es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.					
	PSICOLÓGICOS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

5	Se siente afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.					
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de sus pacientes.					
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció estrecha relación.					
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.					
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando la autoridad responsable no está.					
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.					
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.					
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hacer sentir desmoralizado.					
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).					
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.					
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.					
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.					

17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento de un paciente.					
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.					
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas del ámbito de hospitalización acerca de problemas relacionados a los pacientes.					
20	Se siente impotente ante casos de pacientes que no presentan mejoría.					
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenador o equipos electrónicos le irritan demasiado.					
22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.					
	SOCIAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
23	Le da temor la muerte súbita de un paciente sin que exista motivo aparente.					
24	Le genera pánico la ausencia de personal ante una situación de urgencia.					
25	Tiene conflictos con el personal de salud.					
26	Le enfurece ser criticado por especialistas de otras áreas.					
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que otro especialista indica.					
28	Si un colega o superior prescribe un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.					

29	Cuando un especialista da información inadecuada sobre la condición de un paciente usted le critica.					
30	Tiene conflictos con sus superiores.					
31	Las dificultades al trabajar con colegas en su propia área disminuyen su eficiencia.					
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas del área de hospitalización.					
33	Le dificulta trabajar con colegas externos al área de hospitalización					
34	Ser criticado por un superior le produce sentimientos de odio.					

**Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del
proyecto de investigación.**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Vilma Roxana Quispe Arias

Título del proyecto: Sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros de una Micro Red en Ayacucho.

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros.

Participantes: Profesionales de enfermería de una Micro Red en Ayacucho.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: Celular 967836391.

Email: roxana03.quispe@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:.....

D.N.I:.....

Anexo 4: Foto de instrumento validado

Instrumento 1: Sobrecarga de Trabajo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL								
Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado							
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		

25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos							
32	El trabajo que se realiza es a turnos	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Factores de la organización							
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓	✓	✓	
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓	✓	✓	
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓	✓	✓	
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓	✓	✓	
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓	✓	✓	
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓	✓	✓	
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓	✓	✓	
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓	✓	✓	
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓	✓	✓	
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓	2	✓	
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓	✓	✓	
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓	✓	✓	
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓	✓	✓	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓	✓	✓	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓	✓	✓	
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓	✓	✓	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓	✓	✓	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓	✓	✓	
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓	✓	✓	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Cadenillas Albornoiz Violeta

DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodóloga

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


 Dra. Violeta Cadenillas Albornoiz
 CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugeren cias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		

25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos							
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Factores de la organización							
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓	✓	✓	✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓	✓	✓	✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓	✓	✓	✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓	✓	✓	✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓	✓	✓	✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓	✓	✓	✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓	✓	✓	✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓	✓	✓	✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓	✓	✓	✓		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓	✓	✓	✓		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓	✓	✓	✓		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓	✓	✓	✓		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓	✓	✓	✓		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓	✓	✓	✓		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓	✓	✓	✓		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓	✓	✓	✓		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓	✓	✓	✓		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓	✓	✓	✓		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. ABEL RODRIGUEZ TABARESde.....del 20.....

DNI: 07012553

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


 Firma del Experto Informante.
 C.F.P.P. 003

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Carga física								
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Carga mental								
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		

25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Trabajo a turnos								
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Factores de la organización								
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓	✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓	✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓	✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓	✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓	✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓	✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓	✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓	✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓	✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓		✓	✓		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓		✓	✓		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓	✓		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓	✓		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓	✓		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓	✓		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓	✓		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓	✓		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	✓		✓	✓		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓	✓		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):..... EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

.....de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Mg. Daniel A. Córdoba Sotomayor

DNI: 09867455

Especialidad del evaluador: METODOLÓGICA

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Daniel Córdoba Sotomayor
Firma del Experto Informante.
Mg. Daniel A. Córdoba Sotomayor
Docente Investigador
COP 16806

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓		✓		✓		
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓		✓		✓		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	✓		✓		✓		
4	La tarea exige desplazamientos	✓		✓		✓		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓		✓		✓		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓		✓		✓		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓		✓		✓		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓		✓		✓		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	✓		✓		✓		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓		✓		✓		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓		✓		✓		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓		✓		✓		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓		✓		✓		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓		✓		✓		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Carga mental	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓		✓		✓		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	✓		✓		✓		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓		✓		✓		
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓		✓		✓		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓		✓		✓		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓		✓		✓		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓		✓		✓		
24	La información se percibe correctamente	✓		✓		✓		

25	Se entiende con facilidad.	✓		✓		✓		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	✓		✓		✓		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	✓		✓		✓		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	✓		✓		✓		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	✓		✓		✓		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	✓		✓		✓		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	✓		✓		✓		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	✓		✓		✓		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	✓		✓		✓		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	✓		✓		✓		
35	Los equipos de trabajo son estables	✓		✓		✓		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	✓		✓		✓		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	✓		✓		✓		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	✓		✓		✓		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	✓		✓		✓		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	✓		✓		✓		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	✓		✓		✓		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	✓		✓		✓		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	✓		✓		✓		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Factores de la organización	✓		✓		✓		
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	✓		✓		✓		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	✓		✓		✓		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	✓		✓		✓		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	✓		✓		✓		

49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	✓		✓		✓		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	✓		✓		✓		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	✓		✓		✓		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	✓		✓		✓		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	✓		✓		✓		
54	Puede elegir el método de trabajo.	✓		✓		✓		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	✓		✓		✓		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	✓		✓		✓		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales	✓		✓		✓		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado	✓		✓		✓		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	✓		✓		✓		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	✓		✓		✓		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	✓		✓		✓		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	✓		✓		✓		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	✓		✓		✓		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	✓		✓		✓		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.	✓		✓		✓		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	✓		✓		✓		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable ... 24 de 02 del 2017.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. PALACIOS GARAY JESSICA

DNI: 00370757

Especialidad del evaluador: Metodóloga

¹ Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


 Dra. Jessica Palacios Garay
 CPPe# 0300370757

Firma del Experto Informante.

Instrumento 2: Estrés Laboral



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Físicos								
1	Sus labores en el servicio de emergencia implican tareas no relacionadas con la enfermería.	X		X		X		
2	El tiempo para completar sus labores de cuidados como enfermera es insuficiente.	X		X		X		
3	Durante su servicio en Emergencia ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de profesionales de Enfermería.	X		X		X		
4	El personal de Enfermería es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Psicológicos								
5	Se sienten afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	X		X		X		
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de los pacientes.	X		X		X		
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció una estrecha relación.	X		X		X		
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	X		X		X		
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando el médico responsable no está.	X		X		X		
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	X		X		X		
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	X		X		X		
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmorralizado.	X		X		X		
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).	X		X		X		
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	X		X		X		
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	X		X		X		
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremedida.	X		X		X		
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento a un paciente.	X		X		X		
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	X		X		X		
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas de la unidad acerca de problemas relacionados a los pacientes.	X		X		X		
20	Se siente importante ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	X		X		X		
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenado o equipos electrónicos le irritan demasiado.	X		X		X		

22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.	X		X		X		
23	Le da temor la muerte de un paciente cuando no hay un médico presente.	X		X		X		
24	Le genera pánico la ausencia de un médico ante una urgencia médica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Social								
25	Tiene conflictos con un médico.	X		X		X		
26	Le enfurece ser criticado por un médico.	X		X		X		
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que un médico da a un paciente.	X		X		X		
28	Si un médico le ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	X		X		X		
29	Cuando un médico da información inadecuada sobre la situación médica de un paciente usted le critica.	X		X		X		
30	Tiene conflictos con el supervisor (a).	X		X		X		
31	Las dificultades al trabajar con un enfermero(a) o enfermeros (as) en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.	X		X		X		
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	X		X		X		
33	Le dificulta trabajar con un(a) enfermeros (as) en particular externos (as) a su unidad.	X		X		X		
34	Ser criticado por un supervisor le produce sentimientos de odio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **D^r/ Mg: Mg. Zoila Paola Becerra Castillo** **DNI: 40144875**

Especialidad del validador: **MBA**.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 9 de octubre de 2021.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Físicos								
1	Sus labores en el servicio de emergencia implican tareas no relacionadas con la enfermería.	X		X		X		
2	El tiempo para completar sus labores de cuidados como enfermera es insuficiente.	X		X		X		
3	Durante su servicio en Emergencia ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de profesionales de Enfermería.	X		X		X		
4	El personal de Enfermería es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Psicológicos								
5	Se sienten afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	X		X		X		
6	Se sienten conmovidos cuando observa el sufrimiento de los pacientes.	X		X		X		
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció una estrecha relación.	X		X		X		
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	X		X		X		
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando el médico responsable no está.	X		X		X		
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	X		X		X		
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	X		X		X		
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.	X		X		X		
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).	X		X		X		
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	X		X		X		
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	X		X		X		
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremedida.	X		X		X		
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento a un paciente.	X		X		X		
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	X		X		X		
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas de la unidad acerca de problemas relacionados a los pacientes.	X		X		X		
20	Se siente importante ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	X		X		X		
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenado o equipos electrónicos le irritan demasiado.	X		X		X		

22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.	X		X		X		
23	Le da temor la muerte de un paciente cuando no hay un médico presente.	X		X		X		
24	Le genera pánico la ausencia de un médico ante una urgencia médica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Social								
25	Tiene conflictos con un médico.	X		X		X		
26	Le enfurece ser criticado por un médico.	X		X		X		
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que un médico da a un paciente.	X		X		X		
28	Si un médico le ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	X		X		X		
29	Cuando un médico da información inadecuada sobre la situación médica de un paciente usted le critica.	X		X		X		
30	Tiene conflictos con el supervisor (a).	X		X		X		
31	Las dificultades al trabajar con un enfermero(a) o enfermeros (as) en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.	X		X		X		
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	X		X		X		
33	Le dificulta trabajar con un(a) enfermeros (as) en particular externos (as) a su unidad.	X		X		X		
34	Ser criticado por un supervisor le produce sentimientos de odio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. Iván Javier Basurto Santillán

DNI: 07345898

Especialidad del validador: Educación – Administración – Investigación

Lima, 9 de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Físicos								
1	Sus labores en el servicio de emergencia implican tareas no relacionadas con la enfermería.	X		X		X		
2	El tiempo para completar sus labores de cuidados como enfermera es insuficiente.	X		X		X		
3	Durante su servicio en Emergencia ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de profesionales de Enfermería.	X		X		X		
4	El personal de Enfermería es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Psicológicos								
5	Se sienten afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	X		X		X		
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de los pacientes.	X		X		X		
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció una estrecha relación.	X		X		X		
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	X		X		X		
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando el médico responsable no está.	X		X		X		
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	X		X		X		
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	X		X		X		
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.	X		X		X		
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a)	X		X		X		
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	X		X		X		
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	X		X		X		
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremedida.	X		X		X		
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento a un paciente.	X		X		X		
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	X		X		X		
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas de la unidad acerca de problemas relacionados a los pacientes.	X		X		X		
20	Se siente importante ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	X		X		X		
21	Siente que las rutinas de equipos tecnológicos como ordenado o equipos electrónicos le irritan demasiado.	X		X		X		

22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la coherencia.	X		X		X		
23	Le da temor la muerte de un paciente cuando no hay un médico presente.	X		X		X		
24	Le genera pánico la ausencia de un médico ante una urgencia médica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Social								
25	Tiene conflictos con un médico.	X		X		X		
26	Le enfurece ser criticado por un médico.	X		X		X		
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que un médico da a un paciente.	X		X		X		
28	Si un médico le ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	X		X		X		
29	Cuando un médico da información inadecuada sobre la situación médica de un paciente usted le critica.	X		X		X		
30	Tiene conflictos con el supervisor (a)	X		X		X		
31	Las dificultades al trabajar con un enfermero(a) o enfermeros (as) en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.	X		X		X		
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	X		X		X		
33	Le dificulta trabajar con un(a) enfermeros (as) en particular externos (as) a su unidad.	X		X		X		
34	Ser criticado por un supervisor le produce sentimientos de odio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: D^o/ Mg: ... TERESA DE JESUS CAMPANA AÑASCO. DNI: ...31035536.....

Especialidad del validador:METODÓLOGA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...30 de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante.

Reporte de similitud

● 7% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 0% 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	uwiener on 2023-01-26 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-04-28 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
7	Ricardo Jorquera Gutiérrez, Juan Rubio-González. "Perception of urba... Crossref	<1%
8	uwiener on 2023-11-22 Submitted works	<1%