



**Universidad Privada Norbert Wiener**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Estrés en enfermeras y sobrecarga de trabajo en el servicio  
de emergencia en un hospital público, Lima, 2022

Trabajo académico para optar el título de Especialista en Cuidado  
Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentada por:

Autor: Kcana Aguilar Yolanda Cristina

Asesor: Dra. Bernardo Santiago Grisi

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-771>

Lima - Perú

2022

“Estrés en enfermeras y sobrecarga de trabajo en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022”

## **DEDICATORIA**

Este proyecto fue realizado en dedicación a mi madre y hermanos que con su afecto y ayuda incondicional me permiten llegar a esta fase tan fundamental en mi formación profesional; ya que me brindan los ánimos indispensables para continuar adelante e ir creciendo profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Jehová por bendecirme y ser mi guía a lo largo de mi vida, a mis padres por su amor incondicional y por ser la promotora de mis sueños, a mis profesores de la especialidad por contribuir en mi proceso de aprendizaje, a mi asesora de tesis por su tolerancia, sugerencias y rectificaciones, posibilitando la ejecución de este proyecto.

ASESOR:

DRA. GRISI BERNARDO SANTIAGO

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4147-277>

JURADO

DRA. SUSAN HAYDEE GONZALES SALDAÑA

DRA. MILAGROS LIZBETH UTURUNCO VERA

DRA. MAGDALENA PETRONILA ROJAS AHUMADA

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>EL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1 Planteamiento de Problema</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del problema</b> .....	3
<b>1.2.1. Problema general</b> .....	3
<b>1.2.2 Problemas específicos</b> .....	4
<b>1.3. Objetivos de la Investigación</b> .....	4
<b>1.3.1. Objetivo General</b> .....	4
<b>1.3.2. Objetivos Específicos</b> .....	4
<b>1.4. Justificación de la Investigación</b> .....	5
<b>1.4.1. Teórica.</b> .....	5
<b>1.4.3. Practica</b> .....	6
<b>1.5. Delimitaciones de la Investigación</b> .....	6
<b>1.5.1. Temporal</b> .....	6
<b>1.5.2. Espacial</b> .....	6
<b>1.5.3. Recursos</b> .....	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	7
<b>2.1. Antecedentes Internacionales</b> .....	7
<b>2.1.1 Antecedentes Nacionales</b> .....	9
<b>2.2. Bases Teóricas de estrés</b> .....	10
<b>2.3. formulación de la Hipótesis</b> .....	16
<b>2.3.1. hipótesis General</b> .....	16
<b>2.3.2. Hipótesis específicas de trabajo</b> .....	16
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	17
<b>3.1. Método de la investigación</b> .....	17
<b>3.2. Enfoque de investigación</b> .....	17
<b>3.3. Tipo de investigación</b> .....	17
<b>3.4. Diseño de investigación</b> .....	18

<b>3.5. Población, muestra y muestreo:</b> .....	18
<b>3.6. Operacionalización de variables:</b> .....	20
<b>3.6.1. Variable nivel de estrés:</b> .....	20
<b>3.6.2. Variable sobrecarga de trabajo</b> .....	20
<b>3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos</b> .....	23
<b>3.7.1. Técnica de recolección de datos</b> .....	23
<b>3.7.2. Descripción de los instrumentos</b> .....	23
<b>3.7.3. Validación de los instrumentos</b> .....	25
<b>3.7.4. Confiabilidad de los instrumentos</b> .....	25
<b>3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos</b> .....	26
<b>3.9. Aspectos éticos</b> .....	26
<b>4. aspectos administrativos:</b> .....	27
<b>4.1. cronograma de actividades:</b> .....	27
<b>4.2. Presupuesto:</b> .....	28



## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el estrés y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022. **Material y método:** El presente estudio será descriptivo ya que permitirá tener un diagnóstico sobre ambas variables, correlacional ya que evaluará la relación que existe entre ambas, de corte transversal, porque se ejecutará el estudio dentro de un periodo establecido; tendrá interés metodológico ya que se fundamentará en los resultados adquiridos y podrán proyectarse para mejorar el estrés y su relación con la sobrecarga de trabajo. La población estará integrada por 125 enfermeras del área de EMG. El método de recaudación de información es la encuesta con el instrumento empleado: Maslach Burnout Inventory (MBI), la cual será aplicada previo permiso del establecimiento y con la aprobación de cada participante de dicho estudio. La información recogida será incorporada a una matriz elaborada en Microsoft Excel 2013. Los resultados obtenidos serán instaurados en el SPSS versión 22.0 para su respectivo estudio y explicación.

**Palabras claves:** “estrés, sobrecarga de trabajo” (Fuente: DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between stress and work overload of nurses in the emergency service in a Public Hospital, Lima, 2022. **Material and method:** The present study will be descriptive since it will allow a diagnosis of both variables, correlational and to evaluate the relationship that exists between the two, cross-sectionally, because the study will be carried out within an established period; It will have methodological interest since it will be based on the results obtained and can be projected to improve stress and its relationship with work overload. The population will be made up of 125 nurses from the EMG area. The method of collecting information is the survey with the instrument used: Maslach Burnout Inventory (MBI), which will be applied with the prior permission of the establishment and with the approval of each participant in said study. The information collected will be incorporated into a matrix prepared in Microsoft Excel 2013. The results obtained will be established in SPSS version 22.0 for their respective study and explanation.

**Keywords:** “stress, work overload” (Source: DeCS)

## **EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento de Problema**

Según la OMS, estima que el estrés laboral perjudica nocivamente en la salud tanto física como psicológicamente en sus empleadores. El estrés es la respuesta que presenta el organismo ante las imposiciones y presiones de trabajo que no se ajustan al entendimiento y capacidades que imponen pruebas a su competencia para hacer frente a la realidad. (1).

La OIT del 2016, el estrés laboral está influenciado por la estructura de las plazas de trabajo; en la actualidad los trabajadores deben enfrentar el incremento de presión para poder satisfacer a las demandas, como el aumento en la afluencia de pacientes y las altas expectativas de ellos hace que el trabajo sea cada vez más estresante y los empleadores se encuentran situaciones de exposición que conllevan a graves desenlaces para su salud (2).

Actualmente las instituciones hospitalarias son los encargados de la atención de la salud en los distintos sectores de la atención, también a nivel organizacional, es por tal motivo que se evidencia la gran demanda de enfermeras. Es decir se incrementa el nivel de estrés ya que es sabido que todo personal que se desempeña laboralmente en el sector salud evidencia un alto nivel de estrés debido a las innumerables responsabilidades que asumen durante sus horas de trabajo, induciéndolos constantemente a situaciones de tensión (3).

En el sector salud es notable la elevada incidencia del estrés, manifestando en los profesionales notables diferencias en su desempeño laboral. Ante ello lo ideal sería optar por medidas de prevención para evitar futuras consecuencias tanto físicas como psicológicas. En una vida ideal se desearía básicamente un excelente clima organizacional, turnos equilibrados, un clima laboral agradable y una cantidad equitativa de pacientes por cada profesional responsable a su cuidado, además de escuchar las sugerencias y propuestas de cada profesional del equipo de trabajo (4).

La OPS estima que en Sudamérica solamente se notifica entre el 1% y el 5% de las patologías profesionales, ya que normalmente solo se tienen en cuenta aquellas que ocasionan una

incapacidad sujeta a indemnización; otras no son registradas por falta de reconocimiento de su relación con el trabajo (5).

Según el Ministerio de Salud (MINS) estima que el estrés laboral ocasiona problemas que repercuten en la salud incrementando las tasas de incidencia y prevalencia de accidentes laborales, ocasionadas por el estrés debido al exceso de trabajo y a una deficiente organización en el área de trabajo (6).

El lineamiento de la legislación del trabajo del profesional enfermero - Ley N° 27669, manifiesta que “la enfermera en su labor presta y brinda cuidados a nivel integral de manera holística (tecnológica, científica, sistemática, humanística), siendo primordial para prevenir y promocionar la salud, interviniendo en el cuidado de todos los integrantes de una familia cuyo fin es y será lograr el bienestar de la comunidad aportando cambios en su estilo de vida” (7).

El tribunal constitucional del Perú indica que el tener un organismo armónico que comprende el bienestar psicológico y físico indican un buen funcionamiento de la salud. Constituyendo las condiciones óptimas para el desarrollo, fomentando un medio de bienestar social que implica lo colectivo tanto como lo individual, espacios insuficientes e inadecuados para su atención que sobrecargan el trabajo de la enfermera, además de una mala remuneración (8).

En la actualidad se considera que por cada 100 000 habitantes hay 12 enfermeras, es por ello que se evidencia la inequidad en la distribución de la fuerza de trabajo. La buena planificación del recurso humano ayuda a favorecer la buena planificación en todos los niveles de atención (9).

Las enfermeras realizan su labor en áreas intrahospitalarias y extra hospitalarias, desenvolviéndose en todos los ámbitos tales como: educación, gestión, investigación y asistencial. Cuya prioridad es el cuidado de las personas involucrando a la familia y comunidad. La profesión de enfermería es considerada la más estresante obteniendo así un bajo reconocimiento social. La ausencia de profesionales en el campo laboral no llegan a satisfacer las necesidades de la población (10).

El profesional enfermero que ejerce su labor en las áreas de emergencia brinda cuidados especializados a los pacientes tanto en su nivel agudo como crítico, basando sus cuidados en la prevención de complicaciones a corto plazo y evitando sucesos adversos. Es por ello que ante el incremento de carga laboral se evidencia directamente la reducción del tiempo en la ejecución de actividades con cada paciente dificultando también la óptima relación con el equipo multidisciplinario visibilizando falencias en su desempeño laboral.

Debido a lo manifestado anteriormente, el profesional de enfermería puede manifestar un desempeño laboral inadecuado debido a la ausencia de factores físicos, este suceso altera el desempeño en la atención brindada influyendo negativamente en el paciente.

La enfermera está expuesta a una variedad de actividades que implican responsabilidades y una mayor concentración en su ámbito laboral es ahí la importancia de manifestar el equilibrio emocional como laboral.

En el área de EMG se cuenta con un entorno de trabajo estresante donde enfermería es reconocida como una profesión cansada y estresante debido a que concurrentemente enfrentan circunstancias complejas como peligrosas, la enfermera debe actuar con habilidad, destreza y competitividad para lo cual han sido capacitadas, manifestando empatía y la experiencia necesaria para ofrecer a sus pacientes atenciones de calidez.

Por los motivos antes expuestos se manifiesta la exigencia de elaborar este proyecto para especificar la relación de las variables señaladas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el cansancio emocional y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la despersonalización y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar la relación entre el estrés y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2021.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Conocer la relación entre el cansancio emocional y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022.
- Conocer la relación entre la despersonalización y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022.
- Conocer la relación entre la realización personal y la sobrecarga de trabajo de enfermeras en el servicio de emergencia en un Hospital Público, Lima, 2022.

## **1.4. Justificación de la Investigación**

### **1.4.1. Teórica.**

El presente estudio busca determinar el estrés y su relación con la sobre carga de trabajo en enfermeras que trabajan en el área de EMG de un Hospital Público de Lima, ya que actualmente más personas con distintas patologías provenientes de distintos distritos y provincias asisten al hospital para una atención.

Este estudio tiene importancia hipotética, ya que aportara a conocer la relación existente entre ambas variables mencionadas.

En tal sentido, es necesario garantizar que todos los integrantes que laboren en el área de EMG sea un profesional que venga descansado, tranquilo y libre de tensiones para que pueda trabajar y a la vez se debe contar con un manejo y conteo de la cantidad de pacientes que se atiende en el día y la cantidad de recurso humano con el que se cuenta y así poder garantizar que se logren las metas propuestas para beneficio de otras generaciones de investigadores.

### **1.4.2. Metodológica.**

Este proyecto será descriptivo ya que posibilitara tener un conocimiento de ambas variables identificadas, correlacional ya que valorará el vínculo entre las variables y transversal ya que la investigación se realizará en un tiempo determinado; De igual forma, tiene fundamento metodológico, ya que se respaldara en los resultados adquiridos y se podrá apreciar la mejoría del estrés y su vínculo con la sobrecarga de trabajo en Una enfermera trabaja en el área de EMG de un hospital público de Lima (11).

### **1.4.3. Practica**

Este proyecto es viable, ya que se ejecutará en el personal de enfermería que trabaja en el área de EMG las cuales laboran en un Hospital Público de Lima; se ejecutara sin incumplir los derechos del personal de enfermería, ni vulnerar su grado de instrucción, tradiciones, personalidad y buenas costumbres; sobre todo de manera voluntaria. En tal sentido se contará con el apoyo del ente administrativo para obtener datos y el permiso de la jefa de departamento del hospital.

## **1.5. Delimitaciones de la Investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El estudio se ejecutará en una etapa de setiembre a diciembre de 2021. Se entregará el cuestionario de estrés y sobrecarga de trabajo en enfermeras que ejercen su trabajo en el área de EMG, se entregara los cuestionarios para dicho llenado en horarios de 8:00 a 10:00 am post guardia.

### **1.5.2. Espacial**

Las instalaciones donde se realizarán las encuestas serán en el sector de descanso del área de EMG de un Hospital Público en el distrito de Cercado de Lima, en la zona Lima Centro.

### **1.5.3. Recursos**

Se tiene los siguientes requerimientos tanto materiales como humanos (encuestador, recolector de la información, asesor metodológico, asesor estadístico, USB portátil y otros) y recursos económicos materiales (útiles de



escritorio, hojas bond A4, fotocopias, impresiones, internet copias, otros.) para la elaboración del estudio de investigación. El presente trabajo será financiado íntegramente con los aportes de la autora.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes Internacionales**

Aponte V., García F., et al. Bolivia (2020). Su objetivo de investigación fue: “*Determinar la calidad de vida relacionada a la compasión, Burnout y sobrecarga de trabajo de los enfermeros de Bolivia*”. Métodos: Diseño no experimental de tipo descriptivo, transversal y correlacional. En 500 enfermeras. Instrumento utilizado fue el cuestionario de Burnout, test de Zarit y escala de Pro-QOL. Resultados: En los resultados se observa que los niveles de consistencia interna de las escalas y subescalas es adecuada, con excepción de burnout-despersonalización y calidad de vida-burnout por compasión que son más bajos que el límite de lo aceptable (12).

Vidotti V., Trevisan J., et al. Brasil (2019). En su investigación, tuvo como objetivo: “*Estudiar la ocurrencia del síndrome de Burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida en enfermeras*”. Es un análisis transversal ejecutado en 502 enfermeras de un hospital en el sur de Brasil. La información fue recaudada mediante una herramienta que incluía cuestionarios sociodemográficos, ocupacionales y de estilo de vida, el Maslach Burnout Inventory, el Needs Support-Control Questionnaire y el Summary Quality of Life Shortcut de la OMS. Los datos fueron estudiados mediante los cálculos descriptivos e inferencial, se usó al coeficiente Spearman. Resultado, la presencia de burnout fue del 20,9%. Conclusión: Burnout se asocia con elevados estándares de estrés y percepciones negativas de la calidad de vida entre el personal de enfermería (13).

Martinic K., Souza F., et al. CHILE (2019). En su estudio, posee como objetivo: "*determinar la prevalencia del síndrome de burnout entre los enfermeros de la ciudad de Punta Arenas, Chile*". Método: descriptivo, transversal y cuantitativo. Para la recaudación de información, se usó la escala Burnout y un cuestionario sociodemográfico. Resultados: 163 participantes del estudio. El día 18 el prototipo presentó síndrome de burnout, conveniente a mujeres, de la agrupación de edad adolescente, es decir, de 20 años de edad, y las que se desempeñan en la industria de atención al usuario en línea. Conclusiones: La prevalencia del burnout en lugares poco explorados y en diferentes situaciones laborales, confirman determinar el impacto de este proyecto en la salud laboral de la comunidad (14).

Cabrera A. España (2018). Su objetivo de investigación fue: "*Relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital General de Palma*". Métodos: Estudio tipo analítico de corte transversal. Su muestra: está constituida por las enfermeras de las unidades de Hospitalización y los servicios especiales. El instrumento utilizado fue un cuestionario de variables sociodemográficas, el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de Demanda-Control de Karateka. Resultados: la prueba Chi-cuadrado para buscar asociaciones significativas entre las variables de estudio determinan una relación elevada entre ambas variables (15).

García L. y Carrión K. en España (2018). Su objetivo de estudio fue: "*Determinar la Carga laboral en relación al nivel de Estrés del personal de enfermería del centro de salud Félix Pedro Picado, León, Nicaragua, 2018*". Métodos: Descriptivo de corte transversal. Muestra: 35 enfermeras. El instrumento utilizado fue la recolección de datos y el análisis a través de preguntas con respuestas cerradas. Resultados: En el cruce de variables se encontró 36.6 % que el de las enfermeras que realizan horas extras presentan estrés moderado y 26.9 % presentan estrés severo. Respecto al clima organizacional del personal de enfermería se obtuvo que los que consideran de lo "Inadecuado", un 23.1 % presentan estrés moderado y un 15.4 % presentan estrés severo (16).

### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

Obregón, et al. (2020). Su objetivo de investigación fue: “*determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Barranca, año 2020*”. Método: correlacional, transversal, no experimental, cuantitativo, la muestra: 76 enfermeras a las que les realizaron el Cuestionario OIT-OMS y el de Vargas. Resultados: El ensayo inferencial para el contraste fue de Spearman, el cual corroboró la relación entre ambas variables con un valor de significativo igual a 0.000 menor al alfa  $p=0.05$ . Conclusión: se demostró la relación de spearman fue igual a -0.574, señalando una relación elevada pero opuesta de las variables (17).

Garma, et al. (2019). Su objetivo de investigación fue “*determinar la sobrecarga de trabajo y su relación con el estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del departamento de Neonatología Del Hospital Belén De Trujillo, 2019*”. Método: descriptivo correlacional de corte transversal. Su muestra: 62 profesionales. En la obtención de datos se ejecutó la encuesta cuyos instrumentos fueron creados y validados por jueces expertos. Conclusión: El estrés de enfermeras es medio en un 80% y bajo en 20%, la sobrecarga de trabajo, en carga física representa el 69%; en la carga mental el 67% tiene un nivel elevado; en labora a turnos el 58% nivel medio; y en organización el 89% de nivel alto, ambas variables no se relacionan de manera inversa con una significancia  $p=0.1972 > 0.05$ , aceptando la hipótesis nula. Conclusión, es nula la certeza que afirma la relación de las variables (18).

León (2018). Su objetivo de investigación fue: “*identificar la relación entre la Sobrecarga Laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital SJL del Servicio de Hospitalización*”. Metodología: descriptivo, transversal y cuantitativo. Resultados: Se ejecutó dos instrumentos: sobrecarga laboral y Burnout, para hallar la relación de ambas variables. La muestra 32 enfermeras que trabajan con una permanencia de 3 años en dicha institución, siendo un 91% (29) mujeres y un 9% (3) varones. Resultado: la relación que

existe entre las variables es alta con un Coeficiente de Correlación de 0.808880536. Conclusión: existe una relación elevada entre ambas variables con un coeficiente de 0.808880536 (19).

Zenozain (2018). Su objetivo de investigación fue: *“establecer la relación que existe entre la carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018”*. Método: descriptivo transversal, diseño correlacional no experimental. La muestra 63 enfermeras. El instrumento fue un cuestionario del INSHT (carga mental, carga física), Nivel de estrés el Inventario Maslach. Resultados: variable carga laboral, el 10.0 % presentaron nivel bajo de carga laboral, 34.0% presentan un nivel moderado, por ultimo 54.75% presentaron nivel alto de carga laboral. En cuanto a la variable estrés, el 12.0% presentaron nivel bajo, 37.3% presentan un nivel moderado, por ultimo 50.7% presentan nivel alto. Se presenta una correlación positiva y moderada (Rho: 0,321;p < 0.01). (20).

Yata (2017). Su objetivo de investigación fue: *“determinar la relación entre sobrecarga laboral y síndrome de burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada, San Isidro 2017”*. Método: descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra 38 enfermeros. El instrumento utilizado fue un cuestionario de sobrecarga laboral y síndrome de burnout; se realizó la confiabilidad de Cronbach y KR- 20. Resultados: análisis descriptivos y correlacional con un coeficiente de Rho=0,795, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable sobrecarga laboral y síndrome de burnout (21).

## **2.2. Bases Teóricas de estrés**

Hans Selye acuñó la palabra estrés y lo definió como “una respuesta del cuerpo humano ante cualquier factor extrínseco como intrínseco”. Esto se basa en un concepto que se refiere a la

contestación del cuerpo frente a la energía que crea diversos grados de estrés, no de estimulación. (22).

Por su parte, Melgosa entiende el estrés como: “una agrupación de diferentes respuestas psicológicas y fisiológicas que percibe el cuerpo humano cuando se le sobre exige” (23).

### **2.2.1 Tipos de estrés:**

- **Estrés (estrés positivo):** el sujeto se relaciona con su agente estresor, pero manifiesta su psique imaginativa y abierta, formando al organismo y mente para una función óptima. En esta etapa el sujeto manifiesta experiencias agradables y satisfactorias.

- **Distrés (estrés negativo):** Esta clasificación genera una sobrecarga de trabajo no reconfortante, la cual provisionalmente ocasiona una alteración física y mental que conlleva a la poca productividad del sujeto, se manifiestan patologías psicológicas y físicas (24).

### **2.2.3 Manifestaciones:**

Las manifestaciones clínicas relevantes del estrés son:

**Fisiológicos:** El sistema nervioso autónomo tiene un efecto inmunomodulador. El impulso simpático tiene un impacto inmunosupresor y las neuronas no adrenérgicas se activan en contestación a la inmunidad a varios anticuerpos. Tres etapas:

- Recepción de estresores y filtrado de informe sensitivo en el tálamo.
- sistematizar la reacción al estrés, interviniendo en la toma de decisiones. Esto brindara una reacción en función a la experimentado.
- Se activa al cuerpo humano, la memoria emocional y el hipocampo. Estas contestaciones ponen en marcha al hipotálamo, así como también integra la formación reticular.

**Psicológicos:** se determina por la ansiedad, temor, incertidumbre, dificultad para tomar decisiones, ideas negativas sobre nosotros mismos y hacia los demás, miedo a que los demás noten nuestras dificultades.

**Conductuales:** evitar situaciones de miedo, fumar, comer o beber en exceso, moverse, inquietud (rascarse repetidamente, manosear, entre otros), moverse sin rumbo de un lugar a otro, hablar tartamudear, morderse las uñas, llorar, paralizarse, entre otros (19).

#### **2.2.4 La Fisiopatología del Estrés:**

Burnout (quemarse) es un síndrome de estrés que produce cansancio emocional, físico o mental, provocando que las personas pierdan paulatinamente el interés por el trabajo, el sentido de la responsabilidad que puede conllevar hasta que la depresión.

Maslach y Jackson lo conceptualizaron “un síndrome de estrés crónico en áreas de servicios caracterizado por cuidados prolongados e intensa a individuos necesitados o dependientes”. Burnout es un síndrome tridimensional integrado por:

**Cansancio emocional:** Hace mención a la fatiga física y mental o a una mezcla de las dos. Se vincula con sentirse sobrecargado laboralmente e incapaz de dar más.

**Despersonalización:** Hace mención a una respuesta imprecisa y fría hacia quienes desempeñan funciones profesionales. Están marcados por conductas y reacciones perjudiciales distantes hacia los demás. Acompañado de molestia y pérdida de interés en el trabajo.

**Realización personal:** Se genera por los requerimientos que se le imponen están más allá de su capacidad de responder competentemente. Se asocia con reacciones negativas hacia uno mismo y el trabajo, función de trabajo deficiente, incapacidad para trabajar bajo presión y disminución de la estima. La ausencia de realización personal en el trabajo se representa por la frustración y la incompetencia para comprenderlo (25).

#### **2.2.5 Niveles de estrés de trabajo**

Su clasificación es:

**Bajo:** tienen manifestaciones físicas: cefalea, mialgia, espasmos, etc. Se observan cambios de personalidad y bajo desempeño laboral, manifestado por síntomas psicológicos negativos.

**Medio:** En este nivel, el individuo evidencia trastornos del sueño, incapacidad de concentración, déficit en relaciones interpersonales, cambios de peso, reducción de la libido y negatividad manifestada por el incremento de la ausencia laboral, fatiga inexplicable, vacilación y letargo.

**Alto:** En este nivel, hay una marcada disminución de la productividad de trabajo, aumento del ausentismo y sentimientos de disgusto y baja autoestima. La ingesta de alcohol y/o psicofármacos es frecuente y evidente; decaimiento, problemas de salud (cefalea, problemas estomacales y cardiovasculares) (26).

### **2.2.6 Definición de sobrecarga de trabajo**

De Arco lo define como una responsabilidad cualitativa y cuantitativamente, se crea un factor estresante relevante, posiblemente relacionado con el exceso de tareas, deterioradas. Las exigencias exageradas de destrezas, habilidades y conocimientos pueden aumentar el estrés emocional y el desgaste físico de los profesionales.

### **2.2.7 Fisiología de la sobrecarga de trabajo**

Según Guerra, es cualquier labor que requiera cierto esfuerzo físico, incluida la activación del organismo. Las contracturas musculo esqueléticas durante el desempeño laboral necesitan el apoyo de los sistemas del organismo para transportar oxígeno y sustancias metabolizadas por los músculos (25).

### **2.2.8 Tipos de sobrecarga de trabajo**

López sostuvo que existen dos tipos:

**Sobrecarga cuantitativa:** Se refiere a la redundancia de operaciones realizadas en un designado espacio. Es decir, el espacio libre es ínfimo a la carga de trabajo, por lo que, para enfrentarse a esta carga de trabajo, el empleador está forzado a aumentar las horas de trabajo o prolongar la jornada de trabajo más de lo señalado.

**Sobrecarga cualitativa:** Satisfacer demandas excesivas sobre las habilidades, conocimientos y capacidades de los trabajadores. Se refiere a situaciones en las que la actividad es de gran complejidad desde el criterio emocional, físico y mental.

Baz, et al. (2016), sugiere que la sobrecarga de trabajo no es el resultado de una sola causa, sino de múltiples factores estresantes relacionados con el trabajo que abruma los recursos de afrontamiento de las personas.

### **2.2.9 Mencionó como factores:**

**El ambiente físico:** El medio ambiente tiene una especial influencia y condiciona las condiciones del estilo de vida de la población. Compuesta por valores culturales, sociales y naturales que existen en un espacio y área destinada, que repercuten en su calidad de vida.

**El ambiente psicológico:** el sujeto capta y analiza el área de su ambiente externo más inmediato. Los entornos psicológicos, los elementos, los sujetos o posiciones obtienen valencias que señalan un espacio activo de energías psíquicas.

**El ambiente social:** Se interpreta como la interacción que los actores sociales establecen con otros actores sociales en relación con determinadas propiedades, particularidades o transformaciones del ambiente e influencias.

### **2.2.10 Dimensiones de la sobrecarga de trabajo**

**Carga física.** De Arco (2015) Es al igual que las exigencias físicas, estáticas o dinámicas, también dará lugar a que la aplicación de posturas forzadas, repetitivas de un movimiento o sin tiempo de pausa, diferentes componentes, pueden beneficiar la existencia de daños musculares esqueléticos u otras modificaciones.

**Carga mental:** Hart y Staveland señala como el costo obtenido para un sujeto, con habilidades y particularidades establecidas, para obtener la productividad instaurada al ejecutar una labor que necesita de algunos requerimientos determinados.

**Trabajo a turnos:** según Zea (2016), Las horas de desempeño laboral son de característica relevante de un atributo de labor que afecta directamente el estado de salud de los



trabajadores. Es necesario limitar las horas extraordinarias de trabajo para tener tiempo para descansar y recuperarse por completo.

**Factores de la organización:** comprende los elementos de equipo de la sobrecarga de trabajo: Filosofía y política de: relación familia - trabajo, gestión de los recursos humanos, etc. (27).

### **TEORIA: AUTOCUIDADO DOROTEA OREM**

Integra al sujeto en forma holística implicando las atenciones primarias de apoyo al ser humano, mejorando su estilo de vida. En su teoría define la enfermería como la persona capacitada para apoyar a los desvalidos, incapacitados aportando su ayuda para realizar actividades por ellos mismos y así prevalecer su independencia en sus cuidados mejorando su salud y aportando beneficios en su rehabilitación, afrontando de manera empática las consecuencias de sus enfermedades (28).

Comprende también la capacidad derivada de sus relaciones interpersonales para ejecutar, reconocer y apoyar al semejante a complacer sus necesidades y requerimientos de cuidado personal, en las que deberán honrar la honorabilidad humana, ejecutar la empatía, adherirse a los principios de consentimiento, confidencialidad, confianza, honestidad. e intimidad entre otros, permitiendo a los pacientes participar en la organización e incorporación de su atención en salud, si es competente, aprovechar los avances científicos que promuevan el crecimiento elevado de la ciencia de enfermería, honrando las normas, la ética, los reglamentos éticos establecidos por la carrera (28).

## **2.3. Formulación de la Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis General**

**Hi:** Existe relación significativa entre el estrés y la sobrecarga de trabajo entre las enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima-2022.

**Ho:** No existe relación significativa entre el estrés y la sobrecarga de trabajo entre las enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima-2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicas de trabajo**

**Hi1:** Existe relación entre el cansancio emocional la sobrecarga de trabajo en enfermeras que trabajan en un Hospital Público de Lima – 2022.

**Hi2:** Existe relación entre la despersonalización con la sobrecarga de trabajo en enfermeras que trabajan en un Hospital Público de Lima – 2022.

**Hi3:** Existe relación entre la realización personal con la sobrecarga de trabajo en enfermeras que trabajan en un Hospital Público de Lima – 2022.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Para este estudio se utilizará la técnica de la inferencia hipotética, que simplifica esta complejidad y la presenta a través de los elementos importantes de un problema, estructura conceptual y explicación causal. En este sentido, va dirigido desde lo universal (ley o principio) a lo específico (fenómeno o acontecimiento característico) (11).

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

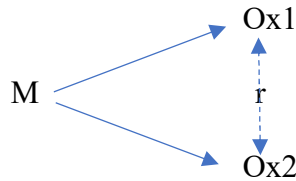
Este proyecto tiene una orientación cuantitativa, porque el proceso será metódico y experimental, a partir del cual se recolectarán datos para probar la hipótesis con fundamento cuantitativo y el estudio estadístico para elaborar prototipos de comportamiento, guiados por el entorno, localización, recursos libres, metas y fenómenos en desarrollo (29).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de proyecto que se realizara en el desarrollo de elaboración de este nueva definición de enfermería en emergencia es la ejecutada; ya que usara teorías y conocimientos previos para entender el fenómeno desarrollado, permitiendo enriquecer la literatura existente respecto a la variable sujeta a investigación y hallar principios que brinde un mayor panorama de la investigación (29).

### 3.4. Diseño de investigación

El modelo de este proyecto será descriptivo, correlacional y transversal. El plan transversal tiene como objetivo conocer la prevalencia y el producto al que se revelan las variables y brindar su descripción para luego relacionarlas entre sí (30)



Donde:

- M= simboliza la muestra de estudio (profesionales del dpto de EMG)
- O= simboliza la muestra u objeto de estudio
- Ox1= estrés
- Ox2= sobrecarga de trabajo
- r = simboliza la relación real de ambas variables.

### 3.5. Población, muestra y muestreo:

#### **Población:**

Es el conjunto definido, restringido y asequible de casos que conformarán una alusión para la clasificación de la muestra y realizarán un conglomerado de pautas establecidas (31). En este caso la población de investigación será conformada por 125 enfermeras que laboran en el área de EMG en un Hospital Público de Lima, entre el mes de Setiembre - Diciembre del 2021.

**Muestra:**

Es la parte simbólica de la población con las mismas características generales de la población, desde la estadística puede ser probabilística o no probabilística (32). Debido a que la población con la cual se contara es asequible se estimara a una muestra de análisis de 125 enfermeras del servicio de emergencia por ello no se utilizara la técnica de muestreo.

**Muestreo:**

Es una herramienta básica que posibilita saber la conducta de un conjunto infinito a partir de un subgrupo, adquiriendo resultados más precisos. (32). En cuanto a este estudio se empleará para la obtención de la muestra y el análisis de muestreo no probabilístico siendo la unidad de estudio tomada de manera no intencional.

***Criterios de inclusión:***

- Enfermeras que trabajan en el área de EMG de un Hospital de Lima con una experiencia mayor de 6 meses.
- Enfermeras cuya labor es el área de EMG directamente asistencial.
- Enfermeras que decidan contribuir en el actual análisis de investigación.
- Enfermeras que pertenecen al área de EMG.

***Criterios de exclusion:***

- Personal que trabaja en el área de EMG de un Hospital de Lima con una experiencia menor de 6 meses.
- Enfermeras cuya labor en el área de EMG no es directamente asistencial.
- Enfermeras sin disposición a participar en el estudio.
- Enfermera que no pertenece al área de EMG

### **3.6. Operacionalización de variables:**

V1: estrés

V2: sobrecarga de trabajo

#### **3.6.1. Variable nivel de estrés**

##### **Definición conceptual:**

Conjunto de síntomas psíquicos negativos derivados de las exigencias excesivas de las funciones del puesto de trabajo, que están más allá de las capacidades del trabajador, generando inestabilidad tanto en lo personal como en el entorno laboral escolar.

##### **Definición operacional:**

Se ejecutó el instrumento de Burnout, el cual está compuesto por 22 ítems.

#### **3.6.2. Variable sobrecarga de trabajo**

##### **Definición conceptual:**

El conjunto de necesidades psíquicas y físicas a las que están sujetas los trabajadores, incluso en términos cuantitativos y cualitativos, crean un factor de estrés significativo, posiblemente asociado a tareas abrumadoras. El deterioro psicológico, la demanda excesiva competencias, habilidades y teorías pueden aumentar el nivel de estrés conductual y agotamiento somático de los profesionales.

##### **Definición operacional:**

Se midió con ayuda del Instrumento: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (España) según dimensiones.

**Tabla 1. Variables y Operacionalización**

**Variable 1: Estrés**

**Definición operacional:** Conjunto de síntomas psíquicos negativos derivados de las exigencias excesivas de las funciones del puesto de trabajo, que están más allá de las capacidades del trabajador, generando inestabilidad tanto en lo personal como en el entorno laboral escolar.

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
Cansancio emocional	Son sentimientos de fatiga física y emocional: Agotamiento, cansancio, desgaste, fatiga, soledad y frustración.	Ordinal	Baja: 0-18 Media: 19-26 Alta: <b>27-54</b>
Despersonalización	Es el grado en que cada uno reconoce sus actitudes de frialdad y distanciamiento: Insensibilidad, Indiferencia, culpabilidad, incomprensión, dureza.	Ordinal	Baja: 0-5 Media: 6-9 Alta: <b>10-30</b>
Realización personal.	Son los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo: Rendimiento laboral, respuesta hacia uno mismo, a los pacientes, clima laboral, actitud, satisfacción.	Ordinal	Baja: <b>0-33</b> Media: 34-39 Alta: 40-56

**Tabla 2. Variables y Operacionalizacion**

**Variable 2:** Sobrecarga de trabajo

**Definición operacional:** El conjunto de necesidades psíquicas y psíquicas a las que están sujetas los trabajadores, incluso en términos cuantitativos y cualitativos, crean un factor de estrés significativo, posiblemente asociado a tareas abrumadoras. El deterioro psicológico, la demanda excesiva competencias, habilidades y teorías pueden aumentar el nivel de estrés conductual y agotamiento somático de los profesionales.

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
Carga física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posición, manipulación de cargas.</li> <li>• Desplazamiento, esfuerzo muscular.</li> <li>• Fuerza de las manos.</li> </ul>	Ordinal	Baja (16-21) Media (22-24) Alta (25-28)
Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>El nivel de atención, la cantidad de información.</li> <li>• El ritmo del trabajo.</li> </ul>	Ordinal	Baja (15-17) Media (18-23) Alta (24-28)
Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calendario de turnos.</li> <li>• Estabilidad en equipos de trabajo.</li> <li>• Turnos nocturnos, el sueño/vigilia.</li> <li>• Medidas de bioseguridad.</li> </ul>	Ordinal	Baja (12-15) Media (16-19) Alta (20-24)
Organización del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos, iniciativa de la enfermera, elección del método del procedimiento.</li> <li>• Trabajo en equipo, ambiente laboral, solicitud de ayuda</li> </ul>	Ordinal	Baja (17-20) Media (21-26) Alta (27-33)



### 3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica de recolección de datos

El análisis de recopilación de información utilizada es la encuesta, utilizada en la investigación descriptiva, en la cual el investigador recolecta información a través de cuestionarios previamente diseñados. De esta forma, puede utilizarse para proporcionar especificaciones de objetos de investigación, localizar pautas y vínculos entre objetos descritos y establecer relaciones entre hechos característicos.

#### 3.7.2. Descripción de los instrumentos

##### Ficha técnica del instrumento 1:

Para medir la variable estrés se utilizó a Burnout (MBI) que está diseñado por 22 ítems, con respecto a los sentimientos y actitudes, su finalidad es medir el desgaste profesional. Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout: 1. Subescala de cansancio emocional. La cual consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.) Puntuación máxima 54. 2). Subescala de despersonalización está conformada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22.) Puntuación máxima 30. 3). Subescala de realización personal se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.) Puntaje máximo 48.

Dimensiones	Ítems	nivel	Rango
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Baja	Baja: 0-18
		Media	Media: 19-26
		Alta	Alta: <b>27-54</b>
Despersonalización	5-10-11-15-22	Baja	Baja: 0-5
		Media	Media: 6-9
		Alta	Alta: <b>10-30</b>
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Baja	Baja: <b>0-33</b>
		Media	Media: 34-39
		Alta	Alta: 40-56

## Ficha técnica del instrumento 2:

se usó el Cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, conformada por: Carga Física, Carga Mental, Carga a Turnos, Organización del servicio, cuyos resultados definidos para cada una de ellas es baja, media y alta. El instrumento tiene 58 preguntas, compartidas. Es de escala nominal – ordinal, evalúa sus respuestas en Si y No, y toma un promedio entre 20 a 25 minutos responderlo.

<b>dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>nivel</b>	<b>Rango</b>
Carga física	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, 13,14,15	Baja	16-21
		Media	22-24
		Alta	25-28
Carga mental	16,17,18,19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28,29	Baja	15-17
		Media	18-23
		Alta	24-28
Trabajo en turnos	30,31,32,33,34,35,36, 37,38,39,40,41	Baja	12-15
		Media	16-19
		Alta	20-24
Organización de trabajo	42,43,44,45,46,47,48,49,50, 51,52,53,54,55,56,57,58	Baja	17-20
		Media	21-26
		Alta	27-33

### **3.7.3. Validación de los instrumentos**

#### **Validación del instrumento 1:**

El instrumento que estudia el Estrés laboral fue ejecutado por Aranda, quien adquirió el 90% donde utilizo el análisis de validez concurrente para la solidez de sus escalas (33).

#### **Validación del instrumento 2:**

Para confirmar la sobrecarga se elaboró un estudio factorial de validación de la configuración de 9 factores para verificar la estructura interna propuesta a nivel teórico. Se realiza mediante una matriz de correlación multipunto, es decir, bajo el supuesto de datos ordinales, el método de estimación es de máxima verosimilitud (ADF-ERLS, método de libre distribución, es de ajuste en caso de trabajar en condiciones difíciles) (34).

### **3.7.4. Confiabilidad de los instrumentos**

#### **Confiabilidad del instrumento 1:**

Aranda ejecutó la confiabilidad del constructo Estrés laboral a través del análisis Alpha de Cronbach con 0.71 en la escala global (33).

#### **Confiabilidad del instrumento 2:**

Nogareda, ejecutó la confiabilidad del instrumento sobrecarga de trabajo a través del análisis Alpha de Cronbach y obtuvo 0.89 lo que señala una fiabilidad excelente a nivel global (34).

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

Para el presente estudio se solicita el permiso a departamento de investigación del Hospital Público de Lima, para luego solicitar el permiso del jefe de departamento del servicio de Emergencia.

La ejecución del instrumento de recaudación de información se efectuará en setiembre y diciembre del año en curso, escogiéndose los días más propicios. Los cuestionarios se realizarán a cada integrante del personal de enfermería, explicándoles previamente el objetivo del estudio, solicitándoles la firma de la aprobación para ser integrada en el estudio y empleando 25 minutos. Al término del trabajo de campo se procederá a la revisión de cada cuestionario realizado, se verificará su contenido se hará la codificación pertinente.

La información adquirida será descargada a una base de datos de Excel para luego ser manejado estadísticamente en el SPSS. El software nos arrojará el modo de relación que existen en ambas variables, gráficos, tablas de tabulación y figuras con elevado grado de ajuste estadístico.

### **3.9. Aspectos éticos**

En el proyecto se tendrá en cuenta los 4 fundamentos de éticos:

Principio de autonomía se obtendrá el permiso notificado escrito y verbal de cada participante en la investigación.

Respecto a la no maleficencia se tendrá cuidado para no ocasionar daños a los participantes en los aspectos físico, psicológico y moral, respetando las normas del centro hospitalario y la información obtenida será completamente reservada y será usada para los fines del estudio.

El principio de justicia se tendrá presente al tratar a todos los pacientes con equidad sin ninguna discriminación.

En lo que se refiere a la beneficencia el estudio permitirá beneficiar al personal de enfermería y a la institución donde laboran.

Cada enfermera será informada de la finalidad del estudio y deberá dar su consentimiento voluntario. El número de teléfono de contacto del investigador se establecerá si es necesario. La identificación de los colaboradores se protegerá mediante códigos para las herramientas de evaluación a los que solo tendrán accesibilidad los autores de este estudio.

#### 4. Aspectos administrativos:

##### 4.1. Cronograma de actividades:

DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES	AÑO 2022			
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1.Escritura de estudio de proyecto.				
2.Exposicion y adaptación del estudio de proyecto.				
3. Realización y adecuación de los cuestionarios de estudio				
4. Recopilación tratamiento y síntesis de la información.				
5. exhibición del estudio				
6. Argumentación del proyecto				

**4.2. Presupuesto:**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
<b>Materiales:</b>			
Hojas bond	1000	0.10	100
Lapiceros	50	0.80	40
Copias	100	0.10	100
folders	20	1.80	36
<b>Servicios:</b>			
Internet	300horas	100	300
Impresiones	300	0.50	150
anillados	2	15	30
fotocopias	500	0.05	25
Empastados	2	15	30
Quema de CD	2	5	10
servicios	10	200	2000
<b>Viáticos:</b>			
Pasajes para el transporte	100	3.00	300
<b>Imprevistos:</b>			200
<b>Total</b>			3421

## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. OMS. La Organización del Trabajo y el Estrés. [Internet]. España: Iberoamericana; 2004 [consultado 20 de Junio de 2021]. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf).
2. OIT. Informe sobre estrés en el trabajo de la OIT – Día de la salud y seguridad en el trabajo. [Internet]. Genova – Italia: Infocop; 2016 [consultado 28 de Junio de 2021]. Disponible en: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=6166](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166).
3. Cardoso A, Bosi T, Camponogara S. Condiciones de trabajo y características sociodemográficas relacionadas a la presencia de trastornos psíquicos menores en trabajadores de enfermería. Scielo [Internet]. 2009; 18(2). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072009000200003>.
4. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. ISSN [Internet]. 2016; 11-30. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/Minsa/4131.pdf>.
5. OPS. La salud de los trabajadores de la salud. [Internet]. Argentina: ISBN; 2017 [consultado 21 de Julio de 2021]. Disponible en: <https://fesprosa.org.ar/portal/wp-content/uploads/2014/08/Salud-De-Los-Trabajadores-De-La-Salud1.pdf>.
6. MINSA. Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto de covid-19. [Internet]. Perú: DGIESP; 2020; 32-42. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>.
7. CEP. Ley de trabajo de la enfermera Nro. 27669. [Internet]. Perú; 2002 [consultado 24 de Febrero de 2022]. Disponible en: [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf).
8. Defensoría del pueblo. El derecho a la salud: los servicios de emergencia en los establecimientos de salud y el acceso de medicamento. [Internet]. Perú; 2016 [consultado 28 de Agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-De-Adjuntia-015-AAE-DP.pdf>.
9. De Bartoli H. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la región de las Américas. Scielo [Internet]. 2018. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34993/V42e722018.pdf?sequence=5&isallowed=Y>.
10. Seguel F, Valenzuela F, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura. Scielo [Internet] 2015; 21 (2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>.

11. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. 2014 [revisado 2021; consultado 24 de agosto 2021]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
  
12. Aponte V, García F, Pinto B. Calidad de vida relacionada a la compasión, Burnout y sobrecarga del enfermero. Scielo [Internet] 2020; 14 (2). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-23862020000200049](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862020000200049).
  
13. Vidotti V, Trevisan J, Quina M. Síndrome de Burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Scielo [Internet] 2019; 18 (55). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412019000300011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000300011).
  
14. Martinic K, Souza F, De Lima G. Síndrome de Burnout en profesionales de Enfermería de la ciudad Punta de Arena Chile. Scielo [Internet] 2019; 29. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0273>.
  
15. Cabrera A. Relación entre la sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en las enfermeras del Hospital General de la Palma. España, 2018. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. España: Universidad de la Laguna: 2018. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/9072/Relacion%20entre%20la%20sobrecarga%20laboral%20y%20el%20Sindrome%20de%20Burnout%20en%20las%20enfermeras%20del%20Hospital%20General%20de%20La%20Palma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  
16. García L, Carrión K. Carga laboral y nivel de estrés del personal de enfermería en León, Nicaragua 2018. Revista Española de enfermería de salud mental [Internet] 2018; 6. Disponible en: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/44-227-2-PB.pdf>
  
17. Obregón E, Yumbato S. Estrés laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%C3%B3n\\_EMDC-Yumbato\\_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62572/Obreg%C3%B3n_EMDC-Yumbato_JSB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
  
18. Garma A, Sánchez L. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, 2019. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2019. Disponible en: [file:///C:/Users/usuario/Desktop/CURSO%20INVESTIGACION%20BASADO%20EN%20EVIDENCIAS/garma\\_aa%20TESSIS%20ESTRES%20Y%20CARGA%20LABORAL.pdf](file:///C:/Users/usuario/Desktop/CURSO%20INVESTIGACION%20BASADO%20EN%20EVIDENCIAS/garma_aa%20TESSIS%20ESTRES%20Y%20CARGA%20LABORAL.pdf)
  
19. León L. Sobrecarga laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Federico Villarreal, 2019. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Unfv\\_Le%C3%B3n\\_Coraz%C3%B3n\\_Lisset\\_Milagros\\_Victoria\\_T%C3%ADtulo\\_Profesional\\_2018.Pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Unfv_Le%C3%B3n_Coraz%C3%B3n_Lisset_Milagros_Victoria_T%C3%ADtulo_Profesional_2018.Pdf).



20. Zenozaín R. Carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencias del Hospital Sergio E. Bernales, 2018. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2018. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/230594798.pdf>
21. Yata K. Sobrecarga laboral y el Síndrome de Burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una Clínica Privada, San Isidro 2017. [Tesis para optar el grado de Maestría en Enfermería]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21992/Yata\\_RKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21992/Yata_RKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Sánchez J. Estrés laboral. Hidrogénesis [Internet] 2018; 8(2). Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
23. Melgosa J. Sin estrés. [Internet] España: Se feliz; 2016 [revisado 2021; consultado 28 de setiembre 2021]. Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki\\_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eFQraki_7boC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false).
24. Avargues M, Borda M. Estrés laboral y Síndrome de Burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. APCS [Internet] 2016; 6 (73-78). Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53730/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Martínez A. El Síndrome de Burnout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Redalyc [Internet] 2018; 112 (42-80). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
26. Vásquez S, Gonzales Y. El estrés y trabajo de enfermería: factores influyentes. Mas Vita- Revista de Ciencias de la Salud [Internet] 2020; 2 (2). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>.
27. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis para optar el grado de Maestría en Salud Pública]. Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera\\_TD.pdf?seq](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq).
28. Prado S, Gonzales R, Paz G. La teoría del déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad de atención. Revista Médica [Internet] 2017; 36 (6). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=53881>

29. Fernández Baptista P. Metodología de la Investigación. [Internet] México: Mc Graw Hill; 2016 [revisado 2021; consultado 24 de octubre 2021]. Disponible en: <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
30. Veiga J, De la Fuente E. Modelos de estudio en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Scielo [Internet] 2018; 54 (210). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2008000100011](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100011)
31. Arias J, Villasis M. Protocolo de investigación III: la población de estudio. Redalyc [Internet] 2016; 63 (201-206). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
32. Otzen T, Manterola C. Técnica de muestreo sobre una población de estudio. Scielo [Internet] 2017; 35 (227-232). Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>.
33. Aranda C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y validación de la escala de Maslach Burnout Inventory en trabajadores de occidente de México. Scielo [Internet] 2016; 32 (218-227). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v32n2/v32n2a05.pdf>.
34. Pérez J, Nogareda C. Factores psicosociales: Metodología de la Evaluación. Notas técnicas de prevención [Internet] 2018. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>
35. Sampieri R. Metodología de la Investigación. [Internet] México: Mc Graw Hill; 2017 [revisado 2021; consultado 18 de noviembre 2021]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

ANEXOS

**Tabla 1. Variables y Operacionalización**

**Variable 1:** Estrés

**Definición operacional:** Conjunto de síntomas psíquicos negativos derivados de las exigencias excesivas de las funciones del puesto de trabajo, que están más allá de las capacidades del trabajador, generando inestabilidad tanto en lo personal como en el entorno laboral escolar.

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
Cansancio emocional	Son sentimientos de fatiga física y emocional: Agotamiento, cansancio, desgaste, fatiga, soledad y frustración.	Ordinal	Baja: 0-18 Media: 19-26 Alta: <b>27-54</b>
Despersonalización	Es el grado en que cada uno reconoce sus actitudes de frialdad y distanciamiento: Insensibilidad, Indiferencia, culpabilidad, incomprensión, dureza.	Ordinal	Baja: 0-5 Media: 6-9 Alta: <b>10-30</b>
Realización personal.	Son los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo: Rendimiento laboral, respuesta hacia uno mismo, a los pacientes, clima laboral, actitud, satisfacción.	Ordinal	Baja: <b>0-33</b> Media: 34-39 Alta: 40-56

**Tabla 2. Variables y Operacionalización**

**Variable 2:** Sobrecarga de trabajo

**Definición operacional:** El conjunto de necesidades psíquicas y psíquicas a las que están sujetas los trabajadores, incluso en términos cuantitativos y cualitativos, crean un factor de estrés significativo, posiblemente asociado a tareas abrumadoras. El deterioro psicológico, la demanda excesiva competencias, habilidades y teorías pueden aumentar el nivel de estrés conductual y agotamiento somático de los profesionales.

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
Carga física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posición, manipulación de cargas.</li> <li>• Desplazamiento, esfuerzo muscular.</li> <li>• Fuerza de las manos.</li> </ul>	Ordinal	Baja (16-21) Media (22-24) Alta (25-28)
Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel de atención, la cantidad de información.</li> <li>• El ritmo del trabajo.</li> </ul>	Ordinal	Baja (15-17) Media (18-23) Alta (24-28)
Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calendario de turnos.</li> <li>• Estabilidad en equipos de trabajo.</li> <li>• Turnos nocturnos, el sueño/vigilia.</li> <li>• Medidas de bioseguridad.</li> </ul>	Ordinal	Baja (12-15) Media (16-19) Alta (20-24)
Organización del servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos, iniciativa de la enfermera, elección del método del procedimiento.</li> <li>• Trabajo en equipo, ambiente laboral, solicitud de ayuda</li> </ul>	Ordinal	Baja (17-20) Media (21-26) Alta (27-33)

## ANEXO N° 1

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL ESTRES

AUTOR: MASLACH-JACKSON 1981

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrara un cuadro con una serie de enunciados. Se solicita su colaboración respondiendo a ellos como usted crea conveniente.

N°	PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							

## ANEXO N° 2

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SOBRECARGA DE TRABAJO

Autor: Bestratén, 2000; adaptado por Arco, 2012

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará un cuadro con una serie de enunciados Se solicita su colaboración respondiendo a ellos como usted crea conveniente

Por favor anote el número que considere más adecuado al lado derecho del cuadro.

N°	DIMENSION CARGA FISICA	SI	NO
1	Los procedimientos/actividades de enfermería permiten combinar la posición de pie - sentado		
2	mantiene la columna en posición recta a los procedimientos / actividades.		
3	mantiene el brazo por debajo del nivel de los hombros		
4	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen desplazamientos.		
5	Se realiza desplazamientos con cargas inferiores a 2kg.		
6	Los procedimientos/actividades de enfermería exigen realizar un esfuerzo muscular.		
7	Para realizar los procedimientos/actividades de enfermería se utiliza solo la fuerza de las manos.		
8	Los procedimientos/actividades de enfermería son superiores a medio minuto.		
9	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.		
10	Se manipulan cargas mayores a 3 kilos.		
11	La forma y volumen de la carga permiten trabajar con facilidad.		
12	El peso y el tamaño de la carga permiten trabajar con facilidad.		
13	El entorno se adopta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
14	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
15	se controlan las cargas de manera correcta.		
DIMENSION CARGA MENTAL			
16	El nivel de atención requerido para la ejecución del procedimiento/actividad es elevado.		
17	además de las pausas reglamentarias, los procedimientos/actividades permiten alguna pausa.		
18	se puede cometer algún error cuando realizan los procedimientos/actividades a la vez.		
19	el ritmo de trabajo viene determinado por causas externas.		
20	el ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.		
21	el trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática,etc.)		
22	la información que se da a los pacientes se percibe correctamente.		
23	se atiende con facilidad y principios éticos.		
24	la cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las actividades.		
25	la información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
26	el diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida es adecuada.		
27	el trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		
28	el trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
29	el entorno físico facilita el desarrollo de los procedimientos de enfermería.		

<b>DIMENSION TRABAJO A TURNOS</b>			
30	El trabajo que se realiza es a turnos.		
31	el calendario de turnos se conoce con antelación.		
32	los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
33	los equipos de trabajo son estables.		
34	se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
35	se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación del trabajo.		
36	el trabajo implica los turnos nocturnos.		
37	se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
38	se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
39	la programación continua a un turno de noche es inferior a dos semanas.		
40	los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
41	existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
<b>DIMENSION ORGANIZACIÓN POR SERVICIO</b>			
42	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
43	El trabajo permite la ejecución de varios procedimientos/actividades.		
44	La preparación de los trabajadores está en consonancia con los procedimientos/actividades que realizan.		
45	El trabajador conoce la totalidad del proceso a realizar.		
46	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el proceso final.		
47	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
48	Puede detenerse el procedimiento o ausentarse cuando lo necesite.		
49	Puede elegir el método procedimiento de enfermería.		
50	Tiene posibilidad de controlar la actividad realizada		
51	Las consignas de ejecución (ordenes de trabajo, instrucciones, procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
52	Puede pedir ayuda a su compañero en algún procedimiento/actividades.		
53	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de sus colegas.		
54	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los colegas.		
55	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación exitosa.		
56	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.		
57	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)		
58	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		



### ANEXO N° 03

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....; identificado (a) con el DNI ..... declaro haber sido informado de manera clara, precisa y oportuna los fines que busca la presente investigación titulada “estrés y sobrecarga de trabajo en enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia de un Hospital de Lima – 2021”.

Presentado por la estudiante; Kcana Aguilar Yolanda; que tiene como objetivo principal determinar la relación entre el estrés y la sobrecarga de trabajo en las enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia de un Hospital Público de Lima 2021.

Los datos obtenidos de mi participación, serán fielmente copiados por los investigadores, además procesados en secreto y en estricta confidencia respetando mi intimidad. Por lo expuesto otorgo mi consentimiento a que se me realice la encuesta, así como respetando mis derechos para responder con una negativa.

