



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Tesis

Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de
enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José
Casimiro Ulloa, 2023

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autora: Bach. Beltrán Salazar, Maritza Betzabeth


CÓDIGO ORCID: 0009-0006-8891-7770

ASESOR: DR PHD.SO. AREVALO MARCOS, RODOLFO

AMADO ORCID: 0000-0002-4633-2997

LIMA, PERÚ

2023

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

BELTRÁN SALAZAR MARITZA BETZABETH egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico ".....**CARGA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIA JOSÉ CASIMIRO ULLOA, 2023**....." Asesorado por el docente: Dr. Rodolfo Amado Arévalo MarcosDNI 46370194ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-4633-2997> tiene un índice de similitud de ...19(diecinueve) % con código _____ oid:14912:274369205_____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 1
BELTRÁN SALAZAR MARITZA
DNI:10761066

.....

Firma de autor 2
Nombres y apellidos del Egresado
DNI:..



.....

Firma
Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos
DNI:46370194

Lima, ...10...de.....octubre..... de.....2023.....

Tesis

“Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería
en el área de emergencia de un Hospital de Lima, 2023”

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Asesor(a)

Dr. Rodolfo Amado Arévalo Marcos

Código ORCID: 0000-0001-5001-4388

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi padre que nos dejó en esta pandemia y le prometí que terminaría mis estudios, a mi madre que sin su ayuda no hubiera terminado, a mis hermanas por creer en mí. A mis hijos mi razón y motivo y a mi DIOS que nunca me dejó, siempre presente cuando más lo necesite.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi alma mater la Universidad Privada Norbert Wiener a mis profesores por la formación académica y con los conocimientos sólidos. A mi asesor Dr. Rodolfo Arévalo que gracias a sus enseñanzas logre finalizar mi trabajo de investigación.

JURADOS:

Presidente : Dra. María Hilda Cárdenas de Fernández
Secretario : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
Vocal : Mg. María Angélica Fuentes Siles

INDICE GENERAL

Título	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	ix
Índice	xi
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: 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	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivo específico	4
1.4. Justificación de la Investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodología	5
1.4.3 Practica	5
1.5. Limitaciones de la investigación	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2. Bases Teóricas	9
2.3. Formulación De Hipótesis	17
2.3.1 Hipótesis General	17
2.3.2 Hipótesis Específicas	17
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	19
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque investigativo	19

3.3. Tipos de investigación	19
3.4. Diseño de investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23
3.7.2 Descripción	23
3.7.3 Validación	24
3.7.4 Confiabilidad	25
3.8. Procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos	26
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	28
4.1. Resultados	28
4.4.1 Análisis descriptivo de resultados	28
4.4.2 Prueba de hipótesis	33
4.4.3 Discusión de resultados	36
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
5.1. Conclusiones	39
5.2. Recomendaciones	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50
Anexo 1: Matriz de consistencia	51
Anexo 2: Instrumentos	52
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	58
Anexo 4: Resultados de confiabilidad y prueba piloto.	63
Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.	64
Anexo 6: Informe del asesor de turnitin.	65
Anexo 7: Fotos	66

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Carga laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa ,2023.....	28
Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Carga laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.....	29
Tabla 3. Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.....	30
Tabla 4 Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.....	31
Tabla 5. Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la variable Carga laboral y Estrés laboral.....	32
Tabla 6. Coeficiente de correlación y significación entre las variables carga laboral y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.....	33
Tabla 7. Coeficiente de correlación y significación entre las variables carga mental y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa ,2023.....	34
Tabla 8. Coeficiente de correlación y significación entre las variables carga física y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.....	35

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre carga laboral con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023. Metodología: Este estudio tiene enfoque cuantitativo de tipo básico, de corte transversal con diseño no experimental y correlacional. La población está constituida por 70 licenciados de enfermería que laboran en la emergencia del Hospital José Casimiro Ulloa según criterios de inclusión y exclusión. Se empleó la técnica de la encuesta y dos instrumentos de medición la Escala de valorización de carga laboral y la Escala de estrés de enfermería NSS los mismos que cuentan con una confiabilidad de Alfa de Cronbach equivalente a 0.966 y 0,964 respectivamente. Para el análisis de datos se formuló una base de datos en Excel, donde el análisis descriptivo se desarrolló mediante tablas y gráficos según cada variable y dimensión, y para el análisis inferencial, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre variables. Resultados: En contrastación de la hipótesis General, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis. Conclusión: Se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, tendencia positiva, entre carga laboral y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital José Casimiro Ulloa, 2023. (Rho Spearman=, 554, p< 0.05).

Palabras claves: Carga laboral, estrés, profesional de enfermería.

Abstract

Objective: To determine the relationship between the workload and the stress of the nursing professional in the emergency area of the José Casimiro Ulloa Emergency Hospital, 2023. **Methodology:** This study has a basic quantitative approach, cross-sectional with a non-experimental and correlational design. The population is made up of 70 nursing graduates who work in the emergency room of the José Casimiro Ulloa Hospital according to inclusion and exclusion criteria. The survey technique and two measurement instruments were used: the Workload Assessment Scale and the Stress Scale. Of nursing NSS the same ones that have a reliability of Cronbach's Alpha equivalent to 0.966 and 0.964 respectively. For the data analysis, a database was formulated in Excel, where the descriptive analysis was developed using tables and graphs according to each variable and dimension, and for the inferential analysis, the Spearman correlation coefficient was applied to determine the relationship between variables. **Results:** In contrast to the General hypothesis, a bilateral significance index of 0.000 is evidenced, which is less than the level of 0.05 expected for this analysis. **Conclusion:** It is determined that, if there is a moderate statistical relationship, a positive trend, between the workload and work stress of the nursing professional in the emergency area of the José Casimiro Ulloa Hospital, 2023. (Rho Spearman=, 554, $p < 0.05$).

Keywords: Workload, stress, nursing professional.

Introducción

La salud es uno de los pilares de nuestra sociedad y este estudio revelará la salud mental al evaluar el estrés de las enfermeras en el trabajo. Las estadísticas muestran que el estrés laboral ha aumentado recientemente, quizás debido al impacto apremiante de la globalización y, con ella, los avances científicos que nos hacen esforzarnos por superarnos en cada trabajo que hacemos.

Durante la pandemia, una de las profesiones más estresantes y que requiere cambios drásticos es la enfermería; por la emergencia nacional, que requiere una enorme carga de trabajo y preparación física, cognitiva y, sobre todo, psicológica; esto también se refleja en las enfermeras. Para eso, es necesario evaluar la situación, ya que los participantes de este estudio aún pertenecen a este período histórico, la pandemia de COVID 19.

Los siguientes son varios capítulos para justificar y presentar los resultados de este estudio:

El primer capítulo presenta las preguntas de investigación, describe y demuestra en detalle la necesidad del desarrollo de la investigación, así como también propone la dirección del desarrollo de la investigación a través de las metas establecidas; también la dirección del estudio, que indica las limitaciones de tiempo, espacio y recursos. .

El segundo capítulo brinda el marco teórico, los capítulos que sustentan conceptualmente el estudio y la investigación que lo antecede se considera como una guía.

El tercer capítulo presenta la metodología de desarrollo de la encuesta, es decir, aclara los pasos que se deben seguir antes de obtener resultados, ilustra el diseño, la selección y el cumplimiento de diseños de investigación, herramientas de recolección de datos y estrategias con aspectos éticos relevantes para una investigación de estas características.

En el cuarto capítulo presenta los resultados del análisis a través de proceso estadístico, que es el centro del estudio, el cual permite observar los resultados descriptivos y correlacionales para las variables de investigación y sus respectivas dimensiones; también compare estos resultados con los anteriores en la subsección discusión.

En el quinto capítulo se encuentran las conclusiones y recomendaciones del estudio, las cuales fueron realizadas luego de un minucioso análisis y discusión de los resultados.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente nos encontramos con insuficiente personal asistencial por ello se necesita abordar algunos problemas de la salud mundial entre ellos se centra el número insuficiente de las enfermeras (o) que antes del 2020 alcanza un total de 27,9 millones de personas, hay un estimado de escasez de 5,9 millones de licenciados en todo el mundo (1).

Este panorama general da lugar a situaciones difíciles ,debido a la tarea que realizan el personal de salud ,velar por la integridad y la tranquilidad de las personas afectadas por la sobrecarga de trabajo ,entendida como demasiadas tareas o actividades realizadas por las licenciadas de enfermería (2).

Desde este ángulo , las enfermeras están sobrecargadas de trabajo se ha convertido en un problema global que requiere soluciones urgentes, ya que provoca agotamiento físico y mental que puede conducir a enfermedades emocionales e incluso casos severos de muerte ,durante la epidemia en varios países la enfermedad respiratoria causada por el SARS-CoV-2; llevo al consejo de Nursing internacional CIE)a presentar propuestas a las autoridades correspondientes para realizar la vigilancia y evaluar el estado de los licenciadas (o) de enfermería y precaver la exposición innecesaria a situaciones perjudiciales para ellos (3).

En el campo de la enfermería, se sabe que los principales dificultades relacionados con la índole de trabajo, estos incluyen sobrecarga de trabajo, turno de noche, riesgo psicológico, horas de trabajo irregulares, cambios de turnos frecuentes y estrés mental circunstancias en el mismo trabajo. Además, una investigación realizada por la Universidad de Concepción (Chile)

muestra, en últimas instancias, algunas formas de relaciones laborales temporales afectara en última instancia a la salud física y mental de estos profesionales, la calidad y con ayuda dada daña su recuperación (4).

Asimismo la Organización Internacional del trabajo llame la atención respecto a que la sobre la carga de trabajo, trae consigo algún tipo de peligro para la salud física y mental de los asalariados (5).

En el Perú 15,6 enfermeras por cada 10.000 habitantes y en puno (12,9),Cajamarca (12,6),La Libertad (11,7),Loreto (10,3), Piura(9,3) y San Martin (8,4) en un orden similar la parte más inquietante en termino de que encontrar escasez de personal (médicos, obstétricas y enfermeras).que se ve la disminución del personal asistencial como una de las causas de esa carga de trabajo, esta relación se encuentra a menudo en el sector de la salud, donde según la investigación tienen la posibilidad de deterioro tanto en el estado físico como en el emocional (6).

Según un análisis realizado en Perú, 73% de los empleados muestran crecimiento carga laboral (7); y para los trabajadores de salud, su carga de trabajo aumento en un 55% (8), creando situaciones estresantes para los empleados.

El estrés es una agrupación de situaciones que tienen consecuencias físicas y mentales para los trabajadores asistenciales. El estrés laboral se ha transformado en un padecimiento muy común en el personal asistencial, debido al aumento y exigencias que se viven en los diferentes ambientes de trabajo alrededor del mundo.

La organización mundial de la salud (OMS) describe al hecho que el trabajo es calificado como bueno para la salud mental, el ambiente de trabajo desfavorable afecta la salud física y mental de los empleados por lo tanto afecta la eficiencia en el desempeño de las tareas asignadas (9).

En investigaciones realizadas por la organización mundial de la salud (OMS), encontró que el 75% de los empleados Mexicanos están estresados en el trabajo, México es el principal país que supera a China y de tercer lugar EE.UU.

La máxima jerarquía de Licenciadas del hospital Juárez de México, señalo que en muchas investigaciones implementadas en todo el mundo, incluyendo 80 a 90 % de las licenciadas se ven a sí mismas como un grupo ocupado. Por este motivo parte de los habitantes piensan que son insensibles, estrictas e indolentes hacia los enfermos.

En México actualmente no hay suficientes enfermeras que brinden servicios hospitalarios, hay 2,6 enfermeras por cada 1.000 habitantes por debajo del patrón .la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) esta 8,88 creciendo la carga para la enfermera no permiten ofrecer una vigilancia optima, lo que solicita el paciente (10).

En el Perú las instituciones hospitalarias hacen un ambiente de trabajo estresante más la carga laboral que puede ser cansado; especialmente para los profesionales como la enfermera, que enfrenta situaciones difíciles y peligrosas todos los días; especialmente en áreas de emergencia, tienen que mostrar a todos su capacidad para la exploración de síndromes .Advertir sobre amenazas y tomar decisiones decisivas y oportunas para promover la recuperación del paciente.

Por lo tanto, se recomienda estimar si la carga de trabajo en sus dimensiones que son la carga mental y la carga física y como está asociada con el estrés las licenciadas de enfermería que labora en el hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona la carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona la carga mental y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023?

¿De qué manera se relaciona la carga física y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre carga laboral con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación de la carga mental y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

Identificar la relación de la carga física y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio de investigación incluye una base teórica porque se realiza con un marco referencial mediante la averiguación de publicaciones, monografías, estudios; sobre la relación de la carga laboral y estrés laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia, además esta información será de contribución para las posteriores descendencias.

1.4.2. Metodológica

Este estudio nos describirá la relación de la carga laboral y el estrés del profesional de enfermería, así como sus dimensiones de la variable en estudio la carga mental, física a través de un instrumento confiable cuyos resultados conseguidos serán beneficiosos como precedentes para otros estudios que a posterioridad anhelan entender similar realidad.

1.4.3. Práctica

El producto de la investigación será útil para el bien del hospital, para que las autoridades pertinentes logren estimar mediante las investigaciones científicas sobre la salud emocional de las enfermeras e implementando un programa de mejora continua para el bien de los licenciados en enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El siguiente estudio de investigación se realizará en dos meses enero y febrero del año 2023, realizándose según el cronograma programado.

1.5.2. Espacial

La presente investigación se realizará en un Hospital de Lima, en el Hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, en el área de emergencias.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Los licenciado en enfermería.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel nacional:

Garma y Sánchez (2019) presentaron un estudio cuyo propósito fue “determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras”. La muestra estuvo constituido por 62 enfermeros. Se concluye que el estrés laboral en las enfermeras es medio en un 80%y bajo en 20%., de acuerdo a las dimensiones de sobrecarga laboral, en la dimensión de carga física en su mayoría es la más alta representado el 69%; en la dimensión de carga mental el 67% de las enfermeras tienen un nivel alto (11).

Valeriano (2021) en su investigación realizada su objetivo fue “determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área Covid-19) y Emergencia del Hospital III EsSalud. Teniendo una población de 23 Profesionales de Enfermería. Se aplicó dos cuestionarios: La “Escala de Estrés de Enfermería” (The Nursing Stress Scale), para medir el nivel de estrés y “carga laboral” para medir el grado de carga laboral (12).

Becerra (2022) el objetivo de este estudio es “describir la relación entre nivel de carga laboral y nivel de estrés en enfermeros (as) por COVID19 en el Hospital Virgen de la Puerta”. La metodología de la investigación fue enfoque cuantitativo, descriptivo – correlación, no experimental – transversal .La población conformada por 100 enfermeros y la muestra por 66 de ellos. Concluyendo que la carga laboral tiene una relación significativa con el nivel de estrés en enfermeros del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta (13).

A nivel internacional:

Mariel y González-A (2022) presentaron un estudio cuyo objetivo es analizar la relación entre la sobrecarga laboral y “satisfacción del personal de enfermería” se utilizó un estudio descriptivo, de corte transversal con una muestra de 97 enfermero el instrumento que se utilizó fue Job Content Questionnaire y el Cuestionario Font-Roja su resultado fue que se encuentra una percepción moderada de estresores laborales en el colectivo de profesionales analizado (14).

Chi et al, (2020) representaron un estudio en china que tenía como objetivo “determinar la relación entre el desempeño de las enfermeras y el estrés laboral”. Esta es una encuesta correlacional y descriptiva .Se aplicó un cuestionario validado a 133 enfermeras .Los resultados mostraron que el estrés laboral de las enfermeras se correlaciono positivamente .la conclusión es que las licenciadas tienen estrés laboral y esto se refleja en su rendimiento durante su trabajo (15).

Sosa et al .(2020) presentaron un estudio en Honduras cuyo el objetivo fue “conocer el impacto del estrés laboral en la salud emocional del personal de enfermería, desde la sala de emergencia del hospital básico Gabriel Alvarado en Danli, Erdogan Paraíso, Honduras ”. De enfoque cuantitativo, descriptivo de tipo transversal .Los resultados es el 62,5% de la muestra sufría de insomnio; un 43,8% estaba preocupado por sus pacientes después de la jornada laboral, un 68,8% tenía problemas de concentración en el trabajo y el 62,5% no se sentía valorado en el trabajo (16).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Carga laboral

La carga de laboral se convierte en las necesidades psicológicas y físicas de una persona en su jornada laboral (17).

Es fundamental tener en cuenta que este concepto abarca campos muy específicos, el lado físico y el lado psicológico, y son estas dos extensiones las que actualmente están más forzadas por las largas horas de trabajo (sobrecarga de trabajo); esta situación genera estrés en las enfermeras (18).

En consecuencia ,las condiciones de trabajo actuales cuentan con mecanismos para crear una demanda significativa para la prestación de servicios pertinentes ,y resultados instantáneos que lo ayudan a aumentar la productividad y lograr sus objetivos reduciendo el tiempo de reposo, acciones directamente en la salud y seguridad de los colaboradores ya que es un elemento de desgaste profesional. Las enfermeras deben ser conscientes de esta situación de diversos estresores en las actividades laboral. La sobrecarga laboral no da tiempo para lograr los objetivos del enfermero incluso aumentando su tiempo de trabajo (19).

Dimensiones de la carga laboral:

Dimensión 1: carga mental.

Es un trabajo especulativo que los trabajadores se ven obligados a realizar su trabajo cotidiano. Es indicar, el nivel de actividad mental requerida para realizar una tarea crítica (20).

Presión de tiempo:

Si la transformación del estímulo –respuesta es constante ,las respuestas del trabajador pueden de estar saturadas ;si hay tiempos de pausa o no responde, el sujeto puede recobrar sus facultades e impedir la sobrecarga mental .La presión del tiempo proviene de las necesidades

de los trabajadores si siguen un ritmo impuesto para lograr un determinado desempeño o no es posible detener la secuencia de máquinas o trabajos; como un objeto saber cuándo parar ,cuando es un momento de descanso ,se interrumpirá el trabajo por más de dos horas considerando lo suficiente para no estresar a los empleados.

Atención:

Orientación psicológica selectiva, incluido el apego, la eficacia de una actividad perjudica a otras actividades al mismo tiempo.

Complejidad:

Definida como la cifra y diversidad de elementos distintos constituye toda una tarea .Este factor intenta correlacionar requerimientos de formación y conocimiento y posibilidad de error. La complejidad de la información recibida estará una vez más o menos condicionada .La posibilidad de respuesta automática.

Monotonía:

Mantenimiento que no interrumpe operaciones, condición o tareas, se entiende como falta de patrones de movimiento, ritmo de trabajo, estímulo ambientales o contenido de las labores mientras se realiza una tarea.

Iniciativa:

Es la capacidad de proceder o interponerse en un programa estándar de trabajo que significa tomar decisiones según los medios existentes para lograr u optimizar el turno. Es limitar a la autonomía de los trabajadores y elección de métodos de ocupación.

Aislamiento:

Esto se refiere al hecho de que hay una distancia con otros empleados o difícil

Comunicación con otros trabajadores.

Horario de trabajo:

La noche es el momento que provoca saciedad. También se sabe que los trabajadores realizan estas acciones.

La posibilidad de mayor estrés psicológico para los trabajadores es el trabajo con la computadora, puestos de control de calidad, relaciones públicas, etc.

La organización del turno por tareas es uno de los factores más importantes puede tener un impacto directo en la cantidad, calidad de la tarea, la fatiga de los empleados, condicionando e incluyendo la privacidad.

Relación dependiente de trabajo:

Según este factor la interacción social en la comunicación personal requiere o permite en el área laboral. La eficacia de las relaciones lingüísticas horizontales con los colegas o la orientación vertical de un control suele estar relacionada con su naturaleza.

Demandas:

Esto es sobre el líder y grado de control sobre ellos. Mando directo e intermediarios de las compañías asumen toda las responsabilidades a menudo experimentan con incapacidad, la sorprendente diferencia entre ellos expectativas y resultados. Sus demandas son diferentes a las que sufren otro tipo de personas en el área laboral (21).

Dimensión 2: carga física

Es la precisión física a la que está expuesto el enfermero a lo extensa del ciclo de trabajo y cubre varias características. Normalmente, esta variable se suele catalogar en carga estática y dinámica, asimismo es trascendental saber cómo podemos medir el impacto de la tarea.

Asimismo los indicadores claros que nos proporcionan un estudio de la energía consumida por el trabajador en su jornada laboral, los posibles riesgos de lesiones y saber cuáles son sus elementos básicos de riesgo.

Carga estática:

Esto se debe a las diferentes posiciones de trabajo y la inadecuada isometría del tejido muscular .Se entiende que es por la condición del trabajo, no solo saber si una persona está trabajando parada o sentada.

Carga dinámica:

Pertenece a lo que normalmente consideramos una función corporal y será relacionado con la energía .Esto está directamente relacionado con el riesgo de hematomas aplicando fuerza excesiva (22).

2.2.2. Variable 2: Estrés

Según la organización mundial de la salud (OMS),el estrés en el trabajo se entiende como una respuesta que pueden tener los individuos cuando se enfrentan a demandas y presiones laborales que no son adecuadas para el entendimiento y habilidades y ponerse experimentar su capacidad para hacer frente a los problemas (23).

Asimismo, se considera que el estrés laboral es una cadena de reacciones emocionales, con aspecto cognitivo, fisiológico y conductuales de algunos aspectos negativos o dañinos. Los problemas sociales, económicos y organizacionales van aumentando (24).

En este sentido, los profesionales de enfermería se asocian a la atención al paciente, todos los días en su lugar de trabajo se enfrentan a varias situaciones .El estrés laboral afecta su salud mental. Asimismo, estas situaciones estresantes, puede afectar el desempeño laboral y aumenta la probabilidad de accidentes efectos secundario, problemas con relación con

colegas y supervisores e influencia tratamiento de los usuarios, lo que resulta en un cuidado de calidad (25).

Dimensiones del estrés laborales:

Dimensión 1: Factor físico.

Se refiere a las situaciones físicas que existen en el sitio donde se encuentra el empleado, realizar sus actividades cotidianas, es decir, el espacio físico en el que rodea a los empleados durante su trabajo.

En este concepto se puede indicar que uno de estos factores contribuye al estrés laboral, la infraestructura del lugar, iluminación, ruido, temperatura y ventilación (26).

En relación con esto, se menciona iluminación insuficiente o excesiva en el lugar de trabajo en el progreso de las actividades cotidianas, la tecnología o el ruido también, materiales para trabajar con altas cargas de decibeles y es requerido por alta o baja temperatura y humedad, el cual es procesado en el centro de trabajo, llevar vestuario adecuada, es señalar que, todos estos factores contribuyen al estrés laboral y esto impide que los empleados trabajen (27).

Cuando el estrés es permanente, continuo y reiterativo, el cuerpo se gasta es más probable que manifieste alteraciones e indisposiciones. Los síntomas de estrés no se puede precisar sin embargo, puede ser: susceptibilidad, ira, temblor, pérdida de memoria, incertidumbre, intranquilidad, alergias a la piel, cefaleas y lumbalgias , problemas gastrointestinales bajo peso, pérdida del apetito, incertidumbre. Sin embargo, estos signos pueden ser invisibles y el estrés convertirse en una enfermedad (28).

Dimensión 2: psicológico

Los factores individuales se refieren a situaciones intimas y personales de la vida cotidiana, relaciones familiares y el estado financiero.

Pero debo mencionar el trabajo que hacen en sus horas libres, su tiempo de trabajo, ya que la organización de su tiempo libre también se utilizara en ciertas medida (29).

Cuando se trata de factores organizacionales, se debe mencionar que son todos estos requisitos relacionados con el trabajo, como actividad física, salario y condiciones de trabajo. Estos requisitos de trabajo tienen en cuenta diferentes tipos de estrés durante las actividades, desarrollo de relaciones.

El estrés trata varios rasgos de personalidad, cuando ocurre la etapa de estrés, se desarrollan enfermedades mentales, que se manifiestan como sentimientos desagradables que le impide alcanzar sus objetivos, miedo a cometer errores, inseguridad, baja autoestima, etc. (30).

El estrés es “Un proceso psicológico que comienza con la necesidad el cuerpo no tiene suficientes medios que pueda lidiar con eso, entonces, la respuesta es un mecanismo de emergencia que toma la forma de activación psicológicamente, te permite recopilar información ,entenderla de manera efectiva y rápidamente, fortaleciendo así el cuerpo para que reaccione apropiadamente”, si la demanda de trabajo ,es demasiado grande para soportarlo, va a desarrollar varios recursos de afrontamiento, incluido reacciones fisiológicas y negativas donde pueda encontrar la depresión y ansiedad(31).

Dimensión 3: social

Las relaciones humanas se dan y se desarrollan entre los trabajadores, las organizaciones que surgen en las instituciones de acuerdo a sus normas y estilo de gestión, es utilizado por los líderes organizacionales para la optimizar la gestión (32).

Se pueden encontrar causas sociales, pero las relaciones con varias personas son difíciles debido al trabajo, la nueva casa, la familia, la reubicación, la relación conyugal, etc., y los conflictos ocurren uno tras otro (33).

Sobre los diferentes factores del estrés laboral que puede provocar el exceso de trabajo, lo que resulta en una disminución de la resistencia física debido a un aumento de la responsabilidad, lo que examina el desarrollo y las habilidades de la persona que ha sido dañada psicológicamente o por interacción sociales desagradables en el entorno laboral . A estos elementos se suman otras posibles causas situaciones estresantes, por ejemplo, cuando el ambiente de trabajo no tiene un horario de trabajo fijo, un salario no acorde para el trabajador (34).

Las enfermeras deben brindar buenos cuidados y ayudar a las personas, sociedad y familia porque las enfermeras son o deberían tener las habilidades prácticas y teóricas adquiridas en el entrenamiento, buena estabilidad mental y física para que pueda realizar labores de modo eficiente mientras ayudan a los clientes de salud(35).

Especialmente las enfermeras que trabajan con muchos usuarios. Estos profesionales están expuestos a eventos traumáticos como la actitud dolorosa ante la muerte del paciente (36).

Por otra parte, junto con las dificultades personales y familiares, conducen conflictos y conductas no positivas que modifican su trabajo de cuidado y desarrollo, así como su bienestar y vida familiar (37).En las enfermeras de emergencia, la sobrecarga se origina en el cumplimiento de sus deberes en cada momento de su intervención, como debe de ser eficaz y activa, frente al requerimiento del área de trabajo (36).

También tienden a hacer frente a otros factores estresantes. Los cambios de servicio en diferentes áreas ,falta de comunicación relacionada con cuestiones de servicio, críticas negativas a los compañeros ,exceso de labor, disminución del personal de salud, falta de apoyo, calor, hacinamiento, iluminación y ruidos excesivos(38).

El estrés laboral tiene consecuencias y entre las señales de los asalariados la efectividad organizacional puede ser:

Falta de motivación y bajo compromiso laboral.

Hay una mayor tasa de ausentismo en los lugares de trabajo.

Protestas y paros.

Insatisfacción con el desempeño, el salario y la retroalimentación del empleador.

Hostilidad en el ambiente de trabajo.

El ambiente laboral es malo.

La rotación de personal es demasiado alta.

Las relaciones en el trabajo son bajas.

Ausentismo y tardanzas en el centro de trabajo.

Baja productividad (menor rendimiento laboral)

Todo el trabajo realizado en un ambiente estresante está destinada disfunción en el lugar de labor. (39)

La enfermera se basa principalmente en el cuidado por tendencia esto tiene un alto sentido de responsabilidad, necesidad social y relación interpersonales hacen que esta sociedad sea más propensa al sufrimiento del estrés en el trabajo (40). Momentos típicos en el trabajo: pequeña aceptación social de la profesión de enfermería, deficiencias organizativas, soportando solicitudes y críticas de pacientes y médicos, incontables horas con usuarios en situaciones críticas. El personal de enfermería comienza a experimentar diferentes niveles de estrés laboral síndrome psicológico de burnout, incidencia específica “Estrés crónico” debido al ambiente de trabajo que tiene varias consecuencias tanto para individuos como para tipos sociales y

organizacionales .El síndrome de burnout,esta es una forma de conocer que tiene estrés laboral que puede conducir al agotamiento mental, problemas emocionales y físicos ,asi como problemas graves que afectan la autoestima, lo que puede llevar al fracaso. Con el tiempo, las personas pierden interés en el trabajo, responsabilidad, con ella puede ser la depresión (41).

2.2.3 Rol de la enfermera sobre el tema

Los licenciados en enfermería especialistas en emergencias y desastres brindan un cuidado oportuno y efectivo cuando sus funciones cotidianas les exigen asumir la responsabilidad de brindar una atención de calidad. Esta compasión es la esencia de las enfermeras para satisfacer las necesidades de sus pacientes y mejorar su salud (42).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación estadística y significativa entre la carga laboral y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

Ho: No existe una relación estadística y significativa entre la carga laboral y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

2.3.1. Hipótesis específica

2.3.2.1 Hipótesis Especifica 1

Hi: Existe una relación estadística y significativa entre la a carga mental y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

H0: No existe una relación estadística y significativa entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

2.3.2.2 Hipótesis Específica 2

Hi: Existe una relación estadística y significativa entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

H0: No existe una relación estadística y significativa entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación es método hipotético-deductivo. Es decir, comenzamos observando una situación particular para formular un problema y luego formulamos hipótesis que se prueban empíricamente contra un marco teórico. Se le conoce como proceso de deducción de hipótesis porque su propósito es confrontar las hipótesis presentadas con los datos descubiertos y las teorías presentadas (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque del estudio es cuantitativo. Debido a que la información descubierta puede ser cuantificada por criterios numéricos, las hipótesis pueden ser contrastadas y probadas a través del análisis estadístico de las variables de estudio, describiendo así patrones de comportamiento de los trabajadores de la salud (44).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, examinando los fenómenos y proponiendo soluciones; de nivel relacional que indica si las variables carga laboral y estrés están relacionadas (45).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño del presente estudio es no experimental, transversal y correlacional. No experimental, solo se observaron las variables de estudio; transversal se llevarán a cabo en un momento específico; es correlacional, porque se indica la relación entre las variables en estudio carga laboral y estrés (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Compuesta por 70 licenciados de enfermería que laboran asistencial en el servicio de emergencia del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa en el año 2023. La información de la población nos brindó el departamento de enfermería.

Muestra:

Debido a que la población es accesible se considerará a toda la población de estudio (muestra censal) que son en total 70 enfermeros.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

-Todo aquel enfermero(a) que labore en emergencia del hospital de emergencia José

Casimiro Ulloa.

- Todo aquel enfermero(a) asistencial del área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa.

Criterios de exclusión:

-Enfermero(a) que realice labor administrativa.

-Enfermero(a) que no acepten participar del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

V1: Carga laboral

V2: Estrés

Operacionalización de la variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa(Niveles o rangos)
Variable N° 1: Carga Laboral	<p>La carga de laboral se convierte en las necesidades psicológicas y físicas de una persona en su jornada laboral (17).</p> <p>Es fundamental tener en cuenta que este concepto abarca campos muy específicos, el lado físico y el lado psicológico, y son estas dos extensiones las que actualmente están más forzadas por las largas horas de trabajo (18).</p>	<p>Conjunto del trabajo psicofísicas que está expuesto el profesional enfermería al o largo del ciclo del trabajo en el servicio de emergencia del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, mediante la escala de valoración de Carga Laboral para medir las dimensiones de carga mental y física.</p>	Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> -Presión de tiempos -Atención -Complejidad -Monotonía -Iniciativa -Aislamiento -Horario de Trabajo -Relaciones dependientes de trabajo -Demandas 	Escala de medición: Ordinal	<p>Carga laboral Alta: 85-108 puntos</p> <p>Carga laboral Media: 60-84 puntos</p> <p>Carga laboral Baja: 36-59 puntos</p>
			Carga física	<ul style="list-style-type: none"> Estática Dinámica 		

Variable N° 2: Estrés	Según la organización mundial de la salud (OMS), el estrés en el trabajo se entiende como una respuesta que pueden tener los individuos cuando se enfrentan a demandas y presiones laborales que no son adecuadas para el entendimiento y habilidades y ponerse experimentar su capacidad para hacer frente a los problemas (23).	El estrés es una respuesta de las personas frente a las demandas y presiones laborales El enfermero en el área de emergencia del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa mediante un cuestionario de nivel de estrés para medir las dimensiones físico, psicológico y social.	Físico	Carga de trabajo	Escala de medición: Ordinal	Estrés alto: 126 – 170 puntos Estrés medio: 80-125 puntos Estrés bajo: 34 – 79 puntos
			Psicológico	Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo personal Incertidumbre respecto al tratamiento		
			Social	Problemas con el personal de salud		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se desarrolló la encuesta en el cual el investigador a través del cuestionario recopiló información necesaria para carga laboral y estrés.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Escala de valorización de carga laboral

Siendo el autor Santillán, 2014, quien realizó su estudio en Perú y creo esta escala con la finalidad de evaluar la carga laboral a un grupo de profesionales de la salud, el cual contiene 30 ítems siendo sus dimensiones carga mental y física (47).

Las características de este instrumento:

Nombre del instrumento: “Escala de valoración de carga laboral”

Autor: Santillán Rosell, Mily

Validez: por juicio de 05 expertos con prueba binomial adecuada.

Fiabilidad: alfa de 0.807

Número de ítems: 36

Dimensiones: “carga mental” (1 al 27), “carga física” (28 al 36).

Alternativas de respuesta: una escala valorativa de 3 alternativas (Nunca, a veces, siempre).

Baremos de la variable: Carga laboral (Alta: 85 a 108 puntos, Media: 60 a 84 puntos, Baja: 36 a 59 puntos)

Escala de estrés de enfermería NSS (nursing scale stress)

Se utilizó la Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS), de Gray-Toft y Anderson, creada en 1981 en los Estados Unidos. Esta escala fue validada y modificada en Perú por la Lic. Julia Cazal Dueñas en el 2017 siendo su objetivo evaluar el estrés en el profesional de enfermería (48).

Sus características se muestran a continuación

Nombre del instrumento: “Escala de La Escala de Estrés de Enfermería Nurse Stress Scale (NSS)”

Autor: Cazal Dueñas, Julia

Validez: altamente significativa que valora la concordancia de los expertos. Luego a través de la prueba binomial fue menor a 0.05 ítems fue altamente significativo

Fiabilidad: alfa de 0.98 y en el estudio de Peralta (2019) un alfa de 0.98

Número de ítems: 34

Dimensiones: “físico” (1, 2, 3,4), “psicológico” (5al 24), “social” (25 al 31).

Alternativas de respuesta: una escala valorativa de 3 alternativas (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca).

Baremos de la variable: Stress (Alta: 126 a 170 puntos, Media: 80 a 125 puntos, Baja: 34 a 79 puntos).

3.7.3. Validación

Estos instrumentos que se utilizaron en este estudio han sido validados, no se realizará este procedimiento.

El instrumento Escala de valorización de carga laboral cuya autora Santillán (47) en su investigación titulada: “Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2014”, quien validó el instrumento mediante el juicio de expertos, luego a través de la prueba binomial se aplicó la prueba binomial, comparando el valor calculado ($V.C= 8.88$) con el valor total ($V.T= 1.64$), lo cual determinó que el instrumento es adecuado .

El instrumento Nursing Stress Scale fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (48) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020” donde el cuestionario obtuvo el valor del 90% de aceptación.

3.7.4. Confiabilidad

Los instrumentos que se utilizaron en este estudio han sido confiables en diversos estudios.

El instrumento Escala de valorización de carga laboral cuya autora Santillán (47) en su investigación titulada: “Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2014”, quien realizó la prueba de la confiabilidad aplicó la prueba piloto con el 37.5% de la muestra que equivale a 15 estudiantes; posteriormente se aplicó el Alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0.807, el cual indica que el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

El instrumento Nursing Stress Scale fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (48) en su investigación titulada: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020” quien realizó la prueba de confiabilidad aplicando la prueba piloto a 18 profesionales de enfermería en la cual es tuvo

como resultado un Alpha de Cronbach de 0,89 por lo cual se señala que el instrumento es confiable.

En esta investigación se comprobó la fiabilidad de los dos instrumentos ya validados y se realizó una prueba piloto con 20 licenciados de enfermería donde el resultado sale carga laboral en alfa de cronbach 0,966 y estrés 0,964 que señala que los instrumentos utilizados son fiables.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Con el fin de recabar información para el estudio, se solicitó la aprobación del proyecto de investigación por parte de la Universidad Norbert Wiener, la cual emitió una carta de presentación al Director del Hospital de Urgencias, José Casimiro Ulloa. Una vez aprobado por el centro, el proyecto se registró en el Departamento de Capacitación e Investigación, luego de lo cual se coordinó con el Departamento de Enfermería para realizar la encuesta a enfermeras, las cuales fueron aplicadas en el mes de mayo.

Se utilizó el programa Excel para ingresar los datos de las variables, luego ser procesado por SSPS versión 22.0

3.9. Aspectos éticos

Se consideró el principio de:

Autonomía: Relacionado con el derecho de la privacidad, la libertad de decidir (49). Esta investigación se aplicó según el principio de autonomía .respetando las decisiones de los enfermeros de aceptar o no; para que su participación sea la adecuada.

Beneficencia: Se refiere a la idea de que toda persona se beneficia de los servicios prestados conforme a la normativa (50). Esta investigación no dañará a nadie. El

objetivo de este trabajo es determinar la conexión entre la sobrecarga en el trabajo y el estrés en el trabajo.

No maleficencia: No hagas daño y prevenlo. No incluye matar, causar dolor o sufrimiento, causar discapacidad (51). Los datos se registran sin cambios perjudiciales.

Justicia: Equidad en el acceso a la atención de la salud, eficacia de las intervenciones para promover, mantener y restaurar la salud y uso eficiente de los recursos disponibles (52). En aras de la equidad, los participantes en este estudio recibieron el mismo trato justo y equitativo sin ningún tipo de discriminación.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1

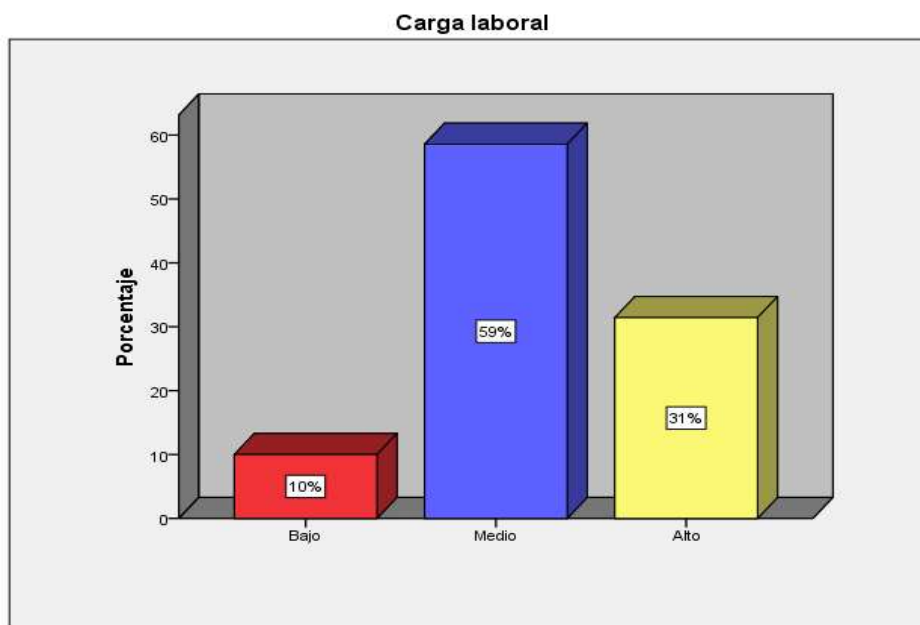
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Carga laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

Carga laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	10%	10%	10%
Medio	41	59%	59%	69%
Alto	22	31%	31%	100%
Total	70	100%	100%	

Nota: Base de datos (Ver anexo)

Figura 1

Distribución porcentual de la variable Carga laboral



En la tabla 1 y la figura 1, se perciben que el 10%, que representa 7 profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, hacen Carga laboral en un nivel bajo, mientras que el 59% (41) se encuentran en un nivel Medio y el 31% (22) profesional de enfermería se ubican en un nivel Alto.

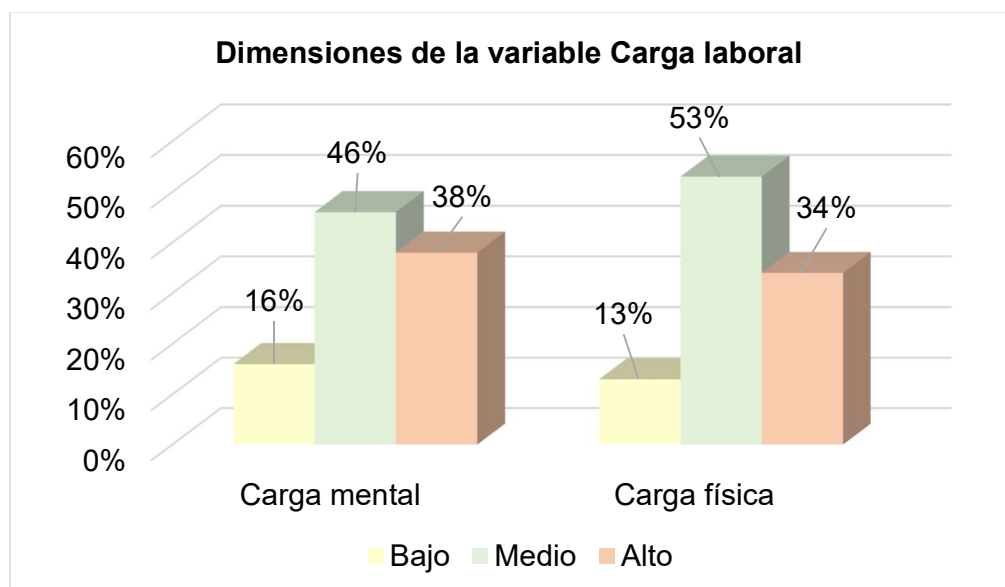
Tabla 2

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Carga laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

	Carga mental		Carga física	
	F	%	F	%
Bajo	11	16%	9	13%
Medio	32	46%	37	53%
Alto	27	38%	24	34%
Total	70	100%	70	100%

Figura 2

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Carga laboral



En la tabla 2 y la figura 2 se observa el 16%, que representa 11 profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa se

encuentran en la dimensión Carga mental en un nivel bajo, el 46% (32) en el medio y 38% (27) profesional de enfermería en un nivel alto.

El 13%, que representa 9 profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa se encuentran en la dimensión Carga física en un nivel bajo, el 53% (37) en el medio y 34% (24) profesional de enfermería en un nivel alto.

Tabla 3

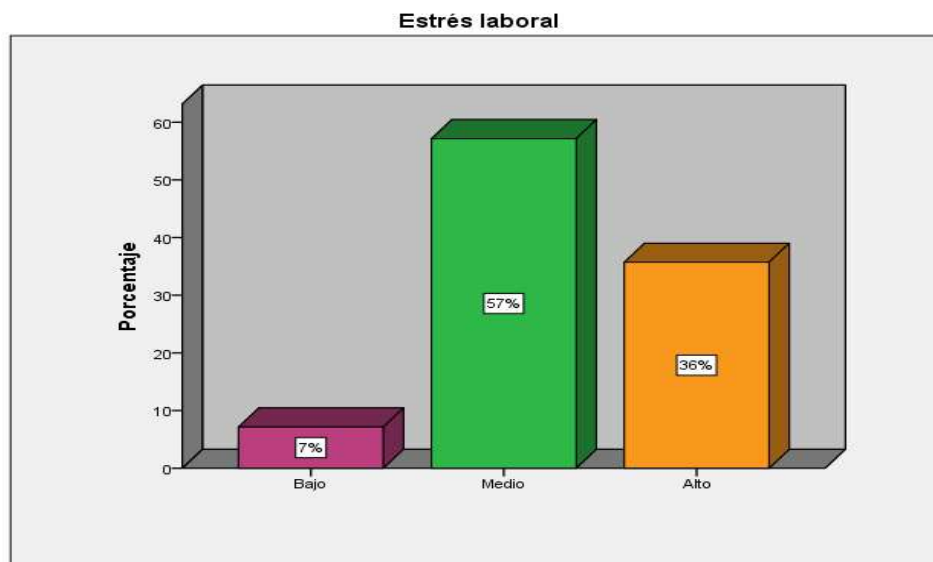
Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

Estrés laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	7%	7%	7%
Medio	40	57%	57%	64%
Alto	25	36%	36%	100%
Total	70	100%	100%	

Nota: Base de datos (Ver anexo)

Figura 3

Distribución porcentual de la variable Estrés laboral



En la tabla 3 y la figura 3, se perciben que el 7%, que representa 5 profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, hacen Estrés laboral en un nivel bajo, mientras que el 57% (40) se encuentran en un nivel Medio y el 36% (25) profesional de enfermería se ubican en un nivel Alto.

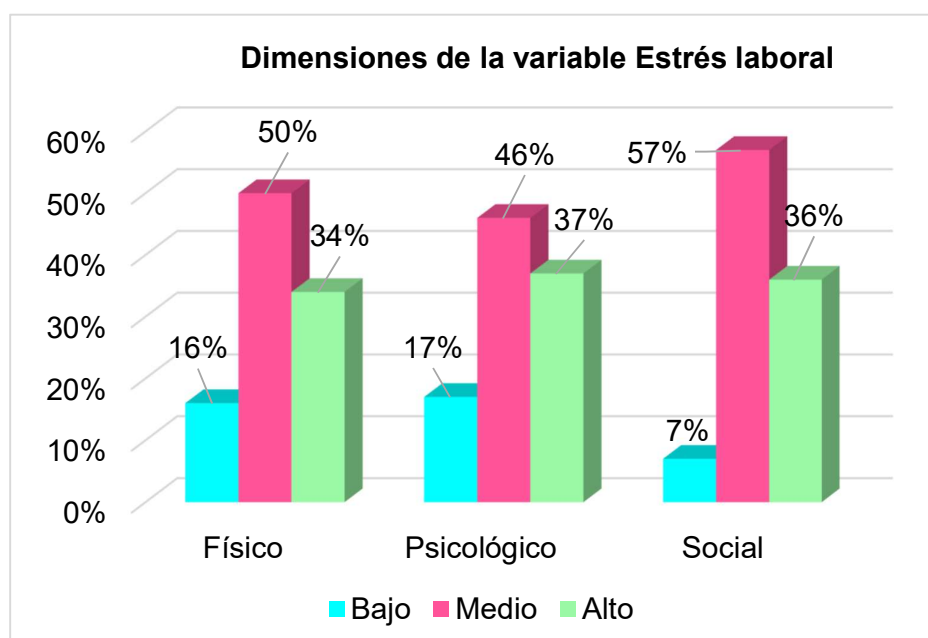
Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable Estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

	Físico		Psicológico		Social	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	11	16%	12	17%	5	7%
Medio	35	50%	32	46%	40	57%
Alto	24	34%	26	37%	25	36%
Total	70	100%	70	100%	70	100%

Figura 4

Distribución porcentual de las dimensiones de la variable Estrés laboral.



En la tabla 4 y la figura 4 se observa el 16%, que representa 11 profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa ,se encuentran en la dimensión Físico en un nivel bajo, el 50% (35) en el medio y 34% (24) profesional de enfermería en un nivel alto.

El 17%, que representa 12 profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa se encuentran en la dimensión Psicológico en un nivel bajo, el 46% (32) en el medio y 37% (26) profesional de enfermería en un nivel alto.

El 7%, que representa 5 profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa se encuentran en la dimensión Social en un nivel bajo, el 57% (40) en el medio y 36% (25) profesional de enfermería en un nivel alto.

Tabla 5

Análisis de la normalidad de la distribución poblacional de la variable Carga laboral y Estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Carga laboral	,323	70	,000
Carga mental	,249	70	,000
Carga física	,285	70	,000
Estrés laboral	,328	70	,000
Físico	,264	70	,000
Psicológico	,240	70	,000
Social	,328	70	,000

Nota: gl=grados de libertad p=significancia

En la tabla 5, se observa los resultados de la prueba de normalidad de la variable calidad de atención y de la variable cuidado humanizado de la prueba Kolmogorov Smirnov, donde se observa que el nivel de significancia es menor a .05 ($p = .00$) en ambas variables, por lo que nos señala que los datos de la muestra se ajustan a una distribución no normal y se recomienda el uso de estadísticos no paramétricos.

4.1.2 Pruebas de Hipótesis

1. Planteamiento de Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre carga laboral y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

H1: Si existe relación significativa entre carga laboral y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

Tabla 6

Coefficiente de correlación y significación entre las variables carga laboral y estrés laboral

			Carga laboral	Estrés laboral
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se exhiben los resultados de la hipótesis General, se evidencia coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,554 que indica una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) evidenciando relación significativa y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre carga laboral y estrés laboral

1. Planteamiento de Hipótesis Especifica 1

H₀: No existe relación significativa entre carga mental y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

H₁: Si existe relación significativa entre carga mental y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

Tabla 7

Coeficiente de correlación y significación entre las variables carga mental y estrés laboral

			Carga mental	Estrés laboral
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se exhiben los resultados de la hipótesis especifica 1, se evidencia coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,549 que indica una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) evidenciando relación significativa y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre carga mental y estrés laboral.

1. Planteamiento de Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación significativa entre carga física y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023.

H₁: Si existe relación significativa entre carga física y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa de un Hospital de Lima, 2023.

Tabla 8

Coefficiente de correlación y significación entre las variables carga física y estrés laboral

			Carga física	Estrés laboral
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, se exhiben los resultados de la hipótesis específica 2, se evidencia coeficiente de correlación de Rho de Spearman = ,454 que indica una magnitud moderada en la relación y de tendencia positiva entre las variables, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$) evidenciando relación significativa y por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación entre carga física y estrés laboral.

4.1.3 Discusión de resultados

La carga laboral del personal del Hospital de emergencia José Casimiro Ulloa está definida por el conjunto de requerimientos tanto físicos como mentales que se expone el trabajador al realizar sus actividades diarias y con sus responsabilidades laborales. Los profesionales de enfermería dentro del servicio de emergencias están en riesgo de tener estrés por el tipo de presión por su jornada de trabajo.

Respecto al objetivo general, en el presente estudio se encontró que si existe relación estadística significativa moderada, tendencia positiva, entre carga laboral y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023 (Rho Spearman=, 554, $p < 0.05$). Similar al estudio de Valeriano, donde se comprobó que el nivel de estrés se relaciona significativamente con la carga laboral que presenta el profesional de Enfermería Obteniendo el valor de 0.770, correlación de Spearman siendo considerada una correlación positiva fuerte, por ello se concluye que las dos variables están directamente relacionadas. Asimismo, Becerra observó que la carga de trabajo posee una correlación significativa con el nivel de estrés en enfermeros (0.301, $p < 0.0015$). Por otro lado, Garma y Sánchez a través del nivel de significancia $p = 0.1972 > 0.05$, llegó a la conclusión no existe evidencia para afirmar que el nivel de estrés se relacione con la carga de trabajo. Estos resultados nos demuestran que el profesional de enfermería que la carga laboral en exceso culmina en estrés que no es nada saludable para el individuo.

Sobre la carga laboral del profesional de enfermería que labora en emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, se evidenció que el 59% (41) se encuentran en un nivel Medio y el 31% (22) profesional de enfermería se ubican en un nivel Alto. Las condiciones de trabajo actuales cuentan con formas de trabajo para crear una demanda significativa en la prestación de servicios oportunos, y resultados instantáneos que lo ayudan a

aumentar la productividad y lograr sus objetivos de la empresa, perjudicando al enfermero; reduciendo el tiempo de reposo, acciones directamente en la salud y seguridad de los profesionales ya que es un elemento de desgaste profesional. La sobrecarga laboral no da tiempo para lograr los objetivos del enfermero con respecto a los cuidados con calidad para el usuario. Similar al estudio de Becerra donde los resultados fueron que el 18.2% de los enfermeros (as) del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta presentó un nivel de carga laboral bajo, el 42.4 % un nivel medio y el 39.4% un nivel alto.

Según las dimensiones de la carga laboral se evidencio que en la dimensión Carga mental en un nivel bajo el 16%(11), el 46% (32) en el medio y 38% (27) profesional de enfermería en un nivel alto. Los trabajadores se ven obligados a realizar su trabajo cotidiano con presión del tiempo donde los profesionales siguen un ritmo impuesto para lograr un determinado objetivo como consecuencia el desgaste profesional. En la dimensión Carga física en un nivel bajo 13% (9), el 53% (37) en el medio y 34% (24) profesional de enfermería en un nivel alto. El profesional de enfermería está expuesto en su jornada laboral a posibles riesgos de lesiones por mala posturas, como contracturas musculares, tendinitis, por la cantidad de pacientes que debe brindar los cuidados de enfermería. Similar al estudio de Valeriano en donde los niveles altos de carga laboral son producidos por la acción de carga mental 47.8%, seguido de la carga física 60.9%.

Respecto al estrés laboral en el profesional de enfermería en un nivel bajo el 7%(5), mientras que el 57% (40) se encuentran en un nivel Medio y el 36% (25) profesional de enfermería se ubican en un nivel Alto. El estrés laboral afecta la salud mental del trabajador, estas situaciones estresantes, afectan el desempeño laboral y aumenta la probabilidad de accidentes como efecto secundario, además de problemas con relación con las colegas. Similar al estudio de Becerra donde el 9.1% de los enfermeros presentó un nivel de estrés bajo, el 19.7% un nivel medio y el 71.2% un nivel alto.

Según el estrés laboral en la dimensión Físico en un nivel bajo 16% (11), el 50% (35) en el medio y 34% (24) profesional de enfermería en un nivel alto. En la dimensión Psicológico en un nivel bajo el 17% (11) el 46% (32) en el medio y 37% (26) profesional de enfermería en un nivel alto. En la dimensión Social en un nivel bajo 7%,(5), el 57% (40) en el medio y 36% (25) profesional de enfermería en un nivel alto.

Probablemente estos resultados se deban a la escasez de personal y gran demanda de pacientes, lo que a veces no se logra dar la atención debida a cada uno de los usuarios, asimismo, el profesional de enfermería siente también temor, frustración, entre otros que le va sucediendo al paciente, pues cada caso es distinto, hay algunos que mejoran, otros no y se mantienen en diagnóstico reservado.

Del mismo modo en el estudio de Dialani en la dimensión física tienen un nivel medio de estrés y el 26% sostuvieron que tienen un nivel bajo de estrés, el 66% señalaron que en la dimensión psicológica tienen un nivel medio de estrés y el 20% sostuvieron que tienen un nivel alto de estrés y en la dimensión social el 60% sostuvieron que tienen un nivel medio de estrés.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis General, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, tendencia positiva, entre carga laboral y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro, 2023. (Rho Spearman=, 554, $p < 0.05$).

Segunda: Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, tendencia positiva, entre carga mental y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro, 2023. (Rho Spearman=, 549, $p < 0.05$).

Tercera: Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadística significativa moderada, tendencia positiva, entre carga física y estrés laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro, 2023. (Rho Spearman=, 454, $p < 0.05$).

5.2 Recomendaciones

Se recomienda que las autoridades del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, responsable del personal de enfermería asistencial, tomen en cuenta los resultados de esta investigación; ya que, es una herramienta que les permite identificar la salud física y mental de su personal asistencial de enfermería y; de esta manera justificar la implementación de acciones, en pro de la integridad psíquica y física de sus enfermera(o).

Se sugiere que dentro de las capacidades que da el hospital, se incluya la asesoría psicológica para las enfermeras (o) asistenciales, lo cual posibilite que tenga acceso a consejería por un profesional especialista e incluir dentro de las reuniones, talleres de manejo de estrés y control de emociones, que les permita afrontar y modular circunstancias propias de la labor asistencial.

Se recomienda proponer el desarrollo de pausas activas dentro del área del trabajo en las enfermeras(o) con la finalidad de mejorar el estado físico y reducir el estrés; así mismo, incorporar periodos de tiempo para tomar sus alimentos y descansar a nivel cognitivo.

Se recomienda a los enfermeros (a) del hospital José Casimiro Ulloa de establecer un criterio de prioridades en la hora de afrontar sus obligaciones; además de aprender a desarrollar estrategias de afrontamiento para el manejo del estrés.

Promover también actividades recreativas para las enfermeras para reducir la carga de trabajo y promover relaciones positivas, un ambiente de trabajo positivo y un estado de bienestar físico y mental.

Para reducir el nivel de estrés en el lugar de trabajo, se debe implementar un programa de cuidado personal en el lugar de trabajo, que incluya capacitar a los empleados sobre el estrés, sus causas y formas de lidiar con el estrés a través de la educación para la salud. Ayudar a desarrollar habilidades personales para mitigar los problemas.

REFERENCIAS

1. Consejo Internacional de Enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. [Internet]. 2020. [citado el 02 de enero 2023] Disponible desde: https://www.icn.ch/sites/default/files/inlinefiles/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
2. Barrios S, Arechabala MC, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. Enfermería Nefrológica [Revista internet]*. 2012. [citado el 02 de Enero 2023] 15(1). Disponible desde: <https://dx.doi.org/10.4321/S2254-28842012000100007>
3. Baldini C, Peduzzi M, Viana M. Os trabalhadores de enfermagem na pandemia Covid-19 e as desigualdades sociais. Revista Da Escola de Enfermagem. [Revista internet]*. 2020. [citado el 02 de Enero 2023] 54; 1-3. Disponible desde: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020ed0203599>
4. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile [Publicación periódica en línea]. Artículo de revisión Enfermería Universitaria. 2016. junio. [Citado 03 de enero del 2023]; 13 (3): [8 pp.]. Disponible en:<http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>
5. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. [Internet]. 2019. [Citado 03 de enero del 2023]; Disponible desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
6. Gestión El diario de la Economía y Negocios. Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país. Diario Gestión. PE [Publicación periódica en

línea] 2020. Febrero 23. [Citado 3 de enero del 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/?ref=gesr>.

7. Tello L. El 73% de trabajadores indica que carga laboral se incrementó entre 1 y 5 horas al día. *Gestión*. 2021. [Citado 3 de enero del 2023]. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-73-de-trabajadores-indica-que-carga-laboral-se-incremento-entre-1-y-5-horas-al-dia-noticia/>

8. Raraz J., Allpas H., Torres F., Cabrera W., Alcantará L., Ramos R., y cols. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*. 2021; 21(2). [Citado 3 de enero del 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_arttext.

9. Vásquez M .González M. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Revista de ciencias de la salud masvita* .2020 [Citado 3 de Enero del 2023]. Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

10. Fernández R., Dávalos A., Victoria O. Rubilar A., estresores laborales del personal de enfermería de un hospital de alta especialidad en México. *Enf neural* vol.16 1 ENERO –Abril 2017. [Citado 3 de Enero del 2023]. Disponible en : <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/01/1034787/estresores-laborales.pdf#:~:text=que%20no%20contest%C3%B3,El%2052%25%20de%20los%20enfermeros%20tiene%20un%20nivel%20de%20estr%C3%A9s,un%20nivel%20de%20estr%C3%A9s%20alto>.

11. Mariel M. y González. A Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina [Revista de internet]□. 2022 [citado el 5 de enero 2023] disponible en:

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

12. Choin EM, et al. Desempeno de enfermería, fatiga por compasión y estrés laboral en enfermeras de urgencias. [Revista en internet].2020 [citado el 5 de enero 2023] disponible en:<https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202013562119263.page>

13. Sosa Castellanos L, Cabrera Bucardo A, Melgar Rico K, Oseguera Oyuela E, Rodríguez Matamoros N. Impactos del estrés en personal de enfermería en la sala de emergencias. Garnata 91 [revista en Internet]. 2021 [citado el 5 de enero de 2023] Disponible en:<https://ciberindex.com/index.php/g91/article/view/e212415>

14. Anales sectoriales interpresas. La carga de trabajo, la fatiga y la insatisfacción - Obras públicas [Internet]. 2020 [citado 5 enero de 2023]. Disponible en: <http://www.interempresas.net/ObrasPublicas/Articulos/42567-La-carga-de-trabajo-lafatiga-y-la-insatisfaccion.html>

15. UGT Madrid. Ergonomía. riesgos ergonómicos [Internet]. España, Madrid: Comunidad de Madrid - Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial; 2017 [citado 5 enero de 2023]. Disponible en: https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf

16. Hernández-Morquecho KG. Investigation Evaluate to manage resources. Analysis of literature on nursing work load. [revista de internet].2016 [citado 5 de enero 2023] Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2016/eim163k.pdf>

17. Miguel B, Serrano R, Arbués C, López R, Blasco J, Bartolomé A. La carga de trabajo, artículo monográfico. [Revista de internet]. 2021. [citado el 5 de enero del 2023]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulomonografico/>
18. Universidad Internacional de La Rioja. La carga mental en el trabajo, un riesgo laboral más. [revista de internet].2021. [citado el 5 de enero de 2023]. Disponible en: <https://www.unir.net/ingenieria/revista/carga-mental-trabajo/>
19. Carballo OB, Sánchez CM. El manejo del estrés laboral en la planta de Hospitalización de pacientes COVID-19. [Revista de internet]. [Citado el 5 de enero de 2023] Disponible en: http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/748/COVID_HGLP
20. Mesa CN. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. [revista de intert.] 2019 [citado el 5 de enero del 2023] Disponible en:<https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v13n3/1988-348X-ene-13-03-e13310.pdf>
21. García K. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017. [Tesis de licenciatura].Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017
22. Veliz BA, Dorner PA, Soto SA, Reyes LJ, Ganga CF. inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesioanales de enfemería del sur de Chile. Revista Medisur. [en línea] 2018; 16(2): p. 259-266. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v16n2/ms09216.pdf>

23. Martínez GJ, Martínez GV. Estudio comparativo México-Colombia para conocer los principales factores de estrés laboral. *Revista Hitos de Ciencias económico Administrativas*. [En línea] 2018; 24(70): p. 486-499. [Citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/2947>
24. Rubio GJ, Andrade DP, Gabriela FA, Macalusso SS, Soto SA. Factores psicosociales ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Revista propósitos y representaciones*. [en línea] 2019; 7(3): p. 300- 322. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a12v7n3.pdf>
25. Bruges D, López D, Socarrás C. Estrés laboral en las empresas de telefonía celular privadas en la frontera entre Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. [en línea] 2020; 41(25): p. 254-266. [Citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n25/a20v41n25p20.pdf>
26. Suarez DR, Campos SL, Socorro VJ, Mendoza CC. Estrés laboral y su relación con condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos y saberes prácticos*. [en línea] 2020; 3(1): p. 104-119. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://recsp.org/index.php/recsp/article/view/61/144>
27. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista Investigación Valdiziana*. [En línea] 2018; 12(3): p. 157-164. [Citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/586062189005.pdf>
28. Organización Mundial De La Salud. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. *World Heal Organ*. 2008; 6(6):1-41.

29. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. [En línea] 2019; 4(3): p. 5-9. [citado el 3 de julio del 2021] Disponible en: <http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCV/A/article/view/153/140>
30. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés Estrategias sistemáticas de solución de problemas. 2004; 33.
31. Díaz L. Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. Aquichan [Internet]. 2009; 2:19–23. Disponible en: <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12482?mode=full>
32. Instituto Navarro de Salud Laboral. Riesgos por carga física o mental de trabajo [Internet]. Navarra, España: Instituto Navarro de Salud Laboral; 2016 [citado 02 de Ago 2021]. Disponible en: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
33. Gutiérrez, N. Estrés laboral: no mata pero enferma. El Universal Online, México DF. 11 de setiembre 2012. Salud. Disponible en: <http://www.eluniversal.commx/nacion/142787.html>.
34. Bromley Coloma, C. Los trastornos de la ansiedad a inicios del nuevo siglo, trastornos relacionados con el estrés. En Archivos Peruanos de Psiquiatría y Salud Mental. (Reedit. 2011) VOL. 4, N° 1.Peru.p.59.
35. Huber, G., Rueda, L., Fernández, A. Stress y conflictos. Métodos de Superación. Madrid 2012 Reedit. Paraninfo, S.A.p.316
36. Rodríguez, R. Factores Laborales y su Relación con los Niveles de Estrés. Lima – Perú 2011 Universidad Mayor de San Marcos.

37. Quintero, N., Africano, N., Faria, E. Clima Organizacional y El Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago (VADECOL). Caracas _ Venezuela; 2010. 3(9). P. 33 – 51. [Fecha de acceso 03 de abril del 2015] Disponible en: dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2573481&orden=0
38. Arias Gallegos Walter L. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2012 Dic [citado 2019 Mayo 09]; 38(4): 325-335. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004&lng=es.
39. Guic S Eliana, Bilbao R Angeles, Bertin Camilo. Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. Rev. méd. Chile [Internet]. 2002 Oct [citado 2019 Mayo 09]; 130(10): 1101-1112. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872002001000004&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872002001000004>.
40. Chacón Roge, M. Instituto Nacional de Oncología y Radiología Burnout en enfermeros que brindan atención al paciente oncológico. Actualizada en Rev. Cubana Ñoclo. Cuba – 2010; p. 118 – 125.
41. Saborío Morales Lachiner, Hidalgo Murillo Luis Fernando. Síndrome de Burnout. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 2015 Mar [cited 2019 May 09]; 32(1): 119- 124. Available from: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en.
42. Escobar B., Cid P. El cuidado de enfermería y la ética derivados del avance tecnológico en salud. [Internet]. 2018 [citado 2021 Dic 10] Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2018000100039&lng=es.

43. Rodríguez A., Pérez A. Revista EAN. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. [Internet] 2017[Citado el 05 de Enero. del 2023]; pp 179-200. Disponible desde: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
44. Bernal C. Metodología de la investigación. 3° ed. Colombia: Prentice Hall. [Internet] 2010 [Citado 05 de enero 2023]. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
45. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación. 6° ed. México: Mc Graw Hill; 2014. Pág. 4
46. Müggenburg V., Pérez M., Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. Enfermería Universitaria [Internet] 2007[Citado 05 enero del 2023] Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
47. Santillán M. “Carga laboral y rendimiento académico de los estudiantes de enfermería” [Tesis de grado]. Amazonas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. [Internet] 2014 [Citado 06 enero 2023] Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/53>
48. Machacuay CJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao; [en línea] 2020. [Citado el 06 de Enero del 2023] Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5562>
49. Lacayo M. El principio de la autonomía de la voluntad en los contratos con condiciones generales en el ordenamiento colombiano [Internet] [Citado 07 enero 2023].Disponible en: <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/1977>

50. Juan C. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas. [Internet] 2010 [Citado 07 enero 2023]; Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071892732010000100006&lng=es&nrm=iso
51. Almiñana M., Lluís G., Castro C. Principios básicos de Bioética [Internet] 2002 [Citado 08 enero 2021]; Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf
52. Lavados C., Gajardo A. EL PRINCIPIO DE JUSTICIA Y LA SALUD EN CHILE. Acta bioeth. [Internet]. 2008 [citado 08 de enero 2023]; Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2008000200011&lng=es.

ANEXOS

TÍTULO: Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa, 2023 AUTORA: Maritza Betzabeth Beltrán Salazar				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona la carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital José Casimiro Ulloa, 2023?</p> <p>Problema específico 1 ¿De qué manera se relaciona la carga mental y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital José Casimiro Ulloa, 2023?</p> <p>Problema específico 2 ¿De qué manera se relaciona la carga física y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa ,2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre carga laboral con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital José Casimiro Ulloa, 2023?</p> <p>Objetivo específico 1 Identificar la relación de la carga mental y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital José Casimiro Ulloa, 2023?</p> <p>Objetivo específico 2 Identificar la relación de la carga física y el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital José Casimiro Ulloa?</p>	VARIABLE 1: Carga laboral		
		Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
		Carga mental	Presión de tiempos	En puntajes
			Atención	
			Complejidad	
			Monotonía	
			Iniciativa	
			Aislamiento	
			Horario de Trabajo	
		Carga física	Estática	En puntajes
			Dinámica	
		VARIABLE 2: Estrés laboral		
		Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
		Físico	Carga en el trabajo	En puntajes
Psicológico	Muerte y sufrimiento			
	Preparación insuficiente			
	Falta de apoyo personal			
	Incertidumbre respecto al tratamiento			
Social	Problemas con el personal de salud			

Anexo 2: Instrumento

Instrumento de Recolección de datos:

Escala de valoración de la carga laboral (Santillán 2015)

I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre carga laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:	Hora final:
1. Edad		
2. Sexo	Masculino	Femenino
3. Tiempo de servicio		
4. Trabaja en otra institución	Sí	No

III. Instrucciones

A continuación encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma Habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado carga laboral en su actual servicio.

IV. Contenido

ITEMS	Nunca	A veces	Siempre
1. ¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2. ¿Al interrumpir su trabajo genera problema?			
3. ¿Existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			

4. ¿En su trabajo maneja maquina o elementos que requieren gran atención?			
5. ¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6. ¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
7. ¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y /o manuales?			
8. ¿Su trabajo precisa de Múltiples habilidades?			
9. ¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
10. ¿Realiza en su trabajo varias funciones y /o tareas?			
11. ¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12. ¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
13. ¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tu trabajo?			
14. ¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15. ¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
16. ¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17. ¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18. ¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
19. ¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20. ¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21. ¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			
22. ¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23. ¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24. ¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos? Demandas Generales			

25. ¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26. ¿En su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27. ¿Debe informar sobre sus labores realizadas sus superiores?			
28. ¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29. ¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada			
30. ¿Su columna se ha afectado por una mala postura al realizar su trabajo?			
31. ¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largo?			
32. ¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor de total de su jornada laboral?			
33. ¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kg			
34. ¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35. ¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36. ¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente					
6	Observar el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve					
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil superar					
8	La muerte de un/a paciente, le entristece					
9	Tomar una decisión con respecto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza					
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración					
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes					
12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza.					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado, la confunde					

14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional					
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa temor					
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, la fastidia sobremanera					
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta					

18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional					
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes					
20	Siente Impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría					
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado					
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura					
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo					
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico					
25	Tiene conflictos con un medico					
26	Ser criticada/o por un médico, le enfurece					
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le					
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice					
29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente					
30	Tiene conflictos con el/la supervisor/a					
31	Las dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia					

Anexo 3: Prueba piloto y resultados de confiabilidad

Resultado de confiabilidad del instrumento de competencias digitales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	119,15	1164,555	,470	,966
Preg.02	118,55	1129,945	,834	,964
Preg.03	118,80	1129,747	,839	,964
Preg.04	118,90	1129,989	,812	,964
Preg.05	117,80	1169,853	,558	,965
Preg.06	118,65	1139,292	,709	,965
Preg.07	119,00	1151,053	,502	,966
Preg.08	118,75	1143,355	,662	,965
Preg.09	118,95	1136,261	,758	,964
Preg.10	118,55	1148,050	,650	,965
Preg.11	118,75	1134,934	,820	,964
Preg.12	117,45	1213,208	,081	,967
Preg.13	118,75	1134,934	,820	,964
Preg.14	117,45	1213,208	,081	,967
Preg.15	118,80	1129,747	,839	,964
Preg.16	118,90	1129,989	,812	,964

Resultado de confiabilidad del instrumento de REA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	34

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	111,70	1046,432	,454	,964
P02	111,10	1012,305	,833	,962
P03	111,35	1012,345	,836	,962
P04	111,45	1011,945	,816	,962
P05	110,35	1051,818	,534	,964
P06	111,20	1023,326	,686	,963
P07	111,55	1032,997	,494	,964
P08	111,30	1024,221	,669	,963
P09	111,50	1017,211	,769	,962
P10	111,10	1027,253	,672	,963
P11	111,30	1016,958	,820	,962
P12	110,00	1091,158	,081	,965
P13	111,30	1016,958	,820	,962
P14	110,00	1091,158	,081	,965
P15	111,35	1012,345	,836	,962

P16	111,45	1011,945	,816	,962
P17	110,35	1051,818	,534	,964
P18	111,20	1023,326	,686	,963
P19	111,55	1032,997	,494	,964
P20	111,30	1024,221	,669	,963
P21	111,50	1017,211	,769	,962
P22	111,10	1027,253	,672	,963
P23	111,30	1016,958	,820	,962
P24	110,00	1091,158	,081	,965
P25	111,10	1012,305	,833	,962
P26	111,35	1012,345	,836	,962
P27	111,45	1011,945	,816	,962
P28	111,55	1032,997	,494	,964
P29	111,30	1024,221	,669	,963
P30	111,50	1017,211	,769	,962
P31	111,10	1027,253	,672	,963
P32	111,30	1016,958	,820	,962
P33	110,00	1091,158	,081	,965
P34	111,55	1051,734	,493	,964

Base de datos prueba piloto – Instrumento de medición de REA

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
Sujetos																																			
Enc. 01	1	4	3	5	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	
Enc. 02	1	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	
Enc. 03	5	5	5	4	4	5	2	2	5	3	5	4	5	4	5	4	5	2	2	5	3	5	4	5	5	4	2	2	5	3	5	4	4	4	
Enc. 04	3	3	3	2	5	3	5	5	2	3	3	5	3	5	3	2	5	3	5	5	2	3	3	5	3	3	2	5	5	2	3	3	5	2	
Enc. 05	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
Enc. 06	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	
Enc. 07	2	3	2	5	2	2	3	2	2	3	5	3	5	3	2	5	2	2	3	2	2	3	5	3	3	2	2	3	2	2	3	5	2	2	
Enc. 08	2	4	3	5	5	2	1	3	2	2	3	5	3	5	3	5	5	2	1	3	2	2	3	5	4	3	5	1	3	2	2	3	5	3	
Enc. 09	2	2	1	1	4	2	5	5	5	5	1	4	1	4	1	1	4	2	5	5	5	5	1	4	2	1	1	5	5	5	5	1	4	2	
Enc. 10	4	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	
Enc. 11	2	3	3	2	5	2	1	2	1	2	3	5	3	5	3	2	5	2	1	2	1	2	3	5	3	3	2	1	2	1	2	3	5	2	
Enc. 12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	
Enc. 13	5	5	2	3	4	5	5	5	2	3	2	4	2	4	2	3	4	5	5	5	2	3	2	4	5	2	3	5	2	3	2	4	5	5	
Enc. 14	5	1	2	2	4	5	5	1	2	2	2	4	2	4	2	2	4	5	5	1	2	2	2	4	1	2	2	5	1	2	2	2	4	5	
Enc. 15	4	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	
Enc. 16	2	4	3	5	5	2	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	2	3	4	3	5	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	3	
Enc. 17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	
Enc. 18	4	5	5	4	4	5	5	2	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	2	3	4	5	4	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	
Enc. 19	2	3	3	2	5	5	1	2	2	2	3	5	3	5	3	2	5	5	1	2	2	2	3	5	3	3	2	1	2	2	2	3	5	2	
Enc. 20	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1	2	5	2	5	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Bach. Maritza Betzabeth Beltrán Salazar

Título: Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa, 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del hospital de emergencia José Casimiro Ulloa .Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Bach. Maritza Betzabeth Beltrán Salazar.

El propósito de este estudio es analizar la relación entre carga laboral con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2023.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Se le proporcionará el cuestionario

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos

Los resultados de la investigación se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Su participación en el estudio no tendrá riesgo a sanciones.

Beneficios: Le será útil conocer los resultados de la investigación de la manera más adecuada (o individualmente) con equidad, lo que le será muy útil para reducir la sobrecarga de trabajo y el estrés profesional.

Costos e Incentivos. No tiene que pagar nada para participar. No recibirá incentivos económicos ni medicamentos por su participación.

Privacidad Almacenamos información con códigos, no nombres.

Cuando se publiquen los resultados de esta investigación, la información que lo identificaría no se mostrará. Sus archivos no serán visibles para nadie fuera del estudio.

CONSENTIMIENTO

Doy mi consentimiento voluntario para participar en este estudio. Entiendo lo que puede pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo optar por no participar incluso si he dado mi consentimiento y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador


Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

Anexo 5: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

	PERU	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
---	------	---------------------	---	---	--

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Miraflores, 03 de Mayo de 2023

OFICIO N° 882 -DG-173-2023-OADI-HEJCU

Señorita
MARITZA BETZABETH BELTRAN SALAZAR
 Bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud
UNIVERSIDAD NORBERT WIENER
 Presente.-

Asunto : Aprobación de proyecto de tesis

Referencia : CARTA N° 013-03-23/2022/DFCS/UPNW
 Copia de proyecto de tesis
 Exp: 23-005422-001


De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos y en atención al documento de la referencia, **CARTA N°013-03-23/2022/DFCS/UPNW**, manifestarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación de nuestra Institución aprobó el proyecto de tesis denominado: **"CARGA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2023"**

Al finalizar su investigación deberá presentar en físico y digital en CD, los resultados y conclusiones y sugerencias obtenidas a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación de la Institución.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,


 MINISTERIO DE SALUD
 Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"

Dr. RAÚL HINOJOSA CASTILLO
 Director General
 CNP. 17758 RNE 7675

ERT/ghf

Av. Roosevelt N°6355 – 6357
 Miraflores – Lima 18, Perú
 Telef: 2040900 anexo

Anexo 6: Informe del asesor de turnitin**Anexo 7: Fotos**