



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

**“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE ZONA REGISTRAL
Nº IX – SEDE LIMA”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN ENFERMERÍA EN SALUD OCUPACIONAL**

PRESENTADO POR:

LIC. DIANA CAROLINA ROJAS SIFUENTES

ASESORA:

DRA. MARIA HILDA CARDENAS DE FERNANDEZ

LIMA – PERU 2021

DEDICATORIA:

A todas las personas que de una u otra forma estuvieron presentes en mi carrera

AGRADECIMIENTO

A la Universidad, mis profesores y sobre todo a mis pacientes que son la razón de ser
enfermería

ASESOR:

Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández

JURADOS:

Presidente : mg. Maria Angelica Fuentes Siles
Secretario : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama
Vocal : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

ÍNDICE

	Pág.
1. EL PROBLEMA	4
1.1. Planteamiento del problema	4
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Teórica	7
1.4.2. Metodológica	8
1.4.3. Práctica	8
1.5. Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1. Temporal	9
1.5.2. Espacial	9
1.5.3. Recursos	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas	15
2.3. Formulación de hipótesis	26
2.3.1. Hipótesis general	26
2.3.2. Hipótesis específicas	26
3. METODOLOGÍA	27
3.1. Método de la investigación	27
3.2. Enfoque de la investigación	27
3.3. Tipo de investigación	27
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	28
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31

3.7.1. Técnica	31
3.7.2. Descripción de instrumentos	31
3.7.3. Validación	31
3.7.4. Confiabilidad	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	32
3.9. Aspectos éticos	32
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	33
4.1. Cronograma de actividades	33
4.2. Presupuesto	34
5. REFERENCIAS	35
ANEXOS	44
Anexo 1. Matriz de consistencia	45
Anexo 2. Instrumentos	46

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene por **objetivo** Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima. **Materiales y métodos;** este estudio adopta métodos de investigación deductivos y observacionales. Trabajaremos con una población conformada por 150 personas trabajadoras de zona registral N° IX sede Lima., el instrumento se utilizará Cuestionario para medir: Sobrecarga Laboral. Autor/es Hart y Staveland. (1988) adaptado por Edith Margot Gonzales Salazar 2017 está estructurado en 68 preguntas dicotómicas, su valor Escala de respuesta: SI = 1; NO = 0 Escala Valorativa: Baremo : Bajo = 0 - 22 Medio = 23 - 45 Alto = 46 – 68, por otra parte para medir el estrés laboral se aplicara el cuestionario de valoración del estrés laboral: Demanda y Control, estructurado en 14 ítems enmarcado en la escalas de Likert, con un valor total de 56 puntos: Alto (40 a 56), Medio (30 a 39) y Bajo. Los planes de procesos de datos serán ingresados en el programa Microsoft Excel, se analizarán mediante IBM, para posterior mente graficar tablas y gráficos. Aplicando un análisis descriptivo y luego un análisis inferencial con prueba de hipótesis de Chip cuadrado

Palabras claves: Sobrecarga laboral; estrés; personal administrativo

ABSTRACT

The objective of this research study is to determine the relationship between work overload and stress in the administrative personnel of registry zone n ° IX - Lima headquarters. Materials and methods; This study adopts deductive and observational research methods. We will work with a population made up of 150 workers from registry zone N ° IX, Lima headquarters, the instrument will be used Questionnaire to measure: Work Overload. Author / s Hart and Staveland. (1988) adapted by Edith Margot Gonzales Salazar 2017 is structured in 68 dichotomous questions, its value Response scale: SI = 1; NO = 0 Rating Scale: Scale: Low = 0 - 22 Medium = 23 - 45 High = 46 - 68, on the other hand, to measure work stress, the work stress assessment questionnaire will be applied: Demand and Control, structured in 14 items framed on the Likert scales, with a total value of 56 points: High (40 to 56), Medium (30 to 39) and Low. The data process plans will be entered into the Microsoft Excel program, they will be analyzed by IBM, to later graph tables and graphs. Applying descriptive analysis and then inferential analysis with square chip hypothesis test

Keywords: Work overload; stress; administrative staff

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La sobrecarga se presenta en situaciones en las cuales el trabajador está sometido a más exigencias de las que, en función de sus capacidades, puede satisfacer. Una pesada carga de trabajo significa limitaciones tanto en tiempo libre como cuando surgen urgencias que se dan día a día tanto personales como de trabajo, muchas veces esto se convierte en un sentimiento de impotencia pues se tiene tantas cosas que hacer y se termina cayendo en un espiral de estrés y al mismo tiempo de frustración que a la larga afecta a la salud”. (1).

Desde la perspectiva de Hoyo (2) el trabajo es un derecho, al que todo ser humano debe acceder libre y voluntariamente, puesto que permite su desarrollo humano y garantiza una mejor calidad de vida, sin embargo, a menudo este trabajo es sobrecargado y actualmente se le conoce como sobrecarga laboral.

A tal modo que Aguilera & Vargas (3) en su investigación determino que en un 98% a menudo el personal sufre cansancio mental y físico de manera excesiva, produciéndoles estrés laboral, dificultad para concentrarse, improductividad, baja competitividad y problemas en su salud como estreñimiento, náuseas y cefalea.

Por otro lado, Ceballos (4) acota que la situaciones de los empleados cada día está retrocediendo en términos de derechos laborales, al punto que aquellos que ejerce la actividad económica no tienen protección, se desenvuelve en un ambiente negativo en donde existe la presión, intimidación y obligación a ejercer un sobre esfuerzo en sus capacidades, destrezas y potencialidades con el fin de incrementar una productividad que a la final no se está logrando por un talento humano desmotivado e invalorado.

Sobre este particular diversos autores coinciden en el efecto negativo que se generan en la vida personal y familiar de los trabajadores, como consecuencias de las condiciones desfavorables en el ámbito laboral tales como el estrés y la sobrecarga laboral. Jiménez y Moyano (5), señalan que el trabajo y la familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes, por lo que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente. Como consecuencia de esta interrelación se ha comprendido que la sobrecarga laboral, el agotamiento mental extremo por exceso de funciones, desencadenan en problemas psicológicos que afecta la calidad de vida de los trabajadores y a su vez la calidad de su trabajo, por las circunstancias laborales que están llenas de estrés, de trabajo y rutinarias, lo que lleva a no sentirse cómodo, satisfecho, ni motivado en su trabajo.

Una de las consecuencias de la sobrecarga laboral es el estrés, el cual es considerado como una epidemia global, Velásquez (6) indica que es el único riesgo ocupacional que puede afectar al 100% la salud de los trabajadores/as y que expertos puntualizan que este genera ausentismo laboral, disminución de la productividad y del rendimiento individual, lo que podría generar alteraciones del estado de salud, aumento de enfermedades y accidentes en los trabajadores/as, así mismo Castaño y Arcos (7,8) deducen que trabajar largas horas o el trabajo excesivo, la variabilidad y la extensión de los turnos laborales, la falta de control de los procesos y las condiciones de trabajo de excesiva o poca variabilidad en el trabajo o de líderes que apoyen, tienen la capacidad de afectar la calidad de vida de las personas y aumentar los niveles de estrés.

Así entonces la suma de esos factores, y en el entendido de que el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la

salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (9, 10), es un hecho el panorama de afectación severa de los funcionarios administrativos de la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima?

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima?

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima?

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

- Establecer la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

- Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El aporte teórico del proyecto está referido a que se abordarán teorías actualizadas donde se refleja los elementos y factores de la sobrecarga y como afecta la salud de los trabajadores ocasionando estrés uno de los tantos problemas que influye en la salud del personal que labora en la institución, por otra parte, la revisión de bibliografía teórica y científica se lograra llenar el vacío de información sobre este tema

1.4.2. Metodológica

Desde la perspectiva metodológica el estudio será muy importante para las líneas de investigación de la salud ocupacional ya que servirá de antecedente para otras investigaciones asimismo dejará ventanas abiertas para otras investigaciones, por otro lado, los resultados servirán de referencia para otras instituciones que estén manejando o enfrentando la misma problemática, los instrumentos que se utilizaran son instrumentos validados y confiables

1.4.3. Práctica

Para la practica será relevante ya que conociendo la relación que existe entre los dos problemas se podrán crear tácticas que mejoren la atención de salud ocupacional aplicando estrategias efectivas provenientes de la evidencia científica y de esta forma prestar un cuidado de calidad

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Se realizará durante segundo semestre del año 2021 y el primer trimestre del año 2022

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en zona registral IX –sede Lima, Perú se encuentra en Av. Edgardo Rebagliati N° 561- Jesús maría, la variable de estudio estará en el vínculo del estrés y exceso laboral en el personal administrativo.

1.5.3. Recursos

La autora cuenta, con recursos humanos, material y financieros para la realización del proyecto

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Jaramillo R, Johanna R (11) 2018 en Ecuador realizo un estudio cuyo objetivo fue “determinar la influencia de la sobrecarga laboral en el estrés del personal de la Dirección”. Un estudio correlacional con una población de 140 administrativos, para el estudio se realizó el cálculo de cargas laboral por cada cargo de trabajo existente dentro de la Dirección, para después realizar encuestas y entrevistas solo en aquellos que presentan sobrecarga laboral. Dentro del análisis del estudio se han detectado también otros factores que contribuyen al estrés del personal dentro de la Dirección a parte de la sobrecarga, es por esta razón que se ha diseñado estrategias para gestionar el estrés y la sobrecarga a través de herramientas y técnicas de sencilla aplicación; ya que es importante evitar que el estrés se acumule llegando a convertirse en un riesgo psicosocial.

Ever A Lazo L, (12) 2017 en El Salvador realizo una investigación y su objetivo fue “identificar los efectos psicológicos que la sobrecarga laboral ocasiona en el personal que labora en el sistema de salud”. El método utilizado para el desarrollo de la investigación fue mixto, La población en estudio se segmento en tres grupos cuyas funciones variaban en gran medida entre sí (Médicos, Enfermeras y Personal Operativo) a quienes a través de diversas técnicas psicométricas se lograron identificar aquellos factores que inciden directamente en el incremento de la carga laboral y además de ello en el bienestar psicológico del personal, los resultados demostraron que existe una influencia significativa entre la carga laboral y el bienestar psicológico de las personas

Angulo B, Ana C; Angulo B, Vivian I; Ortiz G, Katherine A (13) 2019 en Colombia realizo una investigación que buscó identificar y comparar los diferentes tipos de niveles de estrés

según su cargo y tiempo de servicio en la empresa Servifetec S.A.S ubicada en la ciudad de Santa Marta. Cabe resaltar que la investigación es descriptiva, aplico un instrumento para medir el estrés de los trabajadores concluyendo que en el estrés de los trabadores existen muchos determinantes entre ellos los turnos de trabajo, las actividades diversas que realizan así como los horarios establecidos

Nacionales

Sánchez C, Rosa M (14), 2020 en Lima Perú, realizo un estudio y tuvo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020”. Fue un estudio de tipo descriptivo, transversal y de nivel relacional, la muestra fueron 75 profesionales de enfermería, quienes respondieron a un cuestionario con variables de caracterización y un instrumento tipo escala de 40 ítems para la sobrecarga laboral y de 39 ítems para la variable bienestar psicológico. Los resultados reportaron que existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2020

Cornejo C, Maria E; Tito T, Jenny V (15). 2019 en Arequipa Perú investigo y su objetivo fue “determinar la relación entre el estrés y la sobrecarga laboral de la enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado Arequipa-2018”. El estudio tipo descriptivo de diseño correlacional y de corte transversal para la recolección de datos se utilizó un instrumento la escala del NAS (Nursing Activities Score) y la escala de EEP. (Escala de Estrés Percibido) La población motivo de estudio estuvo conformada por 17 enfermeras asistenciales de la UCI. Según los resultados se ve estadísticamente que hay una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés percibido, dicha relación es directamente proporcional

Rodríguez V, Marisol N y Huapaya F Guido A (16) 2021 en Perú realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la diferencia en la relación de la carga laboral y los rasgos del síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017. Los resultados evidencian también que no existe diferencias del Burnout entre el personal contratado y nombrado; es decir que tanto en el personal contratado y nombrado existe la misma exposición a rasgos de burnout como de carga laboral. Se halló diferencias significativas es decir tanto los que vienen laborando entre 1 a 5 años como los que tienen más de 6 años no están expuestos al mismo nivel de síndrome de Burnout. En conclusión, se visualiza que la carga laboral está incidiendo en que los trabajadores presenten rasgos de burnout aunque no están en niveles altos están en grados casi riesgosos aspecto que podría repercutir en un futuro en problemas de salud como ya se evidencia en las tablas descriptivas.

2.2. Bases Teóricas

Sobrecarga Laboral

Sobrecarga de trabajo Es una construcción hipotética que representa el costo en el que incurre un operador humano para lograr un nivel particular de desempeño (17). El incremento en las horas de trabajo, los horarios variables de trabajo y la presión del supervisor para lograr la competitividad y los objetivos generan que el nivel de la demanda exceda los recursos de una persona, ya que hay demasiadas tareas que requieren atención y otros factores en el entorno de la misma (18).

Factores asociados a la sobrecarga laboral

Dentro de los principales factores podemos encontrar a la edad, generalmente aquellos trabajadores que tienen más edad se encuentran relacionados con una percepción de carga laboral alta, esto podría ser explicado ya que, en nuestro entorno social, generalmente en el

ámbito de salud, el personal con más edad suele ser percibido como el de mayor experiencia y los que utilizan de manera óptima los recursos hospitalarios (19,20).

Además, el trabajar en instituciones del estado se ha considerado como un factor asociado a la sobrecarga laboral, esta relación puede deberse a los escasos recursos humanos en las instituciones estatales que desencadena la presencia de una mayor carga laboral para sus trabajadores (21,22).

Resultados personales y organizacionales de la sobrecarga de trabajo

Efectos sobre la salud

Los profesionales al estar expuestos a una sobrecarga laboral generalmente presentan daños en su salud física y psicológica, que se reflejan en enfermedades musculoesqueléticas, trastornos gastrointestinales, sentimientos de impotencia, frustración, tristeza, problemas para conciliar el sueño, alteración de la percepción, ansiedad, cansancio, fatiga, irritabilidad, dificultad para concentrarse e incluso síndrome de Burnout. (23)

Efectos organizacionales

Principalmente afecta la seguridad de los pacientes. Además de la insatisfacción de las enfermeras con su trabajo y como resultado aumenta las rotaciones y se incrementa la escasez de la enfermera. Las expectativas del sistema también se ven perjudicadas, además, espera que las enfermeras realicen tareas no profesionales como entregar y recuperar bandejas de comida; tareas de limpieza, el transporte de los pacientes y ordenar los servicios auxiliares (24).

La sobrecarga de trabajo afecta el tiempo que una enfermera asigna a diversas tareas. Bajo una sobrecarga laboral, las enfermeras no pueden tener tiempo suficiente para realizar tareas que pueden tener un efecto directo en la seguridad del paciente. Incluso 14 puede influir en

el tiempo de comunicación con el personal médico, afectando la colaboración enfermera-médico (25, 26).

De la misma forma, puede ser un factor que contribuya a la presencia de incidentes y/o eventos adversos durante la ejecución de sus actividades o errores en los conocimientos que presentan, ya que una alta carga de trabajo sumado a la presión por el tiempo puede afectar la atención que una enfermera dedica a tareas críticas destinadas a la bioseguridad, creando condiciones para errores y atención insegura del paciente. Así mismo, es más probable la presencia de desviaciones en el cumplimiento de reglas escritas, políticas, instrucciones o procedimientos que se consideran necesarias para mantener operaciones seguras (27,28).

Estrés laboral

El estrés se presenta como la alteración en el estado físico y emocional que experimenta una persona frente a una situación adversa. Esta afección afecta directamente el desempeño de la persona en su vida personal, profesional y laboral ya que tiene consecuencias negativas frente al comportamiento. Además, la carga laboral y los niveles de exigencia en cada institución tienen un efecto negativo en la persona, la cual puede adaptarse al sistema o de lo contrario causa un deterioro de la salud, afectando la interacción social y su condición de trabajador (29)

Estrés en el ambiente hospitalario

El estrés en el ambiente laboral dentro del personal de salud es una constante que se da en las instituciones de salud. La carga laboral que se otorga al personal muchas veces se ve afectada por la demanda de los pacientes, además de la falta de logística dentro de la institución. Los posibles eventos de riesgo en cuestión a la contaminación cruzada es un peligro latente en la actividad laboral del personal de salud, donde aumentan los niveles de morbilidad tanto para los pacientes como para el personal durante sus labores. (30)

Existen diversos factores que pueden ser de riesgo para la aparición del estrés como la diferencia en las funciones del trabajo, el clima organizacional y laboral donde muchas veces existen diferencias en la organización del trabajo o en las opiniones generando un clima hostil de trabajo. El personal de salud requiere tener los aditamentos necesarios para poder llevar a cabo su función, en donde es de vital importancia organizar las actividades de acuerdo al tiempo establecido con la finalidad de dividir la carga laboral. (31)

El riesgo de infección se torna mucho mayor con la aparición del covid 19, ya que las instituciones de salud no tenían un plan de emergencia ante estos sucesos, más aun con la falta de profesionales y la demanda que ocasionaba el hacinamiento de personas, sumado a eso la falta de equipos de salud, instrumentos, herramientas, entre otros. Lo que ocasiono una mayor demanda de trabajo por parte de los profesionales de salud en especial el de médicos y enfermeras, donde se tenía que abarcar todos los turnos posibles. Todos estos elementos demuestran que el estrés laboral puede influir de manera directa en el personal de salud. (32)

Estrés psicológico

Representado por los factores emocionales internos que pueden desencadenar una baja productividad laboral de acuerdo a la actividad que realice la persona. Esta dimensión se basa en factores de autoconfianza, realización, aspectos emocionales, confianza en si mismo, entre otros. (33)

Estrés fisiológico

Representado por manifestaciones biológicas que puede desencadenar incomodidad y baja productividad laboral como son: dolores de cabeza, afectación musculo esquelética, falta de sueño, falta de apetito, enfermedades crónicas, sensación de dolor frente a algunas actividades específicas, entre otros que puedan ser de origen fisiológico. (34)

Estresores

Hace referencia a los estímulos y elementos externos que contribuyen a generar mayores niveles de estrés, estos generan una tensión extra al trabajador donde pueden estar sumadas los aspectos personales, familiares, emocionales, entre otros. La consecuencia del estrés ocasionado por estos estresores es la afectación directa al desempeño laboral en su condición motora, de respuesta y psicológica lo que da como resultado un impacto negativo. (35)

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

2.3.2. Hipótesis específicas

- **H1** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

- **H0** No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

- **H1** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

- **H0** No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

- **H1** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima
- **H0** No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima
- **H1** Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima
- **H0** No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El presente estudio es deductivo, dado que sus métodos son descripciones de los procesos de la construcción de los procesos del conocimiento científico. Los métodos son los siguientes: científicos, conjeturas, hipótesis, realizan predicción que tendrían que ser verdaderas si las hipótesis fueran ciertas, se comparan predicciones por la observación empírica y bases a comparaciones, que se pueden revisar o rechazar las teorías, o se pueden aceptarlas provisionalmente (36).

3.2. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, porque se usa la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el estudio estadístico y el examen de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población. Al hablar de investigación cuantitativa se alude al ámbito estadístico (37).

3.3. Tipo de investigación

El estudio son investigaciones del tipo observacional, descriptivo correlacional; es descriptivo que buscara especificar sus propiedades, sus perfiles y características de importancia de los grupos, de personas, las comunidades u otros fenómenos sometidas a análisis y con propósito en evaluación de relaciones entre categorías, conceptos o variables (38).

3.4. Diseño de la investigación

Estará enmarcado en un diseño no experimental, estos diseños basan por observaciones del fenómeno en contexto natural para su análisis. En esta investigación no requiere condición ni estímulo para exponer al sujeto de estudio. Al sujeto se le observa en los ambientes. Su diseño describe las relaciones de variables y categorías en su momento (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 150 personas trabajadoras de zona registral N° IX sede Lima.

Criterios de Inclusión:

- Personal administrativo que tenga mas de 6 meses de trabajar en la zona registral N° IX
- Personal administrativo que desea participar en el presente estudio.
- Personal administrativo que firme el consentimiento informado

Criterios de Exclusión:

- Personal administrativo que tenga menos de 6 meses de trabajar en la zona registral N° IX
- Personal administrativo que no desea participar en el presente estudio.
- Personal administrativo que no firme el consentimiento informado

3.6. Variables y operacionalización

Variables de estudio

Primera variable: Sobrecarga laboral

Definición operacional: Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable sobrecarga laboral con dimensiones como: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización; medido con un instrumento de escala dicotómica con 68 ítems

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Carga Física	Postura, Desplazamiento, Esfuerzo muscular	Ordinal	Alto (46-68)
Carga Mental	Atención, Pausas, Ritmo de trabajo, Tratamiento, información, Experiencia		Medio (23- 45)
Trabajo a Turnos	Turnos, Calendario, Estabilidad, Refrigerio adecuado, Evaluación de la salud, Respeto del ciclo del sueño, Protección – seguridad, Limitaciones		Bajo (0- 22)
Factores de la Organización	Tareas, Preparación, Iniciativa, Informes, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales,		

Segunda variable Estrés laboral

Definición operacional: es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo. Generalmente es consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente.

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Exigencia Laboral	Trabajo y toma de decisiones	Ordinal	Alto (40 a 56)
Capacidad o Recursos Disponibles	Desarrollo de capacidades en el trabajo		Medio (30 a 39)
			Bajo (15 a 29)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Para la recolección de los datos se utilizará el método de encuesta y como instrumento el cuestionario.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario para medir: Sobrecarga Laboral. Autor/es Hart y Staveland. (1988) adaptado por Edith Margot Gonzales Salazar 2017, está estructurado en 68 preguntas dicotómicas, su valor Escala de respuesta: SI = 1; NO = 0 Escala Valorativa: Baremo : Bajo = 0 - 22 Medio = 23 - 45 Alto = 46 – 68, por otra parte para medir el estrés laboral se aplicara el cuestionario de valoración del estrés laboral: Demanda y Control, estructurado en 14 ítems enmarcado en

la escalas de Likert, con un valor total de 56 puntos: Alto (40 a 56), Medio (30 a 39) y Bajo (15 a 29)

3.7.3. Validación

La validación de los dos instrumentos fue realizada por autores del instrumento a través del juicio de expertos y luego procesado con la prueba binominal obteniéndose una validez adecuada para ser aplicado

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad fue obtenida a través de una prueba piloto a 20 elementos muestrales con características similares a los de población, obteniéndose el siguiente resultado para el cuestionario de carga laboral El valor de Kr - 20 fue de 0.92 lo cual indica que la prueba de sobrecarga laboral tiene una confiabilidad alta. Y para el de valoración del estrés laboral: Demanda y Control se obtuvo un valor de 0,87 en el coeficiente de Alfa de Cronbach, cabe mencionar que el procedimiento fue realizado por los autores originales de los instrumentos

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los planes de procesos de datos serán ingresados en el programa Microsoft Excel, se analizarán mediante IBM, para posterior mente graficar tablas y gráficos. Aplicando un análisis descriptivo y luego un análisis inferencial con prueba de hipótesis de Chi cuadrado

3.9. Aspectos éticos

En la investigación se debe tener como opción primordial proteger la vida, dignidad, la integridad, la salud, la confiabilidad, y la intimidad de los participantes del estudio, siendo esta voluntaria y con su consentimiento. A lo largo de todo el proceso de investigación se asegurará el respeto y cumplimiento de los principios universales de la ética, ya que todos los participantes serán tratados de la misma manera sin preferencias personales, la información será confidencial, podrán retirarse del estudio cuando lo deseen y no sufrirán ningún daño de tipo físico social o emocional

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividad

ACTIVIDADES	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SETIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		
Redacción del título																									
Planteamiento del Problema																									
Objetivos de la investigación																									
Justificación																									
Desarrollo																									
Elaboración de Marco Teórico																									
Elaboración de Instrumentos																									
Prueba de Instrumentos																									
Presentación de Proyecto de Investigación																									
Recolección de datos																									
Análisis de Datos																									
entrega del trabajo final																									

4.2. Presupuesto

	ITEM	VALOR
1	Equipos, software y servicios técnicos	S/. 100.000
2	Transportes y salidas de campo	S/. 300.000
3	Materiales y suministro	S/. 100.000
4	Material Bibliográfico y fotocopias	S/. 300.000
5	Varios e imprevistos	S/. 300.000
	VALOR TOTAL	S/. 1100.000

5. Bibliografía

1. Entrepreneur. Sobre carga, Rev. Organización, Internet, V.4(2) 2019 Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/261439>
2. Hoyo, M. A. Estrés Laboral. Madrid: 2018. Dialnet.
3. Aguilera, C., & Vargas, C. Sobrecarga laboral y agotamiento psicofísico en el personal administrativo de la Clínica Rivadía en San Luis. 2019. Scielo.
4. Ceballos, P. A. Sobrecarga laboral y factores psicosociales en los trabajadores de la plata de producción Lácteos Lactam, 2019. Chile. Scopuss.
5. Jiménez, A. y Moyano, E. Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Revista Universum, 2018. 23 (1): 116-133.
6. Velázquez, J. R. Estrés percibido en trabajadores de atención primaria. Revista Colombiana de Antropología, 201855(2), 117-147.
7. Arcos, M. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. Quito: 2017. Universidad Andina Simón Bolívar - Ecuador.
8. Castaño, E. Reposar para trabajar: de la fatiga psicológica al universo del estrés. Colombia 2018. BPN (Universidad Nacional de Colombia).
9. Londoño, S., Gómez, G., & González, V. Perception of teachers facing the workload of a group of Colombian public educational institutions. 2019 Dialnet,
10. Machida, S. La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación. Ginebra: Dialnet. Mejia, P., & Murga, N. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería. 2019 Dialnet, 94.
11. Jaramillo R, Johanna R La influencia de la carga laboral en el estrés del personal de la dirección de promoción y comunicación. Trabajo de grado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2018. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15165>
12. Ever Alexander Lazo Lovo Influencia de la sobrecarga laboral en el bienestar psicológico de los empleados que laboran en las diversas áreas de la unidad comunitaria de salud familiar San Miguel durante el período de febrero a julio del año 2017, Trabajo de grado de la Universidad de el Salvador. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/17550/1/50108619.pdf>
13. Angulo B, Ana C; Angulo B, Vivian I; Ortiz G, Katherine A, Niveles de estrés en el personal administrativo y operativo de la empresa Servifetec, Colombia, 2019. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/7622?locale-attribute=pt>

14. Sánchez C, Rosa M. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020, Trabajo de grado, Universidad Autónoma de Ica, 2020. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
15. Cornejo Coqueña, Maria Elizabeth; Tito Tito, Jenny Victoria. Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa – 2018, trabajo de grado Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9832/SEcocomo%26titijv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Rodríguez V, Marisol N y Huapaya F Guido A Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario, REPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología Volumen 4, Número 8, enero-abril 2021 <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55/138>
17. Zadehgholami Z, Khastwo Hashjin H, Khodabakhsh M. The Role of Fatigue and Work Overload in Predicting Work. Situation Awareness among Workers. International Journal of Occupational Hygiene. 2015; 7(1): 1-7. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Role-of-Fatigue-and-Work-Overload-in-Predicting-Zadehgholam-Kiani/2e2f4e0a5fa914346080cbe927c58620e4c5df3d>.
18. Abbasi T. Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. Management Studies and Economic Systems. 2015; 2(1): 27-37. Disponible en: http://www.msas.org/article_10101.html.
19. Carvalho D, Rocha L, Tomaschewski-Barlem J, Barlem E, Cecagno D, Dalmolin G. Productivity versus workloads in the nursing working environment. Rev. esc. enferm. USP. 2018; 51. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S008062342017000100490&lang=es#aff2.
20. Ledesma C, Crespo H, Castro A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. 2018; 9(1) 1971-1987. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>.
21. Taype A, Alarcon C, Zafra J, Rojas F. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. Acta Médica Peruana. 2018; 35(1): 6-13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002.
22. Jin H, Chen H, Munechika M, Sano M, Kajihara C. The effect of workload on nurses' nonobservance errors in medication administration processes: A cross-

sectional study. *Int J Nurs Pract.* 2018; 24(5). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30003644/>.

23. Lee A, Cheung Y, Joynt G, Leung C, Wong W, Gomersall C. Are high nurse workload/staffing ratios associated with decreased survival in critically ill patients? A cohort study. *Ann Intensive Care.* 2017; 7(46). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5413463/>.

24. Nelson K. Nurse Manager Perceptions of Work Overload and Strategies to Address It. *Nurse Leader.* 2017; 15(6):406-408. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1541461217302641>.

25. Khademi M, Mohammadi E, Vanaki Z. Resources–tasks imbalance: Experiences of nurses from factors influencing workload to increase. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research.* 2015; 20(4): 476-483. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4525347/>.

26. Fagerström L, Kinnunen M, Saarela J. Nursing workload, patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland. *BMJ Open.* 2018; 8(4). Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922465/>.

27. MacPhee M, Dahinten S, Havaei F. The Impact of Heavy Perceived Nurse Workloads on Patient and Nurse Outcomes. *Administrative Sciences.* 2017; 7(7): 1-17. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2076-3387/7/1/7>.

28. Chang L, Yu H, Chao Y. The Relationship Between Nursing Workload, Quality of Care, and Nursing Payment in Intensive Care Units. *J Nurs Res.* 2019; 27(1): 1-9. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6369868/>

29.- Gallejo L, Lopez D, Piñeres J, Rativa Y, Tellez Y. El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia, Quindío. [Online].; 2017 [cited 2021 octubre 27. Available from: <http://www.psicologiacientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>.

30.- Velásquez Caizaluisa FD, Villavicencio Chávez DA. Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del. [Online].; 2016 [cited 2021 octubre 28. Available from: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>.

31.- Huaman Y. Nivel de estres y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016. [Online].; 2016 [cited 2018 octubre 26. Available from: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/770>.

32.- Yang T, Guo Y, Ma M, Li Y, Tian H, Deng J. Job stress and presenteeism among Chinese healthcare workers: the mediating effects of affective commitment. *Int J Env Res Public Heal.* 2017;14:978–89.

- 33.- Sarsosa K y Charria V. Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. Univ Salud. enero de 2018;20(1):44-52. [Revisado el 10 de noviembre de 2021] Revisado en: <http://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3204/pdf>
- 34.- Dagget T, Molla A, Belachew T. Job-related stress among nurses working in Jimma Zone public hospitals, South West Ethiopia: a cross-sectional study. BMC Nurs. 2016;15(39):4.
- 35.- Malpica R. y Cols. Equipos de trabajo de alto desempeño. Revista Venezolana Vol. 7, N° 14, Julio-Diciembre, 2014: 69-83. [Revisado el 10 de noviembre de 2021]. Revisado en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv7n14/art04.pdf>
36. Hernández. Metodología de la investigación científica. (5ta ed). México: McGraw-Hill interamericana Edit, S.A. ;2012.
37. Vargas Z. La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. 2009;33(1):155–65.
38. Canales F., Alvarado E., Pineda E. Metodología de la investigación [Internet]. 2° Edición. Washington. EUA; 1994 [citado el 20 de enero de 2021]. 232 p. Disponible en: <http://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/04/Metodologia-de-la-investigaci%C3%B3n-manual-para-el-desarrollo-de-personal-de-salud.pdf>
39. Hernández R., Fernández C., y Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014[citado 01 de febrero 2021]

Anexo 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal</p>	<p>Objetivo general - Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima</p> <p>Objetivos específicos - Describir la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - Establecer la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - Identificar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal</p>	<p>Hipótesis General H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima Hipótesis específicas - H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - H0 No Existe relación estadísticamente significativa</p>	<p>Primera variable: Sobrecarga laboral</p> <p>Indicadores Postura, Desplazamiento, Esfuerzo muscular Atención, Pausas, Ritmo de trabajo, Tratamiento, información, Experiencia Turnos, Calendario, Estabilidad, Refrigerio adecuado, Evaluación de la salud, Respeto del ciclo del sueño, Protección – seguridad, Limitaciones Tareas, Preparación, Iniciativa, Informes, Toma de decisiones, Relaciones interpersonales,</p>	<p>Método: Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica de corte transversal</p> <p>Diseño: Correlacional no experimental</p> <p>Población: estará conformada por 150 personas trabajadoras de zona registral N° IX sede Lima</p>

<p>administrativo de zona registral n° IX – sede Lima? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima?</p>	<p>administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - Determinar la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima</p>	<p>entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima - H0 No Existe relación estadísticamente significativa</p>	<p>Segunda variable Estrés laboral</p> <p>Indicadores:</p> <p>Trabajo y toma de decisiones</p> <p>Desarrollo de capacidades en el trabajo</p>	
--	--	--	---	--

		<p>entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima</p> <p>- H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima</p> <p>- H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima</p>		
--	--	--	--	--

INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL

Estimado, el presente cuestionario solo tiene fines estudiantiles

Edad: _____ Sexo: _____

Coloque una X en el casillero que crea favorable. Considere los siguientes valores:

No = 0

Si = 1

	ITEMS	No	Si
N°	Parte 1: Carga física		
	Postura		
1	Cambia de posición de pie-sentado en la faena de trabajo		
2	Usted cree que mantiene la columna en una postura adecuada		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros en su faena laboral		
	Desplazamiento		
4	Existe desplazarse de un lugar a otro.		
5	Los traslados ocupan un tiempo extra de la faena laboral.		
6	Realiza traslados con cargas menores a 2 kg.		
	Esfuerzo muscular		
7	Se le exige realizar un esfuerzo muscular.		
8	En su faena laboral solo usa fuerza de las manos.		
9	Recibió capacitaciones para realizar sus labores.		
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 le capacito a usted sobre la correcta manipulación de Cargas.		
16	Sabe usted el manejo de las cargas de manera correcta.		
	Parte 2: Carga mental	No	Si
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la realizar la faena de trabajo es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención todo el tiempo o solo de forma parcial.		

	Pausas		
19	Se permite algunos descansos durante la faena laboral.		
20	Se puede cometer errores sin que provoque perjuicios sobre otras Personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas ajenas.		
22	El trabajo solo lo realizan trabajadores experimentados.		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los pasos de información.		
24	La información brindada se percibe correctamente.		

25	Se comprende los procedimientos dictados.		
26	La información que se recibe es aceptada.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva.		
28	El proyecto de trabajo es adecuado.		
	Experiencias		
29	El trabajador conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele no pedir ayuda.		
31	El proceso físico facilita el cumplimiento de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos	No	Si
	Turnos		
32	La faena de trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		
33	Los turnos se conocen con tiempo.		
	Estabilidad		
34	Participan en puntualizar los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son concretos.		
	Registro adecuado		
36	Se ayuda con comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se lleva a cabo una inspección de salud antes de al iniciar la faena Laboral.		
	Respeto al ciclo de vida		
38	Cumplen con turnos nocturnos.		
39	Se cumple el proceso sueño/vigilia.		
40	Se intenta que el número de noches trabajo seguidos sea Mínimo.		
41	Un turno nocturno es distinto a un turno diurno.		
	Protección y seguridad		
42	Los servicios de medios de prevención en seguridad y salud son los mismos en turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		
44	Sabe usted si existe una política de límite para trabajo nocturno.		
	Dimensión 4: Factores de la organización	No	Si
	Tareas		
45	Se le permite realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas.		
46	Se le permite realizar varias tareas.		
47	Realiza tareas con identidad propia (preparación, ejecución y revisión).		

	Preparación		
48	La disposición de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	Conoce la totalidad del proceso de faena de trabajo.		
50	Sabe usted para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	Las tareas están definidas, con 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 función de controlar el trabajo realizado.		
56	Se padece de funciones que deben realizarse por puesto de trabajo.		
57	Los pasos de realización (órdenes de trabajo, instrucciones) están precisas, definidas y se dan a conocer.		
58	Se observa complicidad entre órdenes o métodos de trabajo, presión temporal.		
	Informes		
59	Se da a conocer sobre calidad del trabajo realizado.		
	Toma de decisiones		
60	Se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la repartición de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un proceso de consultas o suelen discutirse los problemas de trabajo.		
	Relaciones interpersonales		
63	Cuando se da nuevos métodos o equipos se consultan o Preguntan con los trabajadores.		
64	Se facilita o permite el trabajo en grupo.		
65	El ambiente laboral permite una relación amistosa.		
66	El ambiente permite una relación amical. Cuando existe algún Problema se asume y se buscan vías de solución.		
67	Si su labor 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.		

VALORACIÓN DE ESTRÉS LABORAL										
Demanda-Control										
Apellidos y Nombres			Edad			Sexo		M		
						F				
Departamento:					puesto de trabajo:					
Profesión (en casos de servicios profesionales)					Relación laboral		Trabajador (Código de trabajo)			
							Personal Administrativo (LOSEP)			
Estado civil		Solter o/a	Casad o/a	Viudo/a	Divorciado/a	Unión libre	Separado			
Por favor, exprese su crítica en relación a las próximas proposiciones seleccionando la elección que Mejor explica su situación de trabajo. Escriba una X en el cuadro de la contestación que mejor corresponda.										
N°	ASPECTO	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		
		1	2	3	4	3	4			
1	El trabajo necesita que aprenda cosas nuevas									
2	El trabajo es muy rutinario									
3	El trabajo requiere que yo sea ingenio									
4	El trabajo requiere mucho nivel de habilidades									
5	El trabajo es cambiante en cuanto a su contenido en tareas y procedimientos									
6	Tengo oportunidad de desarrollarme									
7	El trabajo me permite tomar decisiones por mi cuenta									
8	En el trabajo tengo libertad de decidir									
9	Se toma en cuenta mi criterio									
10	Se requiere trabajar muy rápido									
11	Se requiere trabajar muy duro									
12	Se realiza excesivo trabajo									
13	Tengo tiempo para terminar el trabajo									
14	Existe exigencias conflictivas de otras personas									

Anexo 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigador principal:

Celular:

Correo electrónico:

Mediante el presente documento se le está pidiendo que participe en un estudio de investigación sobre **SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE ZONA REGISTRAL N° IX – SEDE LIMA**, a desarrollarse para optar el título académico en especialización Enfermería en cuidado enfermero en Salud Ocupacional. Su participación es completamente voluntaria; si no desea participar hágalo saber al investigador encargado y continuara con su atención habitual sin ningún inconveniente. Lea toda la información que se le ofrece en este documento y haga todas las preguntas que necesite al investigador que se lo está explicando, antes de tomar una decisión. Si así lo desea, puede llevarse el documento, consultarlo con otras personas y tomarse el tiempo necesario para decidir si acepta participar o no.

1) Objetivo

Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal administrativo de zona registral n° IX – sede Lima

Procedimiento

La investigación consiste en un cuestionario dirigida que debe de llenar,

2) Riesgos y Beneficios

No se presentan riesgo por participar en este estudio. Ud., se beneficiará con la información que le brindará el investigador encargado del proyecto

3) Costos e incentivos

Ud. no tendrá gasto ni incentivo alguno por participar.

4) Confidencialidad

Se le asignará un código y se evitará el uso de algún dato que permita identificarlo. Las encuestas no serán mostradas a ninguna persona ajena al proyecto de investigación.

5) DECLARATORIA

He leído la hoja de información del Consentimiento Informado, se me ha informado sobre el proyecto de investigación acerca de sus objetivos, procedimientos y finalidad del estudio. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento cuando lo desee.

Nombre del participante	Firma	Fecha (día/mm/ año)
Nombre del Investigador principal	Firma	Fecha (día /mm/año)