



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Sobrecarga laboral relacionado al estrés en el personal de
Enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional

Dos de Mayo Lima 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista en
Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Moquillaza Castilla, Maria Del Rosario

Código ORCID: 0000-0003-1797-1164

Asesora: Dra. Cardenas De Fernández, Maria Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú


2022

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

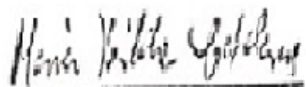
Yo, Moquillaza Castilla, María del Rosario, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Sobrecarga laboral relacionado al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022", Asesorado por La Docente Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda, CE N° 114238186, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>, tiene un índice de similitud de 13 (Trece) %, con código oid:14912:205994210, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Moquillaza Castilla, María del Rosario
 DNI N° 21476740



.....
 Firma de Asesor(a)
 Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda
 CE N° 114238186

Lima, 30 de Enero de 2022

Dedicatoria:

El escrito es dedicado a: mi mamita por su amor incondicional y motivarme siempre con su ejemplo a ser mejor persona y profesional.

A mi papito, porque sé que desde el cielo está contento de mis éxitos.

A mi hijo, porque su amor y cariño me dieron fuerzas para seguir adelante y no rendirme en difíciles momentos.

A mis hermanos y sobrinos, por apoyarme incondicional y constante, durante mis estudios.

Agradecimiento:

Gracias a Dios por darme vida, salud en estos momentos que estamos pasando, iluminar mi camino y guiar mis pasos para actuar con criterio y sabiduría en mi carrera.

A los profesores por su apoyo y comprensión durante las clases virtuales, algo nuevo para mí.

A mis amigas de la especialidad, por su perseverancia y apoyo para culminar juntas nuestra especialidad.

Asesora: Dra. Cardenas De Fernández, Maria Hilda
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice del contenido.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1.EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	7
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	7
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	8

2.1	Antecedentes.....	8
2.1.1	Antecedente nacionales.....	8
2.1.2	Antecedente internacionales.....	9
2.2	Bases teóricas.....	11
2.3	Formulación de hipótesis.....	27
2.3.1	Hipótesis general.....	27
2.3.2	Hipótesis específicas.....	28
3.	METODOLOGÍA.....	29
3.1	Método de la investigación.....	29
3.2	Enfoque de la investigación.....	29
3.3	Tipo de investigación.....	29
3.4	Diseño de la investigación.....	29
3.5	Población, muestra y muestreo.....	30
3.6	Variables y Operacionalización.....	30
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.7.1	Técnica.....	33
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	33
3.7.3	Validación.....	34
3.7.4	Confiabilidad.....	35
3.8	Plan y procesamientos de datos	36
3.9	Aspecto ético.....	36
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	37
4.1	Cronograma	37

4.2 Presupuesto.....	38
5. REFERENCIAS.....	39
Anexos.....	49
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	49
Anexo 2: Instrumento de sobrecarga laboral.....	51
Anexo 3: Instrumento de estrés.....	53
Anexo 4: Consentimiento informado.....	56

Resumen

Introducción: la sobrecarga y el estrés laboral siguen afectando cada vez más la salud de la población trabajadora a nivel mundial y se hace más notorio en el personal de salud, por ello es importante aprender cómo se manifiesta y sobrellevarlo. **Objetivo:** Determinar cómo se relaciona la sobrecarga laboral al estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del hospital nacional Dos de Mayo Lima 2022. **Materiales y métodos:** El tipo de investigación es aplicada de enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal correlacional. La población será finita y estará constituida por 80 personas que son parte del personal de enfermería que trabajan en los servicios de hospitalización de Medicina interna del hospital nacional Dos de Mayo Lima 2022. La técnica de recolección de datos a utilizar será la encuesta y se aplicaran 2 instrumentos validados para recolectar la información que dará respuesta a las hipótesis planteadas, se harán mediciones cuantitativas y análisis estadísticos para determinar las predicciones de los problemas planteados. Durante todo el estudio se mantendrá una conducta de investigación apegada a los principios éticos.

Palabras claves: Sobrecarga laboral, estrés, covid19.

Abstract

Introduction: Work overload and stress continue to increasingly affect the health of the working population worldwide and it becomes more noticeable in health personnel , so it is important to learn how it manifests it self and cope with it. **Objective:** To determine how work overload is related to stress in nursing staff in times of covid19 at the national hospital Dos de Mayo Lima 2022. **Materials and methods:** The type of research is applied with a non-experimental quantitative approach of correlational cross-section. The population will be finite and will be made up of 80 people who are part of the nursing staff who work in the internal medicine hospitalization services of the Dos de mayo Lima 2022 national hospital. data collection technique to be used will be the survey and 2 validated instruments will be applied to collect the information that will respond to the hypotheses, quantitative measurements and statistical analyzes will be made to determine the predictions of the problems raised. Throughout the study, research conduct adhered to ethical principles will be maintained.

Keywords: Word overload, stress, covid19.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Alrededor del siglo XX, los trabajos y acciones del trabajo, empiezan a dar preferencia al riesgo psicosocial que es uno de los factores fundamentales que pueden modificar la salud biológica y psíquica de las personas que trabajan que debe ser priorizado. Por lo tanto, con el tiempo, se han hecho notorios y conocidos en la sociedad (1).

El campo del trabajo engloba secuencia de momentos que requieren una rápida habituación, innovaciones y por lo común situaciones de esfuerzo físico y emocional, el hombre al manifestarse con dinamismo debería conservar una homeostasis en medio de las capacidades intelectual y emocional. Conservar dicha cualidad conlleva al estrés al ser humano, pues no solamente debería llevar a cabo lo exigido en su área laboral, pues también debería hacerse una reingeniería todos los días debido a que la interacción de salud y trabajo no es estable masa bien tiene una complejidad que es parte de la calidad de la atención movilizando personas con inteligencia emocional que asegure un buen desempeño todos los días y todo el año, teniendo en consideración que la salud no solo es recuperativa sino preventiva y de promoción buscando el completo bienestar de salud, física mental y social de los individuos.

Para la OMS alrededor de 20-50% de los empleados sufren de estrés, y frecuentemente tienen que trabajar en condiciones no óptimas con remuneración no adecuada y con el estrés que la propia labor de salud exige (2).

La OPS manifestó que a partir del primer mes de 2020 la Emergencia Sanitaria internacionalmente por la llegada del Covid-19 por el elevado grado de contagios y rápida diseminación, lo que acarrió con su llegada una secuencia de cambios en el campo del trabajo a nivel mundial, donde los profesionales de la salud tienen que laborar bajo la incertidumbre que la pandemia generó pues no se conoce a ciencia cierta las consecuencias de la enfermedad (3).

En una manifestación de la OPS, los profesionales de Enfermería, que tratan a personas con Covid-19 mencionan que se trata de momentos estresantes, donde es necesario manifestar una atención de calidad, pensando en la protección individual y para sus familiares y no enfermarnos, dándonos cuenta que no somos inmortales al ver a nuestros amigos y colegas entubados. Al volver a casa no dejamos de pensar que quizás el virus nos acompaña en nuestras prendas de vestir o piel, nos lavamos tantas veces las manos presenta grietas y antes de conciliar sueño se piensa en los que fallecieron en el día y cuantos de nuestros amigos y colegas tendrán un mal día en la siguiente jornada laboral (4).

Según las Normas de Control de Calidad de Enfermería de la Asociación Peruana de Enfermería, “las enfermeras deben trabajar con hasta 6 pacientes por turno, dependiendo de su dependencia”. (5)

En Latinoamérica el Estrés del trabajo, además, se presentó junto a componentes de los ambientes físicos, interacciones entre personas e inestabilidad laboral. El estrés se manifestó

26.7% en Argentina por sobrecarga de trabajo, en Brasil 14% de personal enfermo por enfermedades ocupacionales, y en Chile 27.9% presentaron estrés y depresión (6)

Es la OIT como organización relacionado al trabajo quienes comienzan a tratar el asunto más extensamente, estableciendo que el estrés es un área emocional de alta importancia en el trabajador, debido a que en la actualidad 30% de la poblacional muestra en diferentes grados mayormente en las naciones cuyo desarrollo está en curso. También se estima que es uno de los más importantes inconvenientes en la estabilidad laboral en el continente europeo, debido a que el 25% de los obreros lo presenta; y conforme con la agencia europea de Estabilidad y Salud Laboral (EU - OSHA), el estrés es responsable primordial de la baja productividad en el trabajo (7).

La sobrecarga de trabajo impide brindar una atención de calidad que los usuarios perciben como mecánica sin calidez y con poca humanidad. La calidad de la atención requiere que las enfermeras no solo sino científicas, académicas, sino también humanas con valores morales que escuchen las preocupaciones y generen confianza en la comunicación con los pacientes en el tiempo (8).

Los trabajadores del cuidado enfrentan un exceso de trabajo con salarios bajos que afectan su salud física y mental es en este sentido que la Asociación Internacional de Enfermeras enuncian que estas condiciones son causa de las malas relaciones interpersonales asociadas a las funciones profesionales. razón por la cual conduce al agotamiento físico y mental (9).

Es importante entender que las empresas de hoy buscan líderes que puedan motivar a los empleados, de esta manera las instituciones puedan brindar capacitaciones, motivación, descansos apropiados y positivos reconocimiento laboral que ayude a disminuir la carga de trabajo y aumentar la satisfacción de los trabajadores (10).

En el Hospital Nacional Dos de Mayo, se ha evidenciado que la excesiva carga en el trabajo de las enfermeras, da como secuela alteraciones en la esfera mental, Trabajos exigentes, aspectos de la institución, origina un bajo nivel en la calidad del cuidado que brinda al paciente, con diagnóstico de covid19, en esta institución.

Debido a estas situaciones se decide desarrollar este estudio para verificar, cómo se relaciona la sobrecarga laboral al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de covid19 del hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relacionan la sobrecarga laboral al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relacionan la sobrecarga laboral según dimensión carga mental al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022?

¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensión Trabajo a turnos al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022?

¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensión factores de la organización, al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la sobrecarga laboral al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022

1.3.2 Objetivos Específicos

Identificar cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensión Carga mental al estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022

Identificar cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensión Trabajo a turnos al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022

Identificar cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensión Factores de la organización al estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio se realizó con el objetivo de contribuir al conocimiento actual, ya que tiene en cuenta las enfermedades donde el estrés laboral afecta a la población actual, las nuevas enfermedades y su complejidad, y más en el campo de la salud, que afecta a los profesionales, especialmente al personal de Enfermería, Tomando como modelo la teoría de Dorothea Orem en su teoría del Autocuidado donde describe por qué y el cómo las personas cuidan de sí mismas. El estrés pone en peligro su condición física y mental, el estrés afecta directamente las relaciones que existen entre personas, siendo los pacientes el objetivo principal de la atención. Eso posibilita una buena revisión bibliográfica sobre el tema de estudio y ayuda a comprender cómo sus aportes afectan a los profesionales de Enfermería.

1.4.2. Metodológica

En la investigación se utilizará instrumento validados y confiables con el fin de generar interés de establecer la asociación existente de la variable en similar contexto de

estudio. Así mismo, aportar en el desarrollo científico de las líneas de investigación en salud.

1.4.3. Practica

Este trabajo es valioso para determinar el estado del personal de Enfermería(o) en relación con las variables de investigación, identificar las carencias y problemas que más se repiten en el tiempo y facilitar el desarrollo de estrategias para prestar atención y actuar en el momento oportuno para que el personal de enfermería no afecte la salud biológica y psíquica de los enfermos.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

El plan de investigación se desarrollará de abril a diciembre del 2022

1.5.2. Espacial

El estudio se llevará a cabo en las áreas de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, ubicado en el distrito de Cercado de Lima, Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población sujetos de estudio será el personal de Enfermería que trabajan en los servicios de hospitalización de Medicina interna del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima Perú.

II-MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Nacionales

Huamán R. (11) en el año 2019 en Lima – Perú, en su investigación realizó un estudio donde el objetivo era “Precisar el grado de sobre carga de las enfermeras que trabaja en emergencia. La investigación es descriptiva de enfoque inductiva cuantitativa, el tamaño muestral está conformada por 45 Enfermeras, se utilizan métodos de encuesta, se utiliza cuestionarios como medio de recolección de información, el 51,1% presenta grado intermedio de sobre-carga en el trabajo el 28,9% se presentó en niveles altos y el 20% experimentó sobre carga de trabajo en niveles bajos. Concluimos que el nivel de sobre-carga de trabajo más importante para el personal de enfermería fue el moderado.

Garma A et al. (12) en 2019 en Trujillo-Perú, desarrollaron un trabajo que tuvo como propósito “Establecer la asociación del grado de estrés en el trabajo y la sobrecarga laboral de las enfermeras”. El estudio tuvo diseño transversal de correlación descriptiva. 62 enfermeras conformaron la población a estudiar. La encuesta fue el método empleado para recoger los datos y se utilizó como medio dos cuestionarios. Estos han sido creados y validados por científicos internacionales. Las conclusiones a que llegaron fueron: El estrés en el trabajo es moderado en un 80% y bajo en un 20% en las enfermeras. Para la sobrecarga de trabajo, la dimensión de sobrecarga laboral es la más elevada, representando el 69%. En cuanto a la parte psicológica el 67% de las profesionales de enfermería tienen grado alto. En la dimensión

trabajos por turno, el 58% se encuentra en un grado mediano. En cuanto a la organización del área de trabajo, el 89% se encuentran en niveles altos, y mediante el nivel de significación $p = 0,1972 > 0,05$, concluimos que el estrés laboral no es inversamente proporcional a la sobrecarga laboral. Esto hace que aceptemos la hipótesis nula.

Barboza IY. (13) en el año 2019 en Chiclayo-Perú, realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, transversal, observacional, El propósito es precisar el nivel estrés del personal de enfermería del nivel III de los hospitales públicos en los servicios de emergencia de Chiclayo”. El tamaño muestral estuvo conformada por 45 enfermeras y se utilizaron 2 cuestionarios que miden estrés en el trabajo y aspectos estresantes. Como resultado el 77,8% tienen estrés moderado, el 17,8% es grado alto, el estrés es 73,3% en la dimensión malestar emocional, el 44,4% en la dimensión despersonalización es estrés moderado, en realización personal como dimensión, se muestra 42,2 % mostró niveles moderados, el 56% mostró estresores en niveles moderados y el 44% mostró niveles altos. La conclusión del estudio fue que la mayoría del personal de Enfermería padecía estrés en el trabajo moderado, principalmente en cuanto a la fatiga, y factores de estrés moderado en cuanto a las relaciones con la organización. La presión constante en la que se encuentran los profesionales de enfermería paramédicos es uno de los aspectos que le genera estrés en el trabajo.

2.1.2. Internacionales

García et al. (14) en el año 2020 en la frontera de México, realizan una investigación con el objetivo de "Establecer el grado de estrés en el trabajo y verificar los estresores más prevalentes que tienen los profesionales de Enfermería ubicados bajo el efecto de la pandemia

del Sars-Cov-2. Como resultado, en factores socio-demográficos y laboral, el 37,3% se encontró entre 30 años a 39 años, así como el 81% eran mujeres y la mayoría (31%) trabajaba en turno de noche, siendo el grado de estrés que prevaleció entre los trabajadores el grado moderado en el 59,5%, y luego el grado bajo (37,3%), mientras que el grado de estrés alta se presentó en 3,2%. Los responsables de 7 o más pacientes muestran un mayor nivel de estrés, ya que los que trabajan 12 horas están más estresados que los que trabajan 8 horas. Desde el punto de vista del enfermero, el 41,3% presentó estrés por carga de trabajo seguido del estrés psicológico por incertidumbres, angustia y fallecimiento en el área asignada (18,3%), se concluye que los generadores de estrés psico-sociales y físicos son los que más frecuentemente producen estrés en los trabajadores enfermeros.

Betancourt et al. (15) en 2020 en Manabí-Ecuador, realizan un estudio con el objetivo “Medir niveles de estrés de egresados, auxiliares y practicantes durante pandemia”, en una muestra de 2 auxiliares enfermeros, 8 practicantes internas y 14 enfermeras, con edad promedio de 21-40 años. De estos, 83% fueron mujeres y 17% fueron hombres. Se evaluó el desarrollo de estrés si fallecía un enfermo con la que mantenía una relación buena, determinándose que 54% (13) de las encuestadas se encontraron estresados por esta situación. Al brindar atención al paciente, el 42% (10) de los participantes se estresan y el 38% (9) de los que se estresan en el trabajo no están preparados para cooperar emocionalmente con la familia del paciente. No tener certeza de la efectividad de la terapia se encontró que generó estrés en una tasa baja del 17% (4). Mientras que no disponer de médicos en momentos de emergencia generó estrés en el 4% de situaciones. De igual forma, el hecho de no saber qué decirles a familiares y pacientes en relación a su terapia y estado general representa estrés en el 13% (3).

Se determinó que 54% (13) tenía tensiones laborales entre profesionales. 42% (10) de enfermeras han demostrado que tomar decisiones sobre el paciente en ausencia de un médico crea estrés laboral y, en última instancia, genera conflictos con otras profesionales. El 13% (3) de las encuestadas presenta malestar con su superior. A menudo, el ser criticado por un jefe, suele ser el generador de estrés del 25% (6) de los que participaron.

Huang J et al. (16) en 2020 en Wuhan-China, realizan un estudio descriptivo transversal que tuvo el propósito "conocer el estadio psicológico de los trabajadores de la salud que participan contra la infección por COVID-19" involucró a 230 participantes en un muestreo de conglomerados en varios hospitales de Wuhan. Se utilizó Escala de auto-evaluación de la ansiedad (SAS), Escala para medir del estrés postrauma (TEPT-SS). Como resultado, el 18,7% eran hombres, el 81,3% femeninas y las edades oscilaban entre los 20 y los 59 años, siendo el 30% médicos y el 69,6% profesionales de Enfermería. Las tasas de ansiedad fueron del 23 %, severa del 2,17 %, media del 4,78 % mientras que de grado leve en el 16,1%, y las mujeres presentaron mayor ansiedad que los hombres. El grado de estrés para los trabajadores de la salud fue de 27,39%, siendo mayor para las mujeres que para los hombres. Los trabajadores de la salud presentan incidencia de ansiedad y estrés alta.

2.2 Bases teóricas

SOBRECARGA LABORAL

Definiciones conceptuales

Para la Organización Internacional del trabajo, el exceso de trabajo produce varios efectos sobre el estrés, las tensiones físicas y psicológicas, las amenazas y las incomodidades,

las bajas motivaciones y sentirse satisfecho en el trabajo, tanto fisiológico y el trastorno psicosomático, agotamientos emocionales, tendencias a dejar el trabajo y hay más probabilidades de tener enfermedades. (17)

Para Jácome, la sobrecarga laboral se produce cuando el empleado siente que los requerimientos laborales exceden los suyos y para realizar eficientemente un trabajo de acuerdo a lo estipulado. (18)

Sin embargo, Aranguren (19) lo considera una condición a largo plazo en la que la actividad asignada afecta a un individuo más allá de sus capacidades, tiempos y recurso disponible.

Santana (20) afirma que la sobrecarga laboral está relacionada positivamente cuando la complejidad, la cantidad, dificultades de las obligaciones asignadas es mayor que la capacidad y conocimientos del trabajador para su desarrollo de la responsabilidad indicada.

El estrés en el trabajo según Chavarría (21), son conjuntos de necesidades psicofísicos del individuo al cual se somete en la jornada en los turnos propuestos, valorando los aspectos físicos y mentales ya que se relacionan en una variedad de tareas. Si lo enfocamos en el personal de salud, en este tiempo de pandemia de Covid19, es lo que más se observa.

Factores

En su estudio Aquije E. (22), describe los aspectos de las sobrecargas en el trabajo:

Incrementos de tarea

El tiempo cerca con el paciente y su dificultad deben organizarse en términos de tiempos disponibles y solicitados, ya que proporcionaría una atención completa y a largo plazo. Por lo tanto, requiere un alto grado de concentración y responsabilidades, lo que se traduce en fatiga física y mental.

Intensidad de los ritmos laborales

En la situación del trabajador de la salud, el trabajo de pie está muy extendido e involucra la aplicación de fuerza muscular, el manejo y movimiento de cargas, provocando dolor de espalda y fatigas, y la necesidad de detener o reducir su magnitud. En términos de esfuerzo y potencia genera discomfort en el trabajador.

Horas laborales extensas

La alta carga de trabajo que suelen realizar los trabajadores es trabajar de manera excesiva y suplir la escasez de trabajadores que no cubre las demandas de cuidados. Tales momentos generan contratos adicionales, horas extras, según sea necesario lo que produce en el trabajador tensión y estrés.

Según Corredor, L, y Sánchez, S. (23) los factores de la sobrecarga de trabajo seria, el aspecto personal : con sentimientos de impotencia , inseguridad y temor de errar al realizar sus actividades como profesional ,incapacidad para solucionar las inquietudes del paciente, con obligaciones y preocupaciones familiares, y de carácter ambiental: lo que ocurre en el entorno repercute en la concentración y confort del empleado tales como (los ruidos externos, poca iluminación, desorden del lugar, espacio inadecuado poco ventilado, etc), Contenido del trabajo: características propias de la actividad que realiza el profesional ejemplo:

procedimientos que causan dolor al usuario, escuchar al paciente sobre su muerte y la familia de este, convivir con el sufrimiento continuo y permanente del paciente y la condición del trabajo: aquí encontramos responsabilidades en el ámbito laboral; interrupciones recurrentes en ejecución de la labor; percibir de forma reiterada críticas de terceros, poca o nula comunicaciones con los colegas, falta de trabajadores para una atención óptima al paciente, sobrecarga de trabajo y bajo sueldo .

Fisiología

Según nos dice Guerra M. (24) Las actividades desarrolladas en las empresas e instituciones requieren de esfuerzos físicos de distinto grado, que necesita de activar el sistema musculoesquelético provoca espasmos musculares durante el trabajo, la respiración aporta oxígeno a las células gracias al trabajo del sistema cardiocirculatorio que lleva los nutrientes y oxígeno a todo el sistema celular, la que es metabolizado por el músculo. Estas reacciones están relacionadas con la intensidad de la actividad realizada. Técnicamente hablando, el trabajo puede verse como una carga y una respuesta fisiológica al esfuerzo.

Existen dos tipos como el músculo se contrae.

- Trabajos dinámicos. Esto se acompaña de contracciones de grupos de músculos con longitudes musculares variables (contracciones isotónicas).
- Trabajos estáticos. Con contracción a largo plazo sin cambiar la longitud del músculo (ejercicios isométricos).

Debe agregarse a ello el estado anímico del trabajador, experimentando ante la presencia de sobrecarga laboral, malestares fisiológicos transformándose en psíquicos, como estrés, fatigas y otros.

Teorías

Entre las teorías de la sobrecarga laboral se consideran Dionisia R. (25)

Teoría: trabajos equilibrados.

Las colaboraciones de los diferentes componentes en la generación de la carga gremial tienen la posibilidad de exponer física y socialmente; las propiedades de la sobrecarga tienen la posibilidad de generar secuelas fisiológica y psicológica, influenciada por las capacidades físicas del sujeto, su condición de salud, motivaciones, y otros, como el grado psíquico puede relacionarse a aspectos de personalidades, las vivencias y el entorno a donde pertenece y se desenvuelve el trabajador

Modelo centrada en las interacciones persona - tarea y entornos psicosociales

Las interacciones dinámicas y continuas del trabajador y las tareas es un esfuerzo que debe invertir una persona para trabajar con las ventajas del estrés que puede experimentar el individuo. La sobrecarga mental del individuo expuesto incide directamente en el grado de tensión y fátiga de las personas.

Tipos

Fidalgo (2006) citado en Cardona, sostiene que, entre los tipos de sobrecargas laborales, figuran:

Cuantitativa.

Respectos a los tiempos disponibles que es limitado respecto a labores exigidos por la institución, de manera que, encarar a estas labores y obligaciones, el empleado necesita incrementar las horas laborales o expandir sus actividades laborales por encima de lo predeterminado, con el peligro de su estado físico, psíquico y del entorno. Las sobrecargas cuantitativas están relacionadas a las insatisfacciones laborales, las tensiones y autoestimas bajas.

Cualitativas.

Son situaciones donde la actividad conlleva una alta complejidad o dificultad a partir de la perspectiva en el aspecto corporal (ocupaciones que ocasionan fatigas físicas, excesos de jornadas), de la mente (alta necesidad de trabajo cognitivo) o emocionales (que requieren interrelaciones personales y de control de emociones).

Las sobrecargas cuantitativas y cualitativas crean estrés en el trabajo lo que ocurre al tener responsabilidades grandes que sobrepasan la capacidad individual del empleado, y las sobrecargas laborales afectan negativamente a la salud del trabajador. Es uno de los factores psicosociales y se debe a ciertos factores en la tarea (26)

En las fases de la sobrecarga laboral (Entusiasmo, estancamiento, frustración, apatía, quemado) se describe como el trabajador pasa por diferentes fases empezado por una gran vehemencia y expectativa positiva en el trabajo, hasta llegar a ser capaz de dejar el trabajo y

tener una vida profesional de frustración e insatisfacción tanto en personal como laboral, teniendo serias secuelas en su salud física y mental (27).

Características

Para Guerrero L, (28) La sobrecarga de trabajo comienza cuando no se tienen suficientes recursos para realizar el trabajo relacionado con la tarea. Estos pueden estar relacionados con mano de obra y material no adecuados, tiempo. Por un lado, situación que perjudica tanto a la organización y a trabajadores porque hace ineficiente el proceso de trabajo. La presión de los empleados aumenta por el aumento de trabajo y la duración del tiempo para cada tarea.

Componentes

Entre los componentes de la sobrecarga de trabajo según Gonzales, E.& Córdova (29) tenemos:

- Factores endógenos, estrechamente relacionado con cualidades individual, tal como personalidad, habilidad, capacidad y competencia.
- Factor exógeno, propio del lugar, las tareas y las organizaciones de una institución o empresa

La sobrecarga de trabajo se desencadena primordialmente por 4 componentes, según Sasanibar, G., & Guzmán (30)

Primero: los componentes propios del individuo y grado de desmotivaciones, inseguridades, ausencia de competencia y capacidades en hacer ocupaciones designadas, etc
Segundo : las bases laborales o platicas de remuneraciones, recompensa, plan de incremento,

administración del ingenio personal, Tercero : relacionado a la composición, referente con las ocupaciones designadas, dificultad laborales y Cuarta : los componentes del medio ambiente, que se refieren a la condición física luz, aire, ausencias de contaminación sonora entre otros.

Efectos

Para la Organización internacional del trabajo (31) en el 2016 nos dice que los efectos de la sobrecarga laboral tiene consecuencias directas en los trabajadores de salud, en las que se presentan: tensión mental y corporal, estrés, sentimiento de inquietud, perdida motivación laboral y disminución de satisfacción al realizar sus labores, también se originan alteraciones psicósomáticas y fisiológicas, agotamiento psíquico, y abandono de trabajos, ya que la probabilidad de padecer enfermedades es mayor, todo esto a causa de la sobrecarga laboral. Existiendo el riesgo de que el profesional no sienta satisfacción personal ni laboral. Psicológicamente la sobrecarga laboral se relaciona con el malestar e insatisfacción laboral, de tipo depresiva.

Dimensión de la sobrecarga en el trabajo

Cargas mentales

Según Guerrero et al. (32) Se necesita esfuerzos intelectuales en la realización de tareas, los expertos de Enfermería principalmente analizan la tarea para luego realizar sus labores de forma óptimas e idónea; no obstante, en la optimización de la labor el personal de Enfermería no tiene que hacer tareas que representen sobrecargas laborales.

Sin embargo, Nieto M. (33) refiere que actualmente, estudios indican la carga mental es un riesgo social y psicológico: una que se considera como la carga del trabajo, en la cual, influyen las relaciones en medio de exigencia de trabajo y las necesidades cognitivas del sujeto; la siguiente se trata de las exigencias del entorno del trabajo, en donde los individuos tienen que hacer frente sus habilidades y capacidades personales, anexando los componentes emocionales, sociales y cognitivos.

Para el Instituto de Seguridad e Higiene (34) La atención: muchas veces exceden la cantidad de pacientes, al total de profesionales, Pausas: es el poco tiempo para la recuperación de energías y concentraciones en las labores, Ritmo de trabajo: es el tiempo y perseverancia de ciertas tareas que se realiza en determinada hora, información: Es el informe de los pacientes y la comunicación con sus superiores.

Trabajo a turnos

En un artículo de la UGT de España resalta que la tarea que realizan los grupos de trabajadores que realizan tareas a turnos ocupan continuamente el mismo lugar de trabajo, los empleados deben trabajar en diferentes momentos durante un período específico de días o semanas. Afecta al desempeño, y casi no hay riesgo en la evaluación destinada a eliminar o medir el efecto adverso en los empleados. (35)

Por su parte el Instituto de seguridad nacional y salud ocupacional (36), sugiere que los horarios nocturnos general mayores posibilidades de errores en el trabajo, por sus horarios y calendarios de trabajo, tienen la posibilidad de agravar el estado mental como patologías cardíacas y gastrointestinales.

Los indicadores que se proponen en esta variable describen las condiciones en que el trabajador realiza sus actividades las cuales muchas veces son consideradas por la institución donde labora, teniendo como consecuencia afecciones físicas, mentales y psicológicas en el trabajador (37).

Factores de la organización.

Huamán R (38) manifiesta que factores institucionales de bienes y servicios donde se unen la tecnología, recursos humanos y material necesario, de realizar y utilizar método y procedimiento facilitando la labor racional y armónica, asegurando los rangos de salud para lograr el más grande grado de efectividad eficiencias y productividades, sacando la necesidad de sociedad y trabajadores.

La comunidad de Seguridad y salud laboral (39) menciona entre los indicadores: Las tareas, así como Iniciativas, Tomas de decisión y la relación entre personales.

ESTRÉS

Historia y definición

El termino estrés viene derivado del griego stringere, provocar tensiones. Quizás alrededor del siglo XVI, textos ingleses fueron utilizados con términos de mucho estrés. En 1867, Claude Bernard descubrió que las variaciones en el medio ambiente alteran a los organismos vivos, incluso cuando cambian los parámetros del ambiente externo.

Desde la antigüedad, la ciencia y el filósofo Walter Cannon utilizó el término estrés en 1911 para denominar a los estímulos que podían luchar, escapar o provocar una reacción. line

reconsideró su formulación pensando en los seres vivos como un sistema homeostático en el que el estrés provoca la alteración de la homeostasis y una sobrecarga ambiental que provocaría enfermedades.

En 1920, el estudio se centró en un proceso diseñado para la coordinación que se mantiene a su vez con el medio interno a lo largo de ciertas emergencias. Hans Selye (1956), médico e investigador de Australia y Hungría, considerado el padre de las investigaciones sobre el estrés, estableció por primera vez la distinción entre estrés positivo y negativo. Adaptado al español como estrés y angustia. El enfoque desarrollado a lo largo del siglo XX da lugar a una definición y explicación de este fenómeno. Incluso un enfoque que incorpore una perspectiva interactiva profundiza en aspectos del procesamiento consciente sin considerar el significado de otros niveles. Hoy en día, este tema tiende a ser más importante para los investigadores que para los médicos, lo que genera controversia sobre su verdadero significado, Luján L. (40).

Para el pionero del estrés, el estímulo causa respuesta la cual está sujeta el cuerpo entre ellos, y los agrupa en 3 etapas:

Alarma: Se presenta cuando la persona afronta un estímulo que le produce estrés lo que genera aumento de la adrenalina y la angustia.

Resistencia: Que se da una vez que la persona trata de contestar al tensor, puede ser beneficiosa para el individuo en tanto utilice al tensor como una fuente para obtener más productividad o creatividad.

Agotamiento: En caso la contestación al estrés no sea positiva, persistirán los tensores y generan males fisiológicos o psicológicos.

El autor Richard Lazarus (41) define el estrés es un grupo de relaciones que se dan entre personas y su entorno, lo que provoca estrés al momento de evaluar las situaciones que enfrentan más allá de los recursos para enfrentarlas importa su salud personal.

Tipos de estrés

Entre los tipos de estrés Míguez A (42) consideran los siguiente:

Eustrés

Es el estrés positivo para el cuerpo, se da mediante activaciones naturales de organismos, que se genera a la vez que una condición requiere de esfuerzos altos para su resolución, lo que permite una inmediata actitud de adaptación frente a los inconvenientes. Se siente el desafío para solucionar problemas o situaciones en específico, lo que obliga que los individuos mejoren su confianza y autoestima para afrontar retos nuevos en el futuro.

Distrés

Surge una vez que un acontecimiento estresante supera la función de afrontamiento del individuo. Se siente como pérdidas del control del caso, donde el individuo se postra, por situación de un problema o de enormes obligaciones laborales. Ya que cada individuo hace frente de manera distinto, lo cual en un sujeto produce sencillamente contestación a modo de eustrés, y a veces producir una contestación de distrés.

Factores que generan estrés:

En el estudio de Llancari P et al. (43) entre eventos generadores de estrés figuran:

- Factores biológicos: Generado por la irritación constante del propio cuerpo, como el sobre peso, la vejez, la gestación, los accidentes. Al final del evento, el cuerpo alivia el estrés y se disipa.
- Factores culturales: Ocurre como resultado de fenómenos culturales y sociales tales como responsabilidades, divorcios, cambio en el estatus social, mala preparación para afrontar los problemas y retos.
- Factores psicológicos: Depende mucho de la personalidad y la ansiedad. Estos incluyen, entre otras cosas, baja autoestima, falta de atractivo, miedo y ansiedad, bajo rendimiento académico y poca comprensión.

De mismo modo, precisa que los estreses dan los siguientes síntomas:

De tipo físico

- Insomnios
- Cefaleas
- Taquicardias
- Infartos
- Psicosis
- Conducta antisocial
- Cambios anímicos
- Dolores estomacales

- Gastritis
- Diarreas
- Estreñimientos
- Acné
- Baja del funcionamiento de los riñones renal.

De tipo emocional

- Ansiedades
- Angustias
- Enojos / iras
- Temores

Efectos del estrés

Martínez L et al. (44) en su investigación, refiere que, entre los efectos del estrés, se presentan componentes estresantes que pueden provocar no solamente inconvenientes en la salud, también además grescas interpersonales, lo cual causará mala atención. Autores como Herrera, expresan que el estrés no es constantemente adverso, pues ello depende del dominio de la mente.

En un artículo Sapolsky, R. (44) indica que las consecuencias del estrés se pueden manifestar en:

- Enfermedad Cardiovascular
- Tensión arterial
- DM

- Osteoporosis
- Ansiedades
- Depresiones
- Presencia de cánceres

La capacidad de llevar el estrés es variada según cada individuo y esta es dependiente de la estabilidad emocional; en otros puede presentarse trastornos biológicos y mentales. Ciertas señales nos indican la persona que experimenta niveles de estrés bastante elevados, considerados estreses crónicos son: depresión, fatiga desmesurado, mareo, temblor, complejidad para las respiraciones, alteraciones en el campo de la sexualidad, en damas y varones, entre otros.

Control de los niveles de estrés

De la misma forma, habla acerca de los grados de estrés, en las personas superan los parámetros, se crean una secuencia de eventos que peligran la salud y más que nada la productividad en el ámbito del trabajo, en el personal sanitario. Una vez que los niveles de estrés son incontrolables, tienen la posibilidad de tener debilidad fisiológica afectando la calidad de vivir; es aconsejable que una vez que se ve un existente estrés elevado, se deben controlar (45).

Una razón más para conocer aquellas actividades para controlar el estres, entre ellos menciona:

- Hacer ejercicios.
- Buen sueño.

- Realizar meditaciones
- Darse cuenta que se puede cambiar
- Musicoterapias.
- Meditaciones.

Teorías del estrés

Landy, Conte (46) llegan a desarrollar 3 teorías que nos aclararan las causas de la problemática del trabajo para los profesionales de salud:

a.- Modelo de gestión de la demanda definido por dos elementos:

Demanda laboral: definida por la carga de trabajo o los requisitos intelectuales. Gestión del trabajo: definida por combinaciones de autonomías laborales y discreción en utilizar las habilidad.

b.- Modelo de compatibilidad humano-ambiental

Sugiere que la adaptación de un sujeto a su entorno condiciona estrés que siente un sujeto. La magnitud del estrés que siente un trabajador está influenciada por sus percepciones de la demanda ambientales y su capacidad percibida para satisfacer esas demandas.

Dimensiones del estrés

Belisario, J. (47) en su investigación, menciona que el estrés se influencia por 3 dimensiones:

Dimensión física

Situaciones externas que originan malestar constante en la realización de actividades en el personal de enfermería como son: los ruidos de máquinas, iluminación deficiente, etc.

Dimensión psicológica

Los diversos tipos de personalidad, que ante el estrés originan trastornos psicológicos, causan efectos ante el estrés, originando: preocupación desmesurada, imposibilidad para de tomar alguna decisión, falta de concentrarse, constantes olvidos, problema de conservación de la atención.

Dimensión social

Las situaciones de estrés más relevantes de la mayoría del personal de enfermería son la sobrecarga laboral, la cultura organizacional, el estilo de gestión, y las ambigüedades de roles.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral según dimensión Carga mental al estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral según dimensión Trabajo a turnos al estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

Existe relación estadísticamente significativa entre la Sobrecarga laboral según dimensión Factores de la organización al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

3. METODOLOGIA

3.1 Métodos de investigación

La deducción de inferencia que se llega a través de generar conceptos que expliquen el fenómeno de manera global sobre algo concreto (48).

3.2 Enfoque Investigativa

Es cuantitativo el estudio porque nos permitirá examinar individuos y aplicar técnica estadística para para probar hipótesis o teorías, mediante la recopilación de datos de los que participan en el estudio (49).

3.3 Tipo de Investigación

El entendimiento de este proyecto de investigación se construye a partir de hipótesis y conceptos de estudios que nos permitirán resolver los problemas específicos que pretende dar solución a un problema que afecta a un individuo o grupo, por ende, nuestra investigación es aplicada (50).

3.4 Diseño de la Investigación

El diseño de este estudio es no experimental es un tipo de pesquisa que no extrae sus conclusiones definitivas solo se limita a recoger datos sin intervención alguna, luego analiza la relación entre las variables que intervienen en el estudio para ser poder ser sometida a un proceso de correlación con el objetivo de determinar la fuerza y dirección de las dos variables por ello la transversalidad (50).

3.5 Población, Muestra y Muestreo

Está constituido por 80 trabajadores entre ellos enfermeras y técnicos de enfermería que trabajan en hospitalización del servicio de Medicina interna del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima. Muestreo de tipo probabilístico al azar en los que trabajan en estos servicios. (51).

Criterios de inclusión

- Personal enfermero que está en cumplimiento de su labor en hospitalización de Medicina del hospital nacional Dos de Mayo (nombrado y contratado).
- Personal enfermero que consistieron ser parte del estudio llenando anónimamente y confidencialmente.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que están de vacaciones
- Enfermeras que tienen licencia por enfermedades que le imposibilitan asistir a su trabajo.

3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1: Sobrecarga laboral

Variable 2: Estrés

Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS
V1: Sobrecarga laboral	Es un conjunto de exigencias psicológicas y físicas de las personas trabajadoras, a las que están expuestos los trabajadores a lo largo de la jornada en cada turno, evaluando sus dimensiones físicas y psíquicas.	Es un conjunto de exigencias psicológicas y físicas de las personas trabajadoras, a las que están expuestos los trabajadores a lo largo de la jornada en cada turno, evaluando sus dimensiones físicas y psíquicas.	Carga mental Trabajo a turno Factores de la organización	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	Ordinal	Bajo (0-22) Medio (23-45) Alto (46-68)

<p>V2: Estrés</p>	<p>Conjunto de interrelaciones que se produce en las personas cuando estas, al evaluar una situación a la que se enfrentan, la valoran como algo que supera sus recursos para afrontarla, por lo que puede causar un perjuicio a su bienestar personal.</p>	<p>Un conjunto de estrategias planificadas para medir variables de sobrecarga de trabajo en dimensiones como carga mental, turnos de trabajo y factores organizacionales. Medido con una dicotomía de 35 ítems.</p>	<p>Física</p> <p>Psicológicas</p> <p>Sociales</p>	<p>Cargas laborales</p> <p>Muerte y sufrimientos Preparaciones inadecuadas frente a necesidad emocional</p> <p>Falta de apoyo Incertidumbres de la terapia</p> <p>Conflictos con médico-enfermera o supervisoras</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Bajo:(0- 30)</p> <p>Medio:(31-65)</p> <p>Alto:(66 – 90)</p>
------------------------------	---	---	---	--	----------------	--

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Técnicas utilizadas para la sobrecarga de trabajo y el estrés, que consisten en recoger información a partir de datos, opinión, actitud o sugerencia proporcionadas por el sujeto será la encuesta.

3.7.2 Descripción del Instrumento

Instrumento 1:

El cuestionario de Hart y Staveland. (1988) adaptada por Edith Margot Gonzales Salazar en el 2017, será la que se utilizara para la Sobrecarga laboral, la cual tiene como objetivo la medición de sobrecarga en el trabajo del personal de enfermería, será individualizada con 20 minutos de duración. Consta de 3 dimensiones: Carga mental, Trabajo a turno y Factores de la organización con indicadores: descanso de atención, ritmos laborales, informaciones, experiencias, trabajo por turno calendarios, estabilidad, actualización adecuada, evaluar el sueño, seguridad, protecciones y factores organizacionales: preparación de tarea, iniciativas, informes. Hay 35 ítems, y la escala de respuesta es la siguiente. SÍ=1, NO=0 y escala de calificación: Bajo = 0-22 Medio = 23-45 Alto = 46 -68.

Instrumento2:

La Escala de Estrés de Enfermería (NSS). La versión utilizada estará basada en adaptaciones de Gray-Toft y Anderson. Esta escala es una agrupación de 34 ítems en 3 Dimensiones: Físicas, Psicológicas y Sociales, 7 elementos. Hay 6 ítems en la dimensión del entorno físico, 7 ítems en la dimensión del entorno psicológico y 5 ítems en la dimensión del entorno social. fue desarrollada como escala Likert. Cada una de las 34 declaraciones tiene cinco respuestas posibles en la hoja de datos. •Nunca marque 0. •A veces puntuación 1. •Con frecuencia, una puntuación de 1 es 2. •Muy a menudo, la calificación es 3. A más puntaje más estrés: Estrés bajo: 0 a 30 Estrés medio: 31 a 65 Estrés alto: 66 a 90.

3.7.3 Validación

Validez significa que la pregunta o ítem debe corresponder directamente al propósito del estudio, así los ítems determinan lo que se desea medir.” (48).

Instrumento1:

El instrumento de la variable sobrecarga laboral fue sometido a criterio de un grupo de jueces de expertos, integrado por 3 especialistas, quienes estuvieron de acuerdo que el instrumento de investigación era aplicable.

Validez de contenido del instrumento sobrecarga laboral por juicio de expertos

EXPERTOS	NOMBRES Y APELLIDOS	APLICABLE
1	Mg. Córdova Sotomayor Daniel	Aplicable

2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Dra. Violeta Cadenillas Albornos	Aplicable

Instrumento 2:

La validación se realizó sobre una muestra aleatoria de 201 enfermeras de un hospital público valenciano. Las correlaciones oscilaron entre $-0,21$ y $-0,31$ para cada una de las siete dimensiones del cuestionario SF-36. La validez estructural se obtuvo al comparar la escala con otras dos escalas: el Cuestionario de Salud General de Goldberg en su versión de 28 ítems y el Cuestionario de Salud SF-36 en sus 7 aspectos. Tiene una alta consistencia interna y validez de constructo, al igual que la versión estadounidense original (49).

3.7.4 Confiabilidad

“La medición produce resultados consistentes confiables” (46).

Instrumento 1:

El valor de Kr-20 es de 0,92, es altamente confiable. Esta técnica establece una correlación basada en las consistencias de la respuesta una vez utilizada.

Instrumento 2:

El coeficiente alfa de Cronbach para instrumentos de tensión variable es de 0,92 en la escala total y varía entre 0,83 y 0,49 en cada subescala. Las escalas de estresores laborales del personal de enfermería son una herramienta confiable para medir las posibles fuentes de estrés (49).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La coordinación previa para la recolección de información se realizará con la jefatura del departamento de Enfermería y el servicio de Investigación y docencia del hospital para así establecer un cronograma de visita para la encuesta al personal que participará en el estudio. La información será procesada en una base de datos en Excel, así mismo se elaborará un análisis estadístico correlacional para medir la relación entre las dos variables.

3.9. Aspectos éticos

Las investigaciones presentadas en este documento aseguran cumplir con la ética y normas legales que determinan la protección de los participantes. Se coordinará la protección de los datos y la información que los participantes divulguen a través de la encuesta para garantizar el uso adecuado de la información sin causar daños físicos. Por otra parte, se consideraron los siguientes principios universales.

Autonomía: Los participantes pueden manifestar lo que sienten, piensan y hacen sin ningún tipo de coerción.

Beneficencia: El estudio detalla cuál es el propósito que está tratando de lograr con la información proporcionadas.

Justicia: El personal de enfermería no es discriminado porque todos son tratados por igual y todos participan indiscriminadamente.

4.2. Presupuesto

RECURSOS	COSTO	TOTAL
Internet	360.00	360.00
Laptop	2500.00	2500.00
USB	30.00	30.00
Lapiceros	2.00	2.00
Hojas bond A4	10.00	10.00
Copias	10.00	10.00
Impresiones	50.00	50.00
Espiralado	15.00	15.00
Movilidad	100.00	100.00
Alimentos	360.00	360.00
TOTAL		3437.00

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Aguado M, Bátiz A, etc. “Estrés del personal médico hospitalario” [Internet]. 59 (231): 259-275. 2013. disponible:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000200006.
2. Quién. Salud de los profesionales de la salud. Informe de estado. [Internet]; 2019. Actualizado en septiembre de 2020. Disponible en la siguiente URL:
<https://www.who.int ›...› Comunicado de prensa ›Artículos>
3. Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. Alerta Epidemiológica: Personal médico COVID-19. 31 de agosto de 2020, Washington DC OPS/OMS. OPS 2020. [en línea]. 2020. Disponible de:
<https://www.paho.org ›alerta-actualizaciones-epidemia..>
4. Cassiani SHB, Munar Jimenez EF, Umpiérrez Ferreira A, Peduzi M, Leija Hernández C. COVID-19 Situación de enfermería en el mundo y las Américas durante una pandemia. *Pastor de Salud Pública en Panamá*. 2020; 44: e64. OPS, [en línea].; 2020 [citado en septiembre de 2020]
URI: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>
5. Universidad Peruana de Enfermería. Estándares de control de calidad de atención a largo plazo. Versión actualizada 2015. Disponible en:
<http://docplayer.es ›194368406-Colegio-de-enfermera> .
- 6.OPS.org. 2016. El estrés laboral es una carga para las personas, los trabajadores y la sociedad [Internet]. Washington. Revisado: noviembre de 2017. Dónde conseguir:

<https://www3.paho.org> ›Inicio› Noticias

7. Aguado M, Bátiz A, et al 2013. Estrés del profesional sanitario hospitalario: seguridad médica y laboral ISSN en línea 1989-7790 ISSN impreso 0465-546X, med. Trabajo Seguro vol.59 no.231 Madrid Abril / Junio 2013. Revisado: Septiembre-Octubre 2017 [Internet]. 59 (231): 259-275. Disponible en:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-

8.Santana, J., Bauer, A., Minamisava, R., y otros (2016). Calidad de los cuidados de enfermería y satisfacción del paciente atendido en un hospital de enseñanza. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 22(3):454-60. Recuperado de

http://www.scielo.br/pdf/rlae/v22n3/es_0104-1169-rlae-22-03-00454.pdf

9. Consejo Internacional de Enfermería (CIE). (2007, 2014). Entornos de Practica Favorables: Lugares de Trabajo de Calidad- Atención de Calidad al Paciente. Recuperado de

<http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2007sp .pd>

10. Alcaya A. (2016). La sobrecarga laboral. Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Consultado en diciembre del 202. <http://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>.

11. Huamán R. Sergio E. Bernales Hospital Nacional Lima Paramédico Enfermera Sobrecarga-2019. [Tratado de Grado] Lima-Universidad de Salvajejo, Perú. 2019 (citado el 15 de septiembre de 2020) Obtenido de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40649>

12. Garma A y Sanchez M. “Relación entre Niveles de Estrés Laboral y Sobrecarga Laboral en Enfermeras de Neonatología del Hospital Berende Trujillo, 2019”. [Tratado de Grado] Trujillo. Universidad de César Vallejo, Perú. 2019. (Citado en enero de 2022). Disponible en:

URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34605>

13. Barboza IY. “Hospital Público Nivel III, Factores Relacionados con el Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias de Chiclayo 2019”. [tesis de maestría]. Chiclayo. Perú. Universidad de Cesar Vallejo (citado en diciembre de 2021)
Donde esté disponible:

URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38050>

14. García García P, Jiménez Martínez AA, García LH, Gracia Castillo GN, Cano Fajardo LE, Abel daño Zúñiga RA. En el contexto de la pandemia de covid-19, el estrés laboral de una enfermera en un hospital público de la zona fronteriza mexicana. *Pastor de Salud Pública (Córdoba)* [Internet]. 15 de diciembre de 2020 [citado el 30 de enero de 2022];: 65-73. Disponible en:

<https://revistas.unc.edu.ar ›RSD› Artículos› Mostrar>

15 Betancourt, M., Domínguez, W., Peláez, B. , & Herrera, M. Covid 19 Estrés laboral del personal de enfermería en el área de UCI durante una pandemia Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador UNESUM-Ciencia: Revista Científica Interdisciplinaria. Publicada trimestralmente. vol. 4, No. 3 (Edición especial), Año 2020. Páginas 41-50 (consultado el 18 de febrero de 2021). Disponible en DOI:

<https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>

16. Huang JZ, Han MF, Lou TD, Ren AK, Zhou XP. [Encuesta de salud mental del personal médico del hospital terciario de enfermedades infecciosas COVID 19] *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing ZaZhi*. 20 de marzo de 2020, 38 (3): 192-195. Disponible en:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov> >.

17. Gonzáles Salazar, Edith. Sobrecarga de personal de enfermería en los servicios médicos y quirúrgicos del hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis para la Elección de Carrera: Maestría en Gestión de Servicios de Salud] Lima-Perú Universidad Cesar Vallejo, 2018.

Dónde conseguir:

URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>

18. Jácome, M. y Jácome, X. (2017). Ambiente de trabajo: El efecto del burnout de la fatiga profesional en la calidad de vida en el trabajo. Revista Empresarial ICE-FEE-UCSG. ISSN No. 1390-3748 (versión impresa) Catálogo Latindex No. 22956. Enero-marzo de 2017. Edición No. 41 Vol. 11 – N° 1 – Página N° 7-14. Disponible:

URI: <https://dialnet.unirioja.es> ›Descargar› Artículos

19. Aranguren, W. (2015). Carga mental en el trabajo. Sapienza Organizacional [En línea] 1 (1), 9.20 (citado el 20 de enero de 2022), ISSN: 2443-4256. Volumen 1, núm. 1 de enero-junio de 2014, pág. 9-20 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Una red de revistas científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Disponible en:

<https://www.redalyc.org> ›pdf

20. Santana, A. (2019). Requisitos laborales para agentes de ventas y servicios internacionales de pasajeros y carga por aviación. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Universidad José Martí Pérez ISSN: 1696-8352, Sancti Spiritus, Cuba

URL <https://www.eumed.net> ›rev› oel› emeroteca

21. Chavarría R. NTP177: Carga física de trabajo: Definición y evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Bvs.sld.cu; 1998. [Revista virtual]. [Fecha de acceso 8 de mayo de 2017]. (Citado el 20 de enero de 2022). Disponible en:

<https://www.insst.es> ›Documentos› ntp_177.pdf

22. Sobrecarga laboral y desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital HugoPescePescetto de Andahuaylas, Aquije, E.B. Andahuaylas. [Tesis de Maestría] Perú, Lima: Universidad Inca Garcila Soderavega, 2016. Dónde conseguir:

URL <http://hdl.handle.net/20.500.11818/935>

23 Corredor, L. , y Sánchez. Relación entre la sobrecarga de trabajo en enfermería y la incidencia de infecciones nosocomiales en la UCI. [Tratado para la elección del título de especialista en cuidados críticos] Bogotá, Universidad Pontificia Javerense, 2008.

URL <http://hdl.handle.net/10554/54842>

24. Guerra, M. (2013). Impacto de la carga de trabajo en la capacidad del personal administrativo de Diteca S.A. para realizar su trabajo [Tesis de Maestría] Ecuador, Universidad de Guayaquil, 2013. Dónde conseguir:

URI <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13383>

25. Dionisia R. San Juan de Lurigancho Sobrecarga de personal en dos instituciones médicas del distrito [Tratado de elección de carrera: Maestría en Administración]. Lima-Perú, Universidad Cesar Vallejo, 2018. Dónde conseguir:

URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28265>

26. Cardona, Castillo, Villanueva (2017) Citado en NTP 704 Fidalgo: Burnout Laboral o “Burnout” (I): Definición y Proceso de Generación Instituto Nacional de Salud. Editor: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (2006). <https://www.insst.es>
›Documentos› Disponible en [ntp_704.pdf](#)

27. Relación entre sobrecarga laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa textil de Ambato, perteneciente al Consejo Industrial de Escalante V. Tungurahua. [Tesis para la obtención del título de Maestría en Gestión del Talento Humano] Ecuador. Instituto Tecnológico de Ambato, 2020. Disponible:

URI: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31524>

28. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Clínica Privada Unidad de Cuidados Intensivos Adultos [Documento Profesional], Carga de trabajo y actitud del Profesional de Enfermería hacia familiares de pacientes hospitalizados en Lima-Perú. Universidad Caietano Heredia Perana, 2017. (Citado del 10 de enero de 2021) Fuente:

<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.

29. González, E. , & Córdoba, D. Sobrecarga de personal de enfermería en los servicios médicos y quirúrgicos del hospital Nacional Dos de Mayo. [Tesis de Grado: Maestría en Gestión de Servicios de Salud] Lima-Perú. Universidad César Vallejo, 2018. Dónde conseguir:

URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>

30. Sasanibar, G. y Guzmán, G. (2019). “Carga de trabajo y cuidados de enfermería en el cuidado de los usuarios que asisten a clínicas privadas” [Tratado para la selección de la maestría en gestión de servicios médicos] Lima, Perú. Universidad César Vallejo, 2019.

Fuente: URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39140>

31. OIT. Estrés laboral: un desafío colectivo. Organización Internacional del Trabajo. 2016 [Internet] [Citado el 10 de enero de 2021] Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016 Primera edición 2016. Fuente de adquisición:

https://www.ilo.org/Publicaciones/wcms_466549

32. Guerrero L, Huamán C, Manrique C. Carga de trabajo y actitud de los especialistas de enfermería hacia los familiares de pacientes internados en la unidad de cuidados intensivos de adultos de una clínica privada [Documento Profesional] Lima-Perú. Universidad del Perú Caietano Heredia. 2017. (Citado el 10 de octubre de 2021) Fuente:

<http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/718>.

33. Nieto M. Hospital I Pacasmayo, 2018 sobrecarga laboral y satisfacción del personal. [Tesis de maestría] Lima-Perú. Universidad César Vallejo, 2019 (citado el 10 de enero de 2021) Obtenido de: URL <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31075>

34. Sebastián García, Del Hoyo Delgado. Centro de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Carga mental de trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [La Internet]

C/ Torre laguna, 73-28027 Madrid, servicios de edición y publicación. INSHT Madrid [Citado el 10 de julio de 2021] Obtenido de:

<https://www.insst.es> ›Documentos› cargar + mental +

35. UGT. Trabajo por turnos. España. Sindicato. 2016 [Internet] (citado el 10 de enero de 2021)

Fuente: <https://www.insst.es> ›Documentos› ntp_455.pdf

36. El lugar de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Carga mental de trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [La Internet]

C/ Torre laguna, 73-28027 Madrid, servicios de edición y publicación. INSHT Madrid [Citado el 28 de agosto de 2021] Obtenido de:

<https://www.insst.es> ›Documentos› cargar + mental +

37. Vargas L. Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017, [Tesis de Maestría] Riesgos laborales y logros profesionales de enfermeras en quirófanos en Lima-Perú. Universidad César Vallejo, 2017 (citado el 15 de enero de 2021) Obtenido de:
URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8786>
38. Huamán R. Sergio E. Bernal Hospital Nacional Lima Paramédico Enfermera Sobrecarga- 2019. [Tratado de Grado] Lima-Perú, Universidad Cesar Vallejo, 2019. Recuperarse de:
URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40649>
39. Región Autónoma de Murcia. Seguridad y salud en el trabajo. [Internet] [Citado del 10 de enero de 2021] Fuente: <https://www.carm.es> Web ›Página
39. Luján L. Estrés Laboral de Colaboradores de Empresa de Servicios de Elevadores en Lima, 2018 [Tesis de Grado] Lima-Perú, Universidad Inca Garcila Soderavega, 2018.
URI: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3488>
40. Lazarus, R. y Folkman, S. (1986): Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Edición Martínez Roca. [Internet Online] Moho en el corazón de las revistas. Psicología de los pensamientos y las emociones. (Citado en diciembre de 2021). Recuperarse de:
<http://www.moldesmentales.com> ›Otros› Mar
41. Migez A. Nursing Stress and Results [Tesis de grado] Universidad de Cantabria, España, 2018. Dónde conseguir:
<https://repositorio.unican.es> ›Manillas ›MiguezAbadS
42. Llancari Paucar, Yataco Meneses “Niveles de Estrés del Enfermero en la Unidad Covid de Chíncha 2020” [Tesis de Grado] Ica-Perú, Colegio Calamar Autonomía, 2021. Disponible:
URI: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/Manija/Autonomia/1240>

43. Martínezl, Mejía J. Causas y consecuencias del estrés en el personal de enfermería durante el proceso de enfermería [Tesis de Grado] Ecuador, Universidad Estatal de Milagro, 2021.

URI: <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5474>

44. Sapolsky, R. (27 de julio de 2019). Red de salud hormonal. Sal del estrés y tu salud: <https://www.hormone.org/pacientes-y-cuidadores/el-estres-y-su-salu>

45. Randy, Conte, Psicología Industrial. Introducing Industrial-Organizational Psychology, Panamá Editorial MacGraw-Hill, 2005 [En línea]

<https://ulatina.metabiblioteca.org ›koha› opac-detalle>

46. Bellizario, J. Essalud Puno 2015 Factores de Estrés para Profesionales de Enfermería que Trabajan en Áreas Importantes del Hospital III. [Tratados para la selección de maestría] Puno-Perú, Universidad Nacional del Altiplano, 2017.

URI: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8417>

47. Abreu JL. Método de encuesta “México. [En línea]; 2014. (Citado de julio de 2021) Obtenido de lo siguiente:

[http://www.spentamexico.org ›A17.9 \(3\) 195-204.pd](http://www.spentamexico.org ›A17.9 (3) 195-204.pd)

48. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. "Metodología de investigación". 6ª edición. México. Edita McGraw-Hill/Interamericana. Editor S: A: de C: V.; 2017. Fuente: <http://observatorio.epacartagena.gov.co ›2017/08>

49. Hernández R, FR, BP. "Método de encuesta". 4ta Edición México: Editorial Mc Graw Hill / Interamericana, Editorial S.A. CV; 2016. Fuente de adquisición:

<https://www.uv.mx ›cbustamante› Archivo ›2011/06>

50. Arias González, José, Covinos Gallardo, Mitsuo. La primera versión digital de "Diseño y Metodología de la Investigación". Perú: Editorial: Consultoría Acercándose a EIRL.2021.

Disponible en:

<https://repositorio.concytec.gob.pe> »Mango

51. V. Escribà, R. Más, m. Cárdenas, S. Pérez. “Verificación de la Escala de Estrés Ocupacional del Personal de Enfermería: «Escala de Estrés de Enfermería»” [Internet]. Junio de 1999 [citado el 25 de enero de 2022)] pp.191-200.

<https://www.gacetasanitaria.org> »es-validación-escala-e.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: “Sobrecarga laboral relacionado al estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del hospital nacional Dos de Mayo Lima 2022”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>General</p> <p>¿Cómo se relacionan el estrés y la sobrecarga de trabajo para el personal de enfermería en tiempos de Covid19 en el Hospital Nacional Lima Dos de Mayo 2022?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral, según dimensiones de carga mental y estrés para el personal de enfermería en la era del Covid19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensión Trabajo a turnos en el personal de enfermería en tiempos de Covid19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar cómo se relaciona la sobrecarga con el estrés del personal de enfermería en tiempos de Covid19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar cómo se relaciona la sobrecarga laboral según las dimensiones de carga mental al estrés en el personal de enfermería en la era del Covid19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022</p> <p>Identificar cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensiones Turno de trabajo al estrés del personal de enfermería en tiempos de covid-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022</p>	<p>General</p> <p>Existe una relación importante entre la sobrecarga de trabajo y el estrés en el personal de enfermería en la era del Covid19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022</p> <p>Específicos</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés según dimensión carga mental en el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre sobrecarga y estrés según dimensión trabajos a turno en el personal de enfermería en tiempos de Covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2022.</p> <p>Existe una relación</p>	<p>Variable I:</p> <p>Sobrecarga Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Carga mental D2: Trabajo a turnos D3: Factores de organización.</p> <p>Variable D:</p> <p>Estrés</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Física D2: Psicológicas D3: Sociales</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Cuantitativa Aplicada Correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método: Deductivo, Cuantitativo Diseño No Experimental de corte Transversal Correlacional</p> <p>Población, muestra</p> <p>La población finita estará compuesta por 80 trabajadores del personal de enfermería que laborarán en los servicios de internación del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima en el año 2022.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>El instrumento de investigación aplicado para medir la variable sobrecarga laboral es el cuestionario de Hart y Staveland. (1988) Adaptado por Edith Margot Gonzales Salazar (2017). El instrumento de investigación aplicado para medir las</p>

<p>¿Cómo se relaciona la Sobrecarga Laboral Según la dimensión Factores de organización que estresan al personal de enfermería en tiempos de Covid19, Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2022?</p>	<p>Identificar cómo se relaciona la sobrecarga laboral según dimensiones de factores organizacionales que estresan al personal de enfermería en la era del covid-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022</p>	<p>estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y estrés según el aspecto de los factores organizacionales en el personal de enfermería en tiempos de covid-19 en el Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.</p>	<p>variables de estrés es la Escala de Estrés de Enfermería-NSS, adaptada de Gray-Toft y Anderson.</p> <p>Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios con preguntas y algunas alternativas dirigidos al personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo.</p>
---	---	---	---

Anexo 2: Instrumento de Sobrecarga Laboral

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL, INSHT

Buenos días licenciada y técnica en enfermería, soy estudiante de la universidad Norbert Wiener, estoy realizando un estudio titulado Sobrecarga Laboral relacionado al estrés en el personal de Enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2022
Por favor pido su cooperación voluntaria al completar el siguiente cuestionario.

Datos generales:

Edad _____ años Sexo (Masculino) (Femenino)

INSTRUCCIONES: Marque con X la respuesta correcta

Escala de Valoración: NO = 0 SI = 1

Nº	ITEMS	SI	NO
	CARGA MENTAL		
1	El nivel de atención requerido para realizar la tarea es alto.		
2	La atención debe mantenerse al menos la mitad del tiempo, o solo parcialmente.		
3	Este trabajo también le permite tomar un descanso entre semana..		
4	Puedes cometer errores sin dañar a los demás.		
5	El ritmo de trabajo se debe a factores externos.		
6	Los trabajadores experimentados pueden controlar fácilmente su trabajo		
7	Los operadores tienen experiencia o conocen los procedimientos y equipos		
8	El trabajo normalmente se ejecuta sin interrupción.		
9	Un entorno físico facilita el desarrollo de tareas.		
10	Los procedimientos establecidos son fáciles de entender.		
	TRABAJO A TURNOS		
11	El trabajo realizado se basa en turnos.		
12	Conozca su horario de turnos con anticipación		
13	Los trabajadores participan en las decisiones del grupo.		
14	El equipo de trabajo es estable. registro adecuado		
15	Favorece la posibilidad de una alimentación cálida y equilibrada.		
16	Chequeo de salud antes de empezar a trabajar		

17	Mi trabajo es turno de noche.		
18	Se respetan los ciclos de sueño/vigilia		
19	Intentamos mantener el número de días laborables consecutivos al mínimo.		
20	El turno de noche está menos explicado que el turno de día.		
21	Los servicios y medidas de protección y prevención desde el punto de vista de la seguridad y la salud son los mismos para los turnos de día y de noche.		
22	El turno de noche es menos trabajo		
23	Existe una política para limitar los turnos de noche en la instalación.		
	FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		
24	La organización de tareas está predefinida y no hay posibilidad de intervención o aportación por parte de los interesados.		
25	Un trabajador puede tener la iniciativa para resolver algunas incidencias.		
26	No existe una definición precisa de qué funciones debe desempeñar cada puesto.		
27	Las instrucciones de ejecución (instrucciones de trabajo, instrucciones, procedimientos, etc.) están claramente definidas y comunicadas a los trabajadores.		
28	Las decisiones generalmente se toman sin consultar a los trabajadores.		
29	En cuanto a la división del trabajo, se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
30	Hay un sistema de consulta. Los problemas de trabajo se discuten a menudo.		
31	Consulte y discuta con los trabajadores cuando se introduzcan nuevos métodos y equipos.		
32	Esta tarea facilita o posibilita el trabajo en grupo y la comunicación con otras personas.		
33	El ambiente permite relaciones amistosas. Si hay conflicto, anticipéase a él y busque soluciones para evitar situaciones de acoso.		
34	Si la tarea se realiza en un entorno aislado, existe comunicación con el exterior (teléfono, etc.).		
35	Los programas de acción se establecen cuando existe riesgo de exposición a la violencia por parte de personas ajenas.		

Anexo 3: Instrumento de estrés

CUESTIONARIO DE ESTRÉS (Escala de Estrés de Enfermería-NSS, adaptada de Gray-Toft y Anderson)

Buenos días licenciada y técnica en enfermería, soy estudiante de la universidad Norbert Wiener. Estoy realizando un estudio titulado Sobrecarga Laboral relacionado al estrés en el personal de enfermería en tiempos de covid19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2022

Por favor pido su cooperación voluntaria al completar el siguiente cuestionario.

procedimiento

Le recomendamos que siga los pasos a continuación.

- Para cada pregunta, marque la respuesta que reconoce, cree o siente correcta.
- Conteste cada pregunta objetivamente.
- Las opciones para responder según los criterios son:

Nunca, a veces, a menudo y muy a menudo.

I. Datos generales

Género edad:

Mujer hombre ()

Estado civil:

Soltero () Casado () Cohabitación () Divorcio () Viudo ()

Tiempo de experiencia:

Menos de 2 años ()

2 a 5 años ()

5 años o más ()

Las condiciones de trabajo:

Designado () Contratado ()

Por favor marque de acuerdo al tipo de familia apoyada

Núcleo: Constituido por madre y padre, con o sin hijos. ()

Monoparental: Consiste en uno de los padres (padre o madre) con uno o más hijos. ()

Extensión: Consta de abuelos, padres con hijos, nietos ()

Equivalente a familia: Un grupo de amigos, hermanos, parejas homosexuales (sin hijos) ()

Soltero: Viviendo solo ()

II. Instrucciones

La siguiente es una serie de declaraciones. Marque la frecuencia de situaciones estresantes en su área con una X.

Enunciado	Nunca (0)	A veces (1)	Frecuentemente (2)	Muy Frecuentemente (3)
1.- La ejecución de tareas se interrumpe con frecuencia.				
2.- ser criticado por un médico o supervisor				
3.- proporcionar cuidados difíciles para el paciente				
4.- Sentirse impotente en pacientes que no mejoran				
5.- Problemas constantes con el supervisor.				
6.- Escuchar o hablar sobre la muerte cercana del paciente.				
7.- Falta de oportunidades para discutir problemas de servicio con otros colegas de servicio				
8 . - Muerte inesperada del paciente				
9 . - Miedo a cometer un error en el cuidado de un paciente				
10.- Falta de oportunidades para compartir experiencias y sentimientos con colegas de otros servicios				
11- El médico no está cuando el paciente se está muriendo.				
12.- Sentirse mal preparado para ayudar emocionalmente al paciente o a la familia del paciente				

13 . - Recibir información inadecuada del médico sobre el estado clínico del paciente.				
14 - Respuestas insatisfactorias a las preguntas de los pacientes.				
15.- Se deben tomar decisiones sobre los pacientes cuando los médicos no están disponibles				
16.- ver a un paciente con dolor				
17 - Dificultad para trabajar con colegas de otros servicios.				
18.- realizar demasiadas tareas que no son propias de la enfermería				
19 . - Tiempo insuficiente para brindar apoyo emocional al paciente.				
20.- no estar de acuerdo con el tratamiento del paciente				
21.- Traslado temporal a otro servicio por falta de personal				
22 . - Tiempo insuficiente para realizar todas las tareas de enfermería.				
23. No sé cómo manejar y operar equipos dedicados.				
24.- No hay suficiente personal para cubrir adecuadamente el servicio				
25. Temores al contagio				
26. sentirse insatisfecho con el trabajo realizado				
27. atormentado por la idea de tener que ir a trabajar				
28. Miedo de traer COVID a casa				
29. Sentirse desprotegido en el trabajo diario en la instalación				

Anexo: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Usted está invitado a participar en este estudio de investigación de salud. Antes de decidir si desea participar, debe comprender cada una de las siguientes secciones:

Título del proyecto: Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022 Era Covid 19 Personal de enfermería Sobrecarga laboral relacionada con el estrés

Investigador Principal Nombres: Moquillaza Castilla, María del Rosario

Objetivos del estudio: Determinar cómo se asocia la sobrecarga laboral con el estrés del personal de enfermería durante la era covid-19 del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2022.

Beneficios de la participación: Podrás conocer los resultados de tu estudio por los medios más adecuados (individualmente o en grupo) que pueden ser de gran ayuda en tu actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno. Solo se le pedirá que responda el cuestionario.

Cuota de participación: No hay cuota durante la encuesta.

Confidencialidad: La información que proporcionas está protegida y solo la conocen los investigadores. Aparte de esta información confidencial, no se le identificará cuando se publiquen los resultados.

Renuncia: Puede retirarse del estudio en cualquier momento sin penalización ni pérdida de los beneficios elegibles.

Consultas posteriores: Si está desarrollando este estudio o tiene alguna pregunta adicional sobre el estudio, puede contactar a la investigadora del proyecto María del Rosario Moquillaza Castilla.

Participación voluntaria:

La participación en esta encuesta es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Tengo el tiempo y la oportunidad de leer, comprender y hacer preguntas bien respondidas, y no he sido obligado ni demasiado afectado a participar o continuar participando en el estudio y, en última instancia, declaro que acepto participar voluntariamente. estudiar.

.....

Firma

DNI