



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia
Hospital María Auxiliadora, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por:

Autora: Perez Ambrosio, Vinelva Selene


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5829-292X>

Asesora: Mg. Paipay Quispe, Carlos Enrique

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1028-2289>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 26/08/2024

Yo Vinelva Selene Perez Ambrosio egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional declaro que la tesis **“Sobrecarga laboral y estrés laboral en enfermeros del servicio de emergencia Hospital María Auxiliadora, 2024”** validado por la coordinadora de Investigación del programa Académico de Enfermería. Mg. Sofia Del Carpio Flórez con DNI:08442934 Con ORCID, <https://orcid.org/0000-0001-9105-2102>. tiene un índice de similitud del 17 (Diecisiete) % con código OID: **14912:573364023** 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.



Vinelva Selene Pérez Ambrosio

Nombres y apellidos


DNI: 42772309



Mg. Sofia Del Carpio Florez

DNI: 08442934

Lima, 30 de marzo del 2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 26/08/2024

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

Sustento metodológico del 5% de datos primarios

El trabajo fue evaluado con Turnitin, obteniendo un 17% de similitud general, del cual un 5% corresponde a datos primarios.

Este porcentaje se debe a elementos metodológicos, como títulos y estructura del esquema de investigación, los cuales emplean términos estandarizados.

Por tanto, no afecta la originalidad del trabajo ni su contenido académico.

Atentamente

Mg. Sofia Del Carpio Florez

1. EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

A nivel mundial, según la Organización Mundial de la Salud revela altos índices de enfermedades ocupacionales derivados de la sobrecarga laboral, donde los enfermeros perciben niveles elevados de estrés laboral, por cuanto la escasez de enfermeras no responde a la demanda mundial, el 85 % de estos profesionales están concentrados en las urbes y países del primer mundo, demostrándose una brecha marcada con la zona urbano marginal y rural en los países en vías de desarrollo (1). A nivel mundial existen aproximadamente 27,9 millones de enfermeros para ejercer la profesión, el mismo artículo señala que se requiere aproximadamente de 6 millones de enfermeros para acortar la brecha, considerando que la mayoría de los enfermeros están concentrados en las grandes ciudades o metrópolis, en Suiza existen 134 enfermeros por cada 10,000 habitantes, mientras en el África 5 enfermeros para cada 10,000 habitantes, ello genera sobrecarga en los enfermeros con su consecuencia del estrés laboral que afecta la salud ocupacional (2).

Es la Organización Panamericana de la Salud, realizó estudios a nivel de Latinoamérica, encontrando que el 70% de los enfermeros están concentrados en las ciudades, mientras el aproximadamente el 30% de ellos están en las zonas rurales, urbano marginales, además las enfermeras prefieren laborar en clínicas y hospitales, con apego al dominio de los equipos de desarrollo tecnológico, con cargas laborales elevadas y sometidos a mayor estrés laboral (3). En efecto el estrés laboral está determinada por la mayor demanda del paciente, limitación de la logística: Falta de insumos, medicamentos, reactivos e infraestructura deficiente (4). En México, evidenciaron que los enfermeros existentes son insuficientes a la demanda generada, el mismo trabajo de investigación

señala como necesidad nacional de 115 mil nuevos enfermeros para disminuir la brecha existente, por consiguiente, se lograría corregir la sobrecarga laboral de las enfermeras, mejorando sus condiciones laborales (5).

A nivel nacional, en el Perú, según el Colegio de Enfermeros del Perú, en la actualidad un aproximadamente 107 mil enfermeros colegiados con registro y licencia de ejercer la profesión, señalan que se estima que faltan 26 mil enfermeros para sanear la brecha existente, sumados a la distribución heterogéneo de los enfermeros: Tal es así el 74 % de los enfermeros están concentrados en las zonas urbanas, capital de departamento, sólo el 26 % están en las zonas rurales y urbano marginales al mes de julio del 2021: En Madre de Dios solo hay 348 enfermeros y en el departamento de Amazonas 576 enfermeros, lo que demuestra la falta de enfermeros, ello implica que los enfermeros trabajen en doble turno, muchos de ellos notifican un estrés laboral alto (6). Otra investigación realizada en Lima, señala que el 39% de los enfermeros de un Hospital público refirieron tener signos de ansiedad, mientras el 24,6% de los enfermeros estudiados refieren que se deprimen con facilidad o perciben estar deprimidos y finalmente el 8,8% presentan un alto nivel de estrés, un grupo significativo de ellos el 68% de enfermeros refieren tener sobrecarga laboral (7).

La sobrecarga laboral física y emocional de los enfermeros cada día es mayor, trabajan a demanda, el ratio enfermero paciente es alto en los servicios de emergencia, una enfermera para 12 a 14 pacientes, cuando realmente debe ser 6 a 8 pacientes por enfermero en pacientes con grado dependencia III, el cual permite estar expuesto a sufrir enfermedades ocupacionales entre ellas el estrés laboral, que son los mismos acontecimientos son notificados a nivel mundial, la evidencia marcada del fenómeno descrito se mostró durante la pandemia del COVID 19 (8).

La sobrecarga laboral es problema de salud ocupacional, que genera dificultades visibles en la salud física y psicológica de los enfermeros, el 78 % de los enfermeros refieren tener sobrecarga laboral, modificaron sus conductas y comportamiento a consecuencia de ello, se vuelven muy reacios, susceptibles, otras veces realizan su trabajo no logrando concluir argumentando que no les alcanza el tiempo (9). Sin embargo, para todos es conocido que el 64 % de los enfermeros que laboran en Unidad de cuidados Intensivos y Emergencias tienen presencia de estrés laboral en un nivel medio, es una de las afecciones más notificadas en los trabajadores de salud, que genera un conjunto de manifestaciones clínicas objetivas y subjetivas; crea cambios fisiológicos, emocionales, cognitivas que se derivan como respuestas humanas negativas (10). Las respuestas negativas expresadas por las enfermeras, merma el desarrollo de sus habilidades blandas, impide lograr con sus expectativas personales y profesionales, teniendo efecto en la salud de las personas que demandan servicios del usuario interno y externo (11).

En el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora los enfermeros trabajan al parecer en condiciones adversas, con alta demanda que supera con creces la oferta del servicio de salud, enfermeros que no pueden cubrir la demanda, sumadas a ello, la limitación de la capacidad instrumental y logística es visible (camillas y silla de ruedas), como tal se puede escuchar algunas voces de las enfermeras que expresan: “Cada vez se encuentra mayor cantidad de pacientes”, “las guardias en emergencia son pesadas, no nos alcanza el tiempo”, “los familiares nos exigen prontitud en la atención”, “nos ata la mano no contar con medicamentos e insumos para la atención del paciente”, “deben de contratar mayor cantidad de enfermeros”, “nos falta ambientes para atender a los pacientes”, “los pacientes que llegan a la emergencias son complejos”, “me siento a menudo muy cansado”, “tengo problemas para relacionarme con mis compañeros de trabajo”, “no

tenemos apoyo de nuestros jefes”, “no salgo de vacaciones más de un año” entre otras expresiones, este panorama, me permitió plantear el presente trabajo de investigación titulado “Sobrecarga laboral y estrés laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2024”

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés laboral en enfermeros?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés laboral en enfermeros?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de trabajos a turno y el estrés laboral en enfermeros?

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de los factores organizacionales y el estrés laboral en enfermeros?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y estrés laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia,

Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés laboral en enfermeros

Contrastar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés laboral en enfermeros

Describir la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de trabajos a turnos y el estrés laboral en enfermeros

Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de los factores organizacionales y estrés laboral en enfermeros

1.4.Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La enfermería como profesión como responsables profesionales del cuidado de la salud de la persona sana o enferma es sumamente importante entender que la presente investigación buscará enriquecer la literatura referente a las variables en estudio sobrecarga laboral y estrés laboral, sustentada en la teorista Betty Neuman, teniendo en cuenta dos elementos: el estrés y su causa básica, analizando cada fenómeno en condiciones pasadas o presentes, la naturaleza y la intensidad de los factores estresores para su prevención y tratamiento, en el contexto es imperativo conocer y generar cuerpo de conocimiento, para ello es necesario realizar investigaciones científicas, que aumenta

el bagaje de conocimiento científico, aumenta el cuerpo del conocimiento, los mismos que garantizan conocer con mayor realismo las variables en estudio referente a la existencia de la sobrecarga laboral y la presencia del estrés laboral que experimentan los enfermeros en los servicios de emergencia como una respuesta natural a una situación presentada que busca su equilibrio.

1.4.1. Metodológica

La metodología a utilizarse en la presente investigación será el hipotético deductivo, que partirá de una premisa de la abstracción de una realidad fenomenológica, analizando las hipótesis que se plantean, buscando la relación de las variables trabajo de investigación sobrecarga laboral y estrés laboral, se sustentará en la riqueza de la utilización de instrumentos para la recolección de datos, validados y confiables en nuestro medio, acorde al esquema aprobado por la Universidad Norbert Wiener, concordante con lo establecido el método científico, que se enmarca desde el planteamiento del problema, formulación de objetivos, la base teoría y una metodología para recopilar datos relacionado con las variables, los resultados procesarlos, contrastarlos y presentarlos.

1.4.2. Practica

Los resultados que se logren al concluir con este trabajo servirá como un modelo referente, para futuras investigaciones, los mismos que garanticen una buena acogida de información, relacionadas con la sobrecarga laboral y estrés laboral de las enfermeras y servirá como referencia las conclusiones y recomendaciones en un modelo de gestión, acciones orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de los enfermeros, los gestores al conocer las conclusiones pondrán establecer estrategias de intervención para mejorar las condiciones básicas, contratando mayor número de enfermeros, rotación según

competencia formativa, facilidades en la programación de turnos, dotar de insumos y materiales, mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores entre otros.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

En cuanto se refiere a la elaboración del proyecto de investigación y su desarrollo corresponderá del mes de noviembre del 2024 hasta enero del 2025.

1.5.2. Espacial

El desarrollo de la investigación será en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, Avenida Miguel Iglesia N° 964, en el Distrito de San Juan de Miraflores - Lima Perú

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población de estudio será los enfermeros que vienen laborando en Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Se revisaron estudios a nivel internacional, trabajos que tienen relación con las variables en estudio, citando a los siguientes.

Navas, (12), en el 2023 en el país del Ecuador realizó un trabajo de investigación con el objetivo **“Reconocer el impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios”**. Método descriptivo, hipotético deductivo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, corte transversal, para recoger los datos se utilizó como técnica la encuesta, una escala valorativa, muestra 50 enfermeros contratados como docentes de prácticas. Resultados: El 54 % de los enfermeros experimentaron tener estrés de nivel medio, seguida el 26 % experimentaron estrés laboral de nivel bajo, mientras el 20 % de los enfermeros contratados como docentes experimentaron estrés laboral de nivel

alto. Conclusión: El estado crítico y la administración del tratamiento al paciente causó mayor impacto en el estrés laboral en las enfermeras contratadas como docentes.

Jiménez, (13), en el 2023 en la Republica del Ecuador realizaron una investigación con el objetivo de **“Determinar el estrés Laboral en Personal de Enfermería del Hospital Quito N°1”**. Metodología: Descriptivo, nivel básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la muestra 17 enfermeros del Hospital de Quito de la Policía, para recoger información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de escala The Nursing Stress Scale, los mismos fueron validados y confiables. Resultados: El 70.58% de los enfermeros encuestados percibieron un nivel de estrés medio alto los mismos están asociados a la carga laboral, mientras el 29.42 de las enfermeras percibieron un nivel de estrés laboral de nivel bajo. Además algunos datos a precisar que el 64% de los enfermeros consideran que realizan demasiadas tareas como parte de su función, también un 70.58 % de los enfermeros encuestados perciben un clima laboral inadecuado, mientras un 51 % de los enfermeros no soportan las exigencias en el cumplimiento de sus tareas.

Martínez, (14), en el 2021 en la Republica de la Argentina realizó un trabajo de investigación con el objetivo de **“Determinar la relación de la sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires”**. Metodología: Investigación descriptiva, de diseño no experimental, correlacional y transversal, de enfoque cuantitativo, muestral 97 enfermeros, técnica la encuesta, instrumento cuestionarios validados y confiables. Resultados: en cuanto a la sobrecarga laboral el 73,2 % de los enfermeros experimentaron la presencia de sobrecarga laboral, mientras el 26.8 % no experimentaron sobrecarga laboral, en cuanto a la satisfacción laboral el 44.9 de los enfermeros refieren estar satisfechos con el trabajo que realizan. mientras el 55.1 % de enfermeros refieren no estar satisfechos entre otros argumentos refieren que no cubre sus expectativas. Conclusiones: En efecto, no existe relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral con un valor de Rho de spearman de $-0,722$, por tanto, a mayor sobre carga no habrá satisfacción laboral.

Henríquez, (15), en el 2021 en la Republica de Panamá realizó un trabajo de Investigación con el objetivo de **“Determinar el impacto de la sobrecarga laboral y el estrés laboral en el servicio de enfermería en un hospital público”**. Metodología:

Investigación descriptiva, de diseño no experimental de enfoque cuantitativo, la muestra 219 enfermeras, para ello se utilizó escala de Willes. Resultados, encuentra que el 92 % de las enfermeras son del sexo femenino, como tal están expuesto a realizar trabajo demandantes que le genera desgaste físico y emocional que genera estrés laboral, mientras solo el 8 % correspondieron al sexo masculino que también refirieron que su trabajo demanda de mucho esfuerzo físico emocional, sin embargo, el 82 % de las enfermeras refieren que afrontan el estrés laboral utilizando mecanismos intrínsecos y organizacionales, luego el 18 % de los profesionales de enfermería tuvieron dificultad para afrontar situaciones de los factores estresores. En conclusión, existe relación de la sobrecarga laboral y los factores estresores, con una relación de 0,734 de Rho de spearman.

Lucero, (16), en el 2020 en la Republica del Ecuador realizó una investigación con el objetivo de **“Determinar la relación del estrés laboral y la sobrecarga laboral de las enfermeras en un nosocomio estatal de Riobamba”**. Metodología: Estudio de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, muestra 51 enfermeras, técnica encuesta y instrumento cuestionario. Resultados: se lograron identificar que el 89 % de los enfermeros percibieron tener el estrés laboral, luego el 11 % de las enfermeras no experimentaron tener estrés laboral, mientras en la variable sobrecarga laboral del enfermero pudieron señalar que el 80 % de las enfermeras mostraron signos de sobrecarga, seguida de un 20 % refieren que saben organizarse en el trabajo sin sobrecarga laboral. Conclusión Existe relación significativa entre el Estrés laboral y la autopercepción según la prueba estadística de Spearman de 0, 523, P 001.

2.2. Antecedentes Nacionales

Para efectos del estudio se revisaron un conjunto de investigaciones a nivel nacional, encontrando entre ellos podemos citar:

Paredes, (17) en el 2023 en la ciudad de Trujillo, realizó un trabajo de investigación cuyo objetivo de **“Determinar la relación de la Sobrecarga y el desempeño de las enfermeras de un hospital público de Trujillo”**. La metodología: De enfoque cuantitativo, de nivel básico, de diseño no experimental, corte transversal, la población muestra estuvo representada por 40 profesionales de Enfermería del servicio de

emergencia, para recolectar la información se utilizó como técnica la encuesta, como instrumento un cuestionario validado y confiable, los mismos fueron procesadas estadísticamente donde se pueden evidenciar que el 35% de las enfermeras percibieron una sobrecarga laboral de nivel medio; mientras el 30% percibieron un nivel de sobrecarga laboral alto, con respecto al desempeño laboral el 52.5 % de las enfermeras percibieron dificultades en su desempeño laboral de nivel alto, seguida de un 35 % de enfermeras que percibieron dificultades en su desempeño de nivel bajo. En efecto se puede afirmar que existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia en el nosocomio de estudio según la prueba estadística de Rho de Spearman con una correlación fuerte, positiva alta (0.891)

Jiménez, (18), en el 2023 en la ciudad de Chiclayo desarrolló un trabajo de investigación con el objetivo: **“Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y estrés en enfermeras de áreas críticas en un hospital regional público”**. La metodología: Método hipotético deductivo, de nivel básica, diseño no experimental de corte transversal, de enfoque cuantitativo, muestra 48 enfermeras, técnica utilizada la encuesta, instrumento un cuestionario para cada variable, con su respectiva validez y confiabilidad. De la ponderación de la sobrecarga laboral en enfermeras tiene predominio percepción de nivel alto de sobrecarga laboral de las enfermeras con una representación del 39 %, seguida de un 35 % de sobrecarga laboral según la percepción de las enfermeras en estudio de nivel medio, mientras el 29% de las enfermeras percibieron un nivel bajo de sobrecarga laboral, mientras para las variables estrés laboral los niveles fueron un 37% de las enfermeras percibieron un nivel medio, seguida de un 29 % que percibieron del nivel alta y el 24 % refieren un nivel bajo. De la correlación estadística de las variables se puede encontrar que existe una relación directa y positiva según la prueba estadística de Rho de Spemann (0,965>0,05).

Oliva, (19), en el 2022 en la provincia de Lima Barranca realizó un trabajo de investigación cuyo objetivo fue **“Determinar la relación de la sobrecarga laboral y síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID – 19, Hospital de Barranca”**. metodología, ser un trabajo descriptivo, de enfoque cuantitativo, diseño no

experimental, correlacional y transversal, la muestra 55 licenciadas de enfermería que trabajan en el área del COVID 19, técnica la encuesta, instrumento dos cuestionarios, validados y confiables Resultados, el 56 % de las enfermeras presentan un síndrome de Burnout de nivel medio, un 27.3 % en riesgo, mientras un 15.4 refirieron no tener el síndrome de Burnout, mientras la variable sobrecarga laboral se puede inferir que el 56.4% perciben las encuestadas tener sobrecarga laboral medio y mientras el 43.6% perciben tener la sobrecarga laboral de un nivel alto. Conclusión la sobrecarga laboral influye en la presencia del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería según la prueba estadística de Rho de Spemann cuyo valor alcanza 0, 719, cuya significancia de $p = 000$, y la $P 0.05$.

Rosales, (20), en el 2021 en la provincia constitucional del Callao realizó un trabajo de investigación con el objetivo: **“Determinar la relación de la sobrecarga Laboral y estrés en profesionales de enfermería, Hospital Ventanilla”**. La metodología es un estudio descriptivo, de nivel básico, el diseño no experimental, de corte transversal, para los efectos de recolección de la información se utilizó como técnica la encuesta, se utilizó dos cuestionarios, muestra 100 enfermeros que trabajan en el Hospital de Ventanilla. Resultados el 68 % de los enfermeros encuestados percibieron tener sobrecarga laboral de nivel medio, seguida de un 21 % percibieron tener una sobrecarga de nivel bajo, mientras el 11 % percibieron tener una sobrecarga laboral de nivel alto; en cuanto a la variable estrés laboral un 56 % de enfermeras percibieron tener la presencia de estrés laboral de nivel medio, seguida de un 24 % percibieron un estrés laboral de nivel bajo, mientras el 20 % perciben la presencia de estrés laboral de nivel alto en forma permanente en el trabajo. En conclusión, existe relación directa, positiva y significativa entre sobrecarga laboral y estrés laboral según la prueba estadístico de Rho de 0, 562.

Machaca, (21), en el 2021 en la ciudad blanca de Arequipa, realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de **“Determinar la relación entre el estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital III estatal de la región”**. Metodología hipotético deductivo, diseño no experimental, de corte transversal, de enfoque cuantitativo de nivel básico, muestra censal 80 enfermeras,

técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables. Resultados, el 43.8% de los licenciados de enfermería percibieron un estrés laboral de nivel medio, seguido de un 28.8 % que percibieron un nivel de estrés laboral de nivel bajo, mientras el 27.5 % percibieron un nivel de estrés laboral de nivel alto; mientras la segunda variable de sobrecarga laboral: El 36.3 % de los enfermeros encuestados percibieron una sobrecarga laboral de nivel medio, seguidas de un 32.5% experimentaron una sobrecarga laboral de nivel bajo, mientras el 31.3% experimentaron tener sobrecarga laboral de nivel alto. Conclusión, Existe correlación entre el estrés laboral y la sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería del Hospital III Goyeneche de Arequipa, según la prueba estadística de Rho de Spearman $Rho=0.611$.

2.3.Bases teóricas

2.2.1 Variable sobrecarga laboral

La variable sobrecarga laboral es la carga de responsabilidades, tareas o demandas laborales que exceden su capacidad para manejarlas eficazmente en un determinado tiempo disponible, el cual implica un nivel de exigencia para cumplir con tarea, el cual demanda un esfuerzo físico emocional (22). La sobrecarga laboral en las enfermeras, son el conjunto de requerimiento que tienen que tener la enfermera para cumplir con sus actividades programadas, ello requiere de competencias prácticas y cognitivas, además de insumos y materiales logísticos, sin embargo, la realidad señala la carencia de recursos humanos y logísticos, la demanda de los pacientes siempre supera la oferta, por lo general las cargas laborales se reflejan en demandas insatisfechas, altos niveles de estrés laboral (23).

La sobrecarga laboral es el excedente del trabajo en un determinado tiempo, que demanda un conjunto de determinantes tanto en el aspectos cognitivos y emocionales que experimenta el hombre en el trabajo, que le produce desgaste físico emocional, afecta directamente la salud, además, la sobrecarga laboral se genera por la mayor demanda cognitiva y emocional, que supera la capacidad humana, vale decir que cuando hay sobrecarga laboral la capacidad de respuesta del hombre disminuye ostensiblemente (24).

según la OPS, la sobrecarga laboral, se genera cuando el trabajador está sometido a mayor exigencias laborales de tipo cuantitativo y cualitativo, en las tareas asignadas durante una jornada laboral, aumentando las cargas físicas y mentales que en definitiva superan sus respuestas, generalmente están asociadas a otros factores externos e internos, los mismos tienen implicancias en la calidad de vida del profesional de enfermería, clínicamente pueden afectar la concentración, la atención, inclusive el sueño se encuentra alterado, su rendimiento laboral, afectar sus relaciones interpersonales (25).

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo la sobrecarga laboral es la diferencia de las capacidades del ser humano entre las demandas que exige realizar una actividad específica; los cuales pueden tener naturaleza: Física, mental, cargas de trabajo en turnos y otros factores organizacionales. En efecto, cuando la capacidad del hombre es superada por la demanda, estaremos frente a una sobrecarga laboral, el cual se manifestará clínicamente con sintomatologías de fatiga, cansancio, renuencia al trabajo, conflictos con compañeros de trabajo, sueño en otro insomnio (26).

Según el autor referencia a la sobrecarga laboral en enfermería, Hoonakker, que es un problema recurrente en los establecimientos de salud, la demanda de los servicios usualmente supera con creces, permanentemente se enfrenta a los factores estresores, es usual escuchar a las enfermeras quejarse que les falta tiempo para cumplir con sus actividades programadas, muchas veces el ratio enfermero paciente es alto, la seguridad de los pacientes está bajo su responsabilidad, está pendiente de las complicaciones que puede presentarse en el ínterin de su hospitalización, ello puede agravarse cuando la enfermera es joven y no tiene la pericia necesaria para afrontar situaciones, por ello es importante la capacidad de organizar su trabajo, que el esquema laboral permita su trabajo con independencia, también con mayor compromiso para cumplirlos logrando un mejor desempeño laboral (27).

2.2.1.1. Teoría de Dawis & Lofquist (1984):

Para el desarrollo del trabajo de investigación se propuso la teoría de Dawis & Lofquist (1984) una teoría postulada que se centra básicamente en la **autonomía y el control de hombre en relación a su entorno**, entendimiento del proceso de socialización como un elemento básico de ajuste dinámico del trabajo enfermero en su centro laboral, donde se busca la relación de acción del hombre con su medio laboral, que permite que

al enfermero ponga en acción su conocimiento y desarrollo de habilidades para lograr las expectativas del puesto de trabajo, ello debe redundarse en un resultado satisfactorio, en este contexto lo que importa es que el trabajador se sienta acogido, sabiendo hacer más de lo que le guste, el punto que conjuga que el trabajador este satisfecho y la empresa que toma su servicio también se encuentre satisfecho. Las organizaciones en la actualidad están interesadas en capacitar, motivar, buscan el compromiso de su colaborador y por consiguiente le importa el rendimiento del trabajador, que cumpla con sus actividades asignadas sin contratiempo, para ello es importante la selección o reclutamiento del personal (28).

2.2.2. Dimensiones de la sobrecarga laboral

Carga Física: Las cargas pueden ser estáticas o dinámicas, las que pueden generalmente lesionar en el sistema muscular o pueden significar un desgaste adicional por una exigencia del movimiento entre ellas tenemos: **Esfuerzos físicos**, significa la contracción y relajación de los músculos, que exige el desplazarse, moverse, sentarse o mantenerse en bipedestación; **Postura de trabajo**, permanecer en una sola posición manteniendo la línea axial, en periodos de mediano y largo plazo genera una carga física con dolor, fatiga o simplemente adormecimiento; **Manipulación manual de cargas**, otro de los elementos a tenerse en cuenta, el transporte de cargas individualmente o colectivamente, para desplazar una carga un paciente o equipos biomédicos la inobservancia siempre genera problema. (29)

Carga mental: Es la presencia de alta exigencias de las funciones cerebrales e intelectuales en relación estricta de la exigencia física se puede definir como “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral”. Usualmente se entiende que el trabajo del enfermero, está comprendido como un mayor esfuerzo intelectual, de mayor raciocinio, concentración que denote un esfuerzo psicofísico, conocido como carga mental, en este contexto la propuesta como tal es parte de una programación neurolingüística, el cual permita al ser humano programar su actividad según su propia exigencia para tener ritmo, otorgar ciertas características a su quehacer el cual puede ser reconocido por su nivel de su rendimiento, ciertas habilidades es propio de ciertas personas, se requiere de motivación, atención, concentración,

procesar información demanda esfuerzo mental, de allí, la importancia de cuidar los detalles para cumplir con funciones especializadas (30)

Carga de trabajo a turnos: La programación de los turnos hospitalarios tienen particularidad por su naturaleza de trabajo, están organizadas en turnos diurnos y turnos nocturnos, los mismos toman la denominación de guardias hospitalarias, el cual consta en tiempo de 12 horas de trabajo continuo con ciertas pausas que permite tomar sus alimentos, la intención inicial es para garantizar el trabajo continuo, seguro, oportuno y humano, con secuencias sucesivas otras veces en los servicios de la consulta externa pueden tener horarios de trabajo de 8 o 6 horas diarias, sea cual fuere es una obligación de trabajar las 150 horas semanales. Decimos, que los hospitales o centros hospitalarios brindan servicios las 24 horas del día, sea feriados o domingos, hago hincapié que los trabajos nocturnos son más sacrificados, porque genera cambios en el reloj biológico del ser humano, debido que cuerpo humano está preparado para descansar en horarios nocturnos (31)

Carga de factor Organizacional

La incorporación de los cambios tecnológicos como recurso el trabajo vienen generando mayor responsabilidad y autonomía cada trabajador y cliente, para el logro de estos, el mercado laboral y el mercado de consumo es cada día más exigente, en este contexto los enfermeros también sufren las consecuencias del desarrollo tecnológico, un mercado laboral más competitivo y el requerimiento de otras competencias incluido el desarrollo de las habilidades blandas, el arte de comunicar y socializar; de tal forma se trata exactamente de la organización como un sistema único, tiene ver con la misión, visión de la organización, la distribución del personal, el clima laboral, las cargas laborales para cada trabajador, los vínculos laborales, las condiciones de empleo. Se refiere a la normatividad, el cumplimiento de los indicadores como exigencia absoluta, el cumplimiento de las normas, reglamentos y protocolos (32)

2.2.2. El estrés laboral

El estrés laboral fue Freudenberg, quien definió el estrés como un estado de frustración, con manifiesto de un cansancio emocional que acompaña un estado de fatiga física como consecuencia de un proceso de desgaste, además, afecta su respuesta psicológica de despersonalización, su falta de realización personal por no poder lograr

sus metas personales y laborales. Los autores principales que estudiaron a profundidad el caso de estrés fue Maslash, que reconoce al estrés como un estado clínico de otorgar respuestas inadecuadas durante un evento agudo de corta duración, que induce al ser humano a sumirse en un estado de cansancio emocional, una actitud negativa de relacionarse con las personas de su entorno, es en este periodo que los trabajadores se niegan enfrentar la realidad, se muestran renuentes, se cuestionan y se declaran culpables de los fracasos, sienten frustración al no lograr sus metas, sus emociones son inestables, pueden adquirir mecanismos de defensa y protección (33)

El estrés laboral en la actualidad se considera como un factor de riesgo laboral, sobre todo en los profesionales de enfermería, según estudios de los psicólogos y sociólogos, la enfermera es el cuarto profesional se halla en cuarto orden de sufrir estrés laboral, por su naturaleza de profesión, de enfrentar situaciones difíciles donde se lidia el límite de la vida y la muerte, en efecto, las manifestaciones clínicas se presentan en forma gradual, cuando no se aborde adecuadamente y no se trata puede evolucionar y agravarse afectando la vida laboral del enfermero, conduciéndolo a incapacitarse para ejercer la profesión, faltas y tardanzas injustificadas al trabajo, entre otras manifestaciones asociados a la presencia del estrés laboral están las jornadas laborales prolongadas, remuneraciones insuficientes para el trabajo realizado, sobrecarga laboral, falta de conocimiento en la operatividad de equipos y medicamentos, el trato discriminatorio, clima organizacional hostil, falta de empatía (34).

El estrés laboral tiene un conjunto de factores, es multicausal y tiene una complejidad absoluta donde puede conjugarse un conjunto de factores o variables: Algunos se muestran aburridos con las cosas que ocurren a su alrededor, muchos cuestionan el sentido de la vida, buscan culpabilidad de sus errores, se muestran como disociadores, otorgan culpabilidad al compañero de trabajo, se sienten poco motivados para trabajar, son lentos en su desplazamiento, algunas veces tienden a aislarse, los jóvenes son más susceptibles, las mujeres tienen mayor tolerancia y capacidad de afrontamiento, pueden sentirse muy exigentes, definitivamente el tipo de personalidad también es un factor, de no afrontarse los factores pueden llegar a desarrollar el síndrome de Burnout (35).

Otras consideraciones a tener en cuenta cuando nos encontramos frente al estrés laboral en enfermeras: la insuficiente formación académica, la experiencia de encontrar enfermeras meramente teóricas con dificultad para desarrollar habilidades de prácticas, otro de los factores a describirse en la poca capacidad de escucha, no saber controlarse emocionalmente, falta de insumos y materiales para trabajar, no contar con equipos y mobiliarios, poca disposición para trabajar en equipo, falta de reconocimiento, el no lograr sus aspiraciones, cambios bruscos de su estilo de vida, problemas maritales, falta de recursos económicos, entre otros los factores estresores afectan al ser humano, con manifestaciones clínicas de presentar: palpitaciones, problemas para respirar con comodidad, puede sentir las mucosas secas, polidipsia, dolores mandibulares, olvido frecuente de sucesos, falta de atención, falta de concentración, problemas para relacionarse con sus compañeros de trabajo, poca disposición para resolver conflictos en el trabajo, poca capacidad de escucha, necesidad de micción frecuente, sudoración excesiva de piel sobre todo en las manos, sentimiento de culpabilidad, falta de lividez sexual, falta de control de emociones, temor a afrontar, (36).

El estrés en los profesionales de salud tienen dos tipos de presentaciones: El episódico que aparece cuando el trabajador se enfrenta a situaciones que pueden alterar las respuestas fisiológicas y psicológicas, sin mayor impacto, entre ellas se puede citar, la presencia o carencia de la luz de forma exagerada, los ruidos que superan los 25 decibeles, olores desagradables, presencia del desorden en el trabajo, falta de aire acondicionado, el exceso de calor, una baja temperatura, la sobre carga laboral; sin embargo cuando la clínica es sostenible en el tiempo, ya altera el ritmo biológico de hombre, allí es donde aparece el de tipo crónico, cuando el hombre no tiene control sobre los hechos, se altera la secreción de hormonas, se altera el ritmo metabólico, el cual necesariamente requiere un buen nivel de adaptación, esta sensación no solo permanece en el trabajo, también se traslada al hogar, problemas conyugales, descontrol en la organización del hogar, tiene mucha dificultad para integrarse en el trabajo (37).

2,2,2,1, Teoría de Betty Neuman

Para efectos de la investigación, la teorista que guía el desarrollo de la investigación será Betty Neuman, la teoría por sistemas. Donde el profesional de enfermería es el responsable del cuidado en toda su extensión, la enfermera es la garante

de brindar cuidados integrales para satisfacer las necesidades básicas del paciente familia y comunidad, este modelo señala que la enfermera y paciente establecen una relación estrecha de dos variables, la enfermera como cuidadora y el paciente demandante de servicio por sus respuestas humanas, en tal virtud, para Neuman, los estresores laborales, modifican y regulan la conducta de la enfermera y el paciente, como tal es importante regular o modular el equilibrio. Según la teoría de Neuman, el hombre es un sistema dinámico, abierto a la vez de gran complejidad, tiene que entenderse que el estrés laboral puede tener una naturaleza externa o también de naturaleza interna propia del ser humano, la idea es que se permita reconocer y corregir para lograr estabilizar, de esta forma evitar enfermar. Según la teorista, el hombre busca relacionarse con su entorno, se adapta a cualquier medio, reconocen sus falencias, realizan esfuerzos para medicar sus conductas personales, es prudente evitar la presencia de los factores estresores (38).

2.2.3 Dimensiones del Estrés laboral

Dimensión agotamiento emocional

Es un estado clínico donde las personas se sienten extenuados mentalmente, que se genera por una sobrecarga tensional, el sistema nervioso central (cerebro) se encuentra con sobrecarga funcional para desarrollar las actividades, habitualmente ocurre cuando las personas expresan que la negativa a realizar actividades como ver la televisión, decidir no ingerir alimentos; lo mismo ocurre con la enfermera momentos de sentirse extenuada, abatida, con pocas respuestas de recursos para afrontar las diferentes exigencias que genera desarrollar un determinado trabajo, la enfermera en este caso rehúye del trabajo tienen respuestas expresas de sentirse cansadas física y emocionalmente, muchas veces sienten frustraciones, tienen deseo de llorar o simplemente dormir, afecta visiblemente su desarrollo social, tienden a mantenerse aislada, muchas veces hacen demasiado esfuerzo físico mental que les conduce a un desgaste significativo de su estado físico y mental, muestran poca habilidad para afrontar situaciones en el trabajo (39)

Dimensión despersonalización.

La despersonalización se conoce como el estado clínico donde las personas disminuyen su capacidad de trabajar, donde el individuo experimenta actitudes y sentimientos negativos al trabajo, compañeros y a su entorno, tienen la facilidad para cuestionar, como un mecanismo de protección y permanentemente pretenden protegerse a sí mismo, los enfermeros tienen poca disposición a trabajar, sus reacciones en el trabajo no será lo mismo con etapas anteriores cuando se encontraba sin estrés, estará enfocado a defenderse de las críticas, buscará responsables de las cosas que le salen mal, no pueden mantener una exigencia, menos la intensidad del trabajo por mucho tiempo, en algunos casos, no tienen interés por trabajar, cuidar de su arreglo personal, son propensos a romper las normas básicas de convivencia, los hechos claves para éste debacle es básicamente las exigencias que se genera en el trabajo, los usuarios externos e internos perciben como una persona poco comprometida con equipo de trabajo, muchas veces son los causantes de dañar la imagen institucional o la calidad de servicio mermados (40)

Dimensión La falta de la realización personal

Estado clínico donde el individuo expresa que se siente abrumado con lo que ocurre en su entorno, la persona se siente y manifiesta que no se encuentra en la capacidad para desarrollar un determinado trabajo, tiene una evaluación negativa de sí mismo expresa sentimientos de fracaso, sus expectativas personales se van diluyendo, señala con claridad, en los inicios no se afecta ésta dimensión, sin embargo cuando la crisis laboral se prolonga por varios días empieza a visibilizarse, prácticamente cuando el personal refiere tener la culpa de los sucesos repetitivos, el expresar sus frustraciones, tienen expresamente poca producción, su rendimiento laboral bajo, se sienten insatisfechos de su propio trabajo, le corroe emocionalmente el éxito de los compañeros de trabajo, se mantienen pendientes de los acontecimientos que ocurre a su alrededor, se puede definir como un típico negativista y disociador (41)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024.

2.4.2. Hipótesis Nula:

No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024.

Hipótesis específicas

Ha. 1. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral según su **dimensión carga física** y el estrés laboral en enfermeros.

Ha. 2. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su **dimensión carga mental** y el estrés laboral en enfermeros

Ha. 3. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su **dimensión carga de trabajos a turnos** y el estrés laboral en enfermeros

Ha. 4. Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su **dimensión carga de los factores organizacionales** y el estrés laboral en enfermeros

3. METODOLOGÍA

3.1.Método de la investigación

El método de investigación a utilizarse en el desarrollo del presente estudio, será el método hipotético deductivo, como parte del método científico, que parte de observar fenómenos de las variables de estudio, luego formulación de las hipótesis de la investigación, que implica observar fenómenos, formular hipótesis, para poder contrastar los resultados al culminar la investigación, el cual permitirá concordar o también existe la posibilidad de discrepar, es Hernández, quien destaca en éste método el uso del razonamiento lógico para refutar o confirmar (42).

3.2.Enfoque de la investigación

El presente trabajo de investigación será de enfoque cuantitativo, donde se utilizará mediciones numéricas, con presentación en porcentajes, cuadros estadísticos, luego de procesar los datos consignados, para luego realizar análisis e inferencia bajo la premisa de la lógica en el afán de probar la hipótesis planteada al inicio de la investigación (43)

3.3.Tipo de Investigación

Es una investigación básica que permite ampliar el cuerpo de conocimiento, donde se destaca las características que distingue un enfoque de observar, recopilar información sin alterar los mismos.

3.4.Diseño de la investigación

El diseño de investigación será la no experimental, donde a la investigadora se le permitirá observar los fenómenos o acontecimientos sin manipular las variables tal como se presentan (44). Lo mismo se buscará la relación o asociación de las variables en estudio, la información será recogida a través de dos cuestionarios, una para cada variable: Sobrecarga laboral y estrés laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora.

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará constituida por 108 enfermeros que trabajan en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, de ambos sexos indistintamente de su condición laboral. La muestra estará conformada por 86 enfermeros que se encuentran trabajando. Muestreo, en la selección de la muestra se utilizará la fórmula de cálculo de población finita, muestreo probabilístico (45).

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5 * 0.5 * 108)}{(0.05)^2 * (108 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

Donde:

Z: Desviación Estándar según el nivel de confianza (Z=1.96).

E: Margen de error (5% = 0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño del Universo (N=108)

n: Tamaño óptimo de la muestra es 86 enfermeros del Servicio de Emergencia

Criterios de inclusión:

- Enfermeros asistenciales que se encuentran trabajando en el servicio de emergencia.
- Enfermeros que desean participar en la Investigación y firmen el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Enfermero jefe
- Enfermeros que se encuentran de licencia o vacaciones
- Enfermeros que no desean participar en la investigación

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadore	Valor	Escala y rango
Sobrecarga laboral	Es el valor resultante entre el balance del nivel de exigencia para realizar una determinada tarea y la capacidad del hombre para realizar dichas tareas, el cual implica desgaste del orden físico y emocional (22).	Para efectos del trabajo de investigación se utilizará un cuestionario valido y confiable que consta de 36 ítems distribuido en cuatro dimensiones: Carga física con 12 ítems, carga psicológica con 8 ítems, carga comportamental con 8 ítems y carga de afrontamiento con 8 ítems (45)	Carga física	Cambio postural Desplazamiento Esfuerzo muscular Sueño Cansancio Dolor Reposo Ansiedad Cansancio físico	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Leve (36 – 84) Moderado (85 – 132) Excesiva (133 – 180)
			Carga psicológica	Atención A presión Tensión Concentrado Desgaste mental Filiación Memoria Entorno		
			Carga de trabajo a turno	Secuencia de turno Frecuencia Elección Organización Control médico		

				Descanso Equipos de protección Impedimento físico		
			Carga de factores organizacionales	Cumplimiento Flujo de hospitalización Polifacético Iniciativa Respeto Conflicto laboral Escucha activa Seguridad		

Variabl e	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor	Escala y rango
Estrés Laboral	El estrés laboral es un estado clínico que produce respuestas humanas inadecuadas durante un evento o situación agudo de corta duración, que induce al ser humano a sumirse en un estado de cansancio emocional, física, con una actitud negativa de relacionarse con las personas de su entorno, es en este periodo que los trabajadores se niegan afrontar su realidad, se muestran renuentes, cuestionan y se declaran culpables de los fracasos, sienten frustración de no lograr sus metas, sus emociones son inestables,	Para efectos del desarrollo del trabajo de investigación de utilizará el inventario de Maslash, que consta de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: Agotamiento emocional con 9 ítems, despersonalización con 5 ítems y finalmente la realización	Cansancio emocional	Agotamiento emocional Agotamiento físico Cansancio mental Esfuerzo físico Desgaste mental Frustración Carga física Agobiado Extenuado	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Leve (22 – 51) Moderado (52 – 80) Excesivo (81 – 110)
			Despersonalización	Trato inadecuado Insensible Discriminación Despreocupado Poco empático		
				Asertivo Eficaz Influyente		

	pueden adquirir mecanismos de defensa y protección (32)	personal con 7 ítems (39)	Realización personal	Activo Relajado Reconocido Logro de metas Regula emociones		
--	---	---------------------------	----------------------	--	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica a utilizarse para las variables materia de la investigación será la encuesta online, mientras el instrumento será un cuestionario en una plataforma Google forms para cada variable, los mismos deben estar organizado por sus dimensiones, indicadores e ítems, previa a su administración deben firmar el consentimiento informado y brindarles la información suficiente (46).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento: será dos cuestionarios:

Cuestionario de sobrecarga laboral, Autor: MARIBEL SOTELO CASTILLA en el 2020: el cual fue aplicado en un Hospital Estatal en Lima Metropolitana (45) el cual contiene 36 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: **Dimensión carga física** con 12 ítems, **Dimensión carga psicológica** con 8 ítems, **Dimensión cargas de trabajo a turno** con 8 ítems, y finalmente **Dimensión cargas de los factores organizacionales** con 8 ítems. La escala a utilizarse será: Likert, Los niveles y rangos: Sobrecarga se expresará en la siguiente puntuación: Leve (36 - 84), Sobrecarga Moderada (85 - 132) Sobrecarga Excesiva (133 - 180). El coeficiente de confiabilidad interna de 0,921

Para medir la variable estrés laboral se utilizará el inventario de Maslach SISCO, elaborado por Espinoza Vega, Blanca en el año 2022 en la ciudad de Lima en un establecimiento estatal (46). El cual está organizado por dimensiones, indicadores y sus propios ítems: **Dimensión Cansancio emocional** con 9 ítems, **Dimensión despersonalización** con 5 ítems y finalmente **Dimensión Falta de realización personal** con 8 ítems, Sujetos de aplicación para 86 enfermeras del servicio de emergencia sujetas a estudiar, la Escala para su aplicación será el de tipo Likert, mientras los niveles y rangos tendrá las siguiente presentación: Estrés Leve (22 - 51), Estrés Moderada (52

– 80), Estrés Exceso (81 - 110), la confiabilidad interna es de 0.83, el cual denota que es confiable.

3.7.3. Validación

El instrumento de medición que se utilizará para la sobrecarga laboral fue validado a través del criterio de tres jueces expertos, quienes emitieron que el cuestionario es aplicable por su contenido, relevancia y redacción, mientras para el instrumento (cuestionario) para la medición del estrés laboral fue validada a través, quienes emitieron un resultado, declarando que el cuestionario esta en condiciones de ser aplicado en merito a su contenido, redacción y relevancia. para un trabajo de investigación

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad interna del cuestionario para medir la sobrecarga laboral se realizó en una prueba piloto a 30 licenciados en enfermería y se halló según la prueba estadística de Alfa de Cronbach de 0.92; mientras para el cuestionario para medir el estrés laboral, también se utilizó una prueba piloto en 20 licenciadas en enfermería, según la prueba estadística de Alfa de Cronbach obtuvo como resultado un coeficiente de confiabilidad interna de 0.83, ambos cuestionarios estadísticamente son altamente confiables.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Plan de procesamiento

Una vez aceptado el proyecto de investigación en el comité de ética de la UPNW, se solicitará oficialmente el permiso al director del Hospital María Auxiliadora, a través de la Oficina de Apoyo a la Docencia y Capacitación, luego se coordinará con el Departamento de Enfermería y el jefe del Servicio de Emergencia para coordinar sobre las facilidades para aplicar las encuestas a los profesionales de Enfermería a su cargo, coordinar con el jefe los horarios e inclusiones del proyecto respetando estrictamente los criterios de selección de muestra, se solicitará a cada participante su consentimiento informado, luego se procederá aplicar la encuesta con una duración de 40 minutos, la información recogida serán ingresados a una base de datos Excel.

Análisis de datos

Se utilizará un Software SPSS versión 26, con la finalidad de obtener información para analizar el nivel de sobrecarga laboral y estrés laboral, luego según la prueba estadística de Rho de Spearman se podrán presentar la relación o el grado de asociación de las variables y sus dimensiones en tablas, gráficos y finalmente se podrán ser analizados y luego contrastar las hipótesis de la investigación

3.9.Aspectos éticos

Por su naturaleza de la investigación se utilizará los principios bioéticos que rigen el ejercicio de la profesión de enfermería, con apego a los preceptos establecidos en el código de ética y deontología del Colegio de Enfermeros del Perú que se resume de la siguiente manera.

Autonomía: Los participantes en la investigación serán enfermeros que trabajan en el Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, que tomen su autodeterminación de ser parte de la muestra, con tal están en la obligación de firmar el consentimiento informado, y se respetará la decisión, también cuando ellos quieren retirarse de la investigación pueden hacerlo.

No maleficencia: El desarrollo del trabajo de investigación no generará daño alguno ni perjuicio, lo mismo se considera a la institución, es imperativo cuidar la integridad de los participantes en todas sus dimensiones.

Justicia: Todos los enfermeros estarán en la posibilidad de integrar con parte de la muestra en el presente trabajo de investigación. En efecto, ningún enfermero puede participar en la investigación, nadie puede ser marginado por su condición de sexo, raza, posición económica, orientación política, condición laboral, en ello primara la equidad.

Beneficencia: El resultado del trabajo de investigación será de beneficio de los enfermeros que trabajan en el servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, además favorecerá a la institución para administrar sus recursos humanos y su organización, por extensión también se beneficiaran los pacientes que se atienden en el hospital.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024					2025
	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.
Identificación del problema						
Revisión bibliográfica						
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.						
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)						
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)						
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)						
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)						
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)						
Elaboración de la población, muestra y muestreo.						

Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.						
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)						
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.						
Elaboración de los aspectos éticos						
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)						
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.						
Elaboración de los anexos.						
Revisión Final de proyecto.						
Aprobación del proyecto.						
Aplicación del trabajo de campo.						
Redacción del informe.						

4.2.. Cronograma Presupuesto

Detalles	Cantidad	Costo Unitario	Costo total
A. Materiales			
. Papelería Bond A4	4 millares	16.00	64.00
. Útiles de Escritorio	12 unidades	2.50	30.00
. Documentos diversos			
. Laptop	1 laptop	2200.00	2200
B. Servicios			
. Impresiones	2000	0.50	1000.00
. Copias	1500	0.10	150.00
. Espiralados	6	10.00	60.00
. Empastados	5	30.00	150.00
. Movilidad	50 pasajes	10.00	500.00
. Refrigerio	40 raciones	12.00	480.00
. Asesoría	1 asesor	1500.00	1500.00
TOTAL			6134

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Haddad, L.M., Annamaraju, P., Toney-Butler, T.J. (2020) Nursing Shortage <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493175/?report=reader>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. (2020). Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. Obtenido de https://www.icn.ch/sites/default/files/inlinefiles/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_S P.pdf.
3. Organización Mundial de la Salud. (2020). El mundo no está ofreciendo a los niños una vida saludable y un clima adecuado para su futuro. OMS-UNICEF-The Lancet. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/detail/19-02-2020-world-failing-to-provide-children-with-a-healthy-life-and-a-climate-fit-for-their-future-who-unicef-lancet>
4. Starc, J. (2018) Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. Open Access Maced J Med Sci. 6(2): 416-422. <https://dx.doi.org/10.3889%2Foamjms.2018.100>
5. Universidad Nacional Autónoma de México. (2021) México necesita otros 115 mil profesionales de enfermería. https://www.dges.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_404.htm
6. Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Recursos Humano de Salud. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/healthhuman-resources/>
7. Obando-Zegarra, R., Arévalo-Ipanaqué, J.M., Aliaga-Sánchez, R.A. & ObandoZegarra, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. 29(4). <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>

8. Molina-Chalán P. M., Muñoz-Coloma, M. & Schlegel-San Martín, G. (2021). Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 177-185. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
9. Arrogante, O. (2016) Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Enfermería*. 19(10): 71-76. <https://www.enfermeria21.com/revistas/metadatos/articulo/81011/estrategiasde-afrontamiento-al-estres-laboral-en-enfermeria>
10. Zheng, Y., Wang C., Pan, W., Zheng, J., Gao, J., Huang, X. et al. (2020) Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. *Front Psychiatry*. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520>
11. Estefanía-Osorio, J. & Cárdenas-Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 13(1), 081-090. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=2c5c6233-ba67-4f6b-962e-11d00954ad92%40sessionmgr4007>
12. Navas, L. (2023). En el Ecuador Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios
13. Jiménez, et al (2022) en su artículo “Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022”.

14. Martínez, S (2022) Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina
15. Henríquez, G (2021) Impacto de la sobre carga laboral en el servicio de enfermería
16. Lucero, Noroña y Vega (2020) “Estrés laboral y autopercepción de la salud en médicos y enfermeras del área de emergencia en Riobamba, Ecuador
17. Paredes, B. (2023) Sobrecarga laboral y desempeño de las enfermeras del área de medicina de un hospital público de Trujillo, 2023
18. Jiménez, Y (2022). Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque
19. Oliva, I. (2022) Sobrecarga laboral y síndrome de burnout del personal de enfermería del área COVID – 19, Hospital de Barranca
20. Rosales, C. (2021) La investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021
21. Machaca, M (2021) Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021
22. Calderón-De La Cruz, G.A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 21(3), 123-127. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>

23. Boluarte-Carbajal, A., Sánchez-Boluarte, A., Rodríguez-Boluarte, A., & MerinoSoto, C. (2020). Working conditions and emotional impact in healthcare workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Quality*, 35(6), 401-408. doi: 10.1016/j.jhqr.2020.08.002
24. Pérez-Francisco, D. H., Duarte-Climents, G., Del Rosario-Mellán, J. M., GómezSalgado, J., Romero-Martín, M., & Sánchez-Gómez, M. B. (2020). Influence of Workload on Primary Care Nurses' Health and Burnout, Patients' Safety, and Quality of Care.
25. Organización Panamericana de la Salud. (2016). Estrés laboral carga para los individuos, trabajadores y sociedades. Recuperado de:
https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973.
26. Nieto, P. y Lora, M. (2019). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
27. Arcos, M. (2017). La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-ArcosLa%20sobrecarga.pdf>
28. Almudever, L. y Pérez, I. (2019). La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Ene*.13(1).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005
29. Catton, R.N. (2020) Global challenges in health and health care for nurses and midwives everywhere. *International Nursing Review*. 67(1):
[4https://doi.org/10.1111/inr.12574](https://doi.org/10.1111/inr.12574)

30. Almodóvar Molina, A. y otros (1995). *Psicología del Trabajo*. Madrid: INSHT.
31. Congreso de la República. Ley N° 27669: Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Lima: 2002. Disponible en:
http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
32. Camarena, J. (2016). La Organización como Sistema: El modelo organizacional contemporáneo. *Revista Latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. 1(1), 135–174. Recuperado
33. Pillco, L. (2017). *Burnout y bienestar psicológico en enfermería intensiva de un hospital de Lima Metropolitana – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8699/Pillco_QLV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Balseiro, L. (2010). *El síndrome de Burnout como factor de riesgo laboral en el personal de enfermería*. México: Trillas.
<http://revistaenfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/458>
35. Saborío, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Med. leg. Costa Rica*, 32 (1). https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20fue,%20poner%20en%20riesgo%20la%20vida.&text=arrojado%20porcentaje%20que%20van%20desde%20el%2020%25%20hasta%20el%2070%25.
36. Ortega V. *Estrés y Trabajo*. Instituto Mexicano del Seguro Social. México; 1999. Copyright © Enero MEDSPAIN.

37. Caballero, M. (2001). “Prevalencia y factores asociados al burnout en un área de salud”, *Atención Primaria/Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria*, 27,303-7.
38. Cremades, J. (2016). *Teorías de enfermería atención del cliente*. Universidad de Alicante – España. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/54317/1/tesis_cremades_puerto.pdf
39. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo LF. Revisión bibliográfica Síndrome de Burnout. *Med Leg Costa Rica -Edición Virtual*. 2015;32(1). [[Links](#)]
40. Aceves, G. A. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11, 4, 305-309. [[Links](#)]=
41. Silva, G., (2017). Factores laborales estresores y síndrome de Burnout en enfermeras asistenciales del servicio de cuidados intensivos neonatales del Hospital Cayetano Heredia. Lima – Perú.
42. Hernández R, Méndez S, Mendoza C. *Metodología de la investigación*. Lima: 2014 Editorial, Mgalaes Cap. 1 Pag. 68
43. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int J Morphol* [Internet] 2017;35(1):227-32. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
44. Bisquerra R. *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla; 2004. 460
45. Armitage P, Berry G, Matthews JNS. *Statistical Methods in Medical Research*. John Wiley & Sons; 2008. 833 p. (diseño)

46. Sotelo Castillo, Maribel (2020) Tesis “nivel de sobrecarga laboral en el equipo de Enfermería en un Hospital Estatal de Lima - 2020”
47. Espinoza Vega, Blanca (2022), Estrés laboral y sobrecarga de trabajo en los trabajadores sociales del área de promoción de la salud, Lima - 202

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

Título: “Sobrecarga laboral y y estrés laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2024”

Autora: Selene Minerva Ambrosio Pérez

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y estrés laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2024</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2024</p>	<p>Sobrecarga Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Cargas físicas</p> <p>Cargas psicológicas</p> <p>Cargas de trabajo a turno</p> <p>Cargas de los factores organizacionales</p>	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Población. Enfermeras del servicio de emergencia</p> <p>Muestra: probabilístico</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p> <p>Sobrecarga Laboral</p> <p>Estrés Laboral</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés laboral</p>		

<p>carga física y el estrés laboral?</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga psicológica y el estrés laboral?</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de trabajos a turno y el estrés laboral?</p> <p>¿Qué relación existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de los factores organizacionales y el estrés laboral?</p>	<p>carga física y el estrés laboral</p> <p>Contrastar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga psicológica y el estrés laboral</p> <p>Describir la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de trabajos a turnos y el estrés laboral</p> <p>Identificar la relación que existe entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de los factores organizacionales y estrés laboral</p>	<p>Existe relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga psicológica y el estrés laboral</p> <p>Existe relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de trabajos a turnos y el estrés laboral</p> <p>Existe relación entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga de los factores organizacionales y el estrés laboral</p>	<p>Estrés Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Falta de realización personal</p>	<p>Estadístico: Rho de Spearmann</p>
--	---	--	---	--------------------------------------

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

Señores Enfermeros del servicio de Emergencia, del Hospital María Auxiliadora que participan en la investigación soy la Lic. Vinelva Selene Pérez Ambrosio, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación cuyo título es: Sobrecarga laboral y estrés laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2024, en tal virtud, solicito vuestro apoyo al proporcionar información confidencial, la respuesta que vierta sea objetiva y sincera, para conocer aspectos relacionado con las variables de la investigación.

Instrucciones: Lea con atención y contesta las preguntas marcando con una X la alternativa que considere correcta de acuerdo a la siguiente valoración:

Datos Generales:

Edad: 18 a. – 30 años () 31^a – 59 años () 6 años a más ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción: Analfabeto () Primaria () Secundaria () Superior ()

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Carga Física					
1	Usted en trabajo como enfermera (o) le permite combinar posesión alterna estar de pie o estar sentado durante la jornada laboral					
2	Usted mantiene la columna vertebral ergonómica durante su jornada laboral.					
3	Usted mantiene las manos por debajo del nivel de los hombros					

4	Usted se mantiene de pie por varias horas durante la jornada laboral					
5	Usted se mantiene de pie caminando en el trabajo, con un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.					
6	A Ud. Su labor de enfermera (o) le genera esfuerzo muscular.					
7	Usted percibe tener ansiedad, se rasca y muerde sus uñas					
8	Usted siente mucho sueño durante el ejercicio de trabajo					
9	Usted al término de la jornada laboral percibe cansancio físico					
10	Usted percibe cefalea cuando tiene sobrecarga laboral y no logra cumplir con sus obligaciones					
11	Usted tiene los descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos (30 minutos)					
12	Usted manipula equipos, objetos y sujetos que superan los 25 kg. De carga.					
	Dimensión 2. Carga Psicológica					
13	Usted se mantiene atento a la ejecución de procedimientos de enfermería.					
14	Usted percibe mucha presión de su jefe para cumplir con su trabajo de enfermera.					
15	Usted se siente tensionado durante la jornada laboral por su alta demanda.					
16	Usted puede concentrarse para cumplir con su trabajo como enfermero.					
17	Usted percibe que el trabajo como enfermero le genera desgaste mental					
18	Usted cumple con la filiación que eroga su trabajo como enfermero a diario.					

19	Usted tiene dificultad para memorizar los nombre y apellidos de los pacientes y compañeros de trabajo.					
20	Usted percibe entorno facilita realizar trabajo de enfermería sin contratiempos					
	Dimensión 3. Carga de trabajos a turno					
21	Usted tiene una secuencia de turnos diurnos y nocturnos con sus 150 horas al mes.					
22	Usted tiene la posibilidad de conocer su programación de turnos con antelación.					
23	Usted tiene la posibilidad de elegir su equipo de trabajo en la programación de sus turnos.					
24	Usted sabe organizar sus equipos de trabajo, al inicio de la jornada laboral para cumplirlos.					
25	Usted se somete control médico y psiquiátrico con regularidad					
26	Usted logra descansar antes de una guardia nocturna para cumplir sus obligaciones a cabalidad.					
27	Usted cuenta con los equipos de protección y prevención del personal, como parte de la bioseguridad.					
28	Usted tiene alguna limitación física para realizar las guardias nocturnas durante el mes.					
	Dimensión 4. Carga de factores organizacionales					
29	Usted cumple con las tareas cortas, muy sencillas y repetitivas al término de la jornada laboral.					
30	Usted conoce el flujo de hospitalización del paciente cumpliendo la normativa vigente.					
31	Usted percibe que es polifacético procedimientos/actividades durante el turno					
32	Usted mantiene iniciativa en la resolución de incidencias durante la jornada laboral.					

33	Usted respeta (las guías y protocolos) están claramente definidas					
34	Usted percibe que existe una relación amistosa, cuando existe algún conflicto laboral buscan solucionar el problema.					
35	Usted escucha activamente la opinión de su colega para la organización del servicio.					
36	Usted realiza el procedimiento de enfermería buscando la seguridad del paciente.					

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Señores Enfermeros del servicio de Emergencia, del Hospital María Auxiliadora que participan en la investigación soy la Lic. Vinelva Selene Pérez Ambrosio, en esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación cuyo título es: Sobrecarga laboral y y estrés laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2024, en tal virtud, solicito vuestro apoyo al proporcionar información confidencial, la respuesta que vierta sea objetiva y sincera, para conocer aspectos relacionado con las variables de la investigación.

Instrucciones: Lea con atención y contesta las preguntas marcando con una X la alternativa que considere correcta de acuerdo a la siguiente valoración:

Datos Generales:

Edad: 18 a. – 30 años () 31ª – 59 años () 60 años a más ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción. Analfabeto () Primaria () Secundaria () Superior ()

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

Nº	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	Dimensión 1. Cansancio Emocional					
1.	Usted se siente emocionalmente agotada (o) durante mi jornada laboral					
2.	Usted se siente agotamiento físico al final de la jornada de trabajo					
3.	Usted se siente cansancio mental al momento de levantarme de la cama y cuando tengo que ir a trabajar					
4.	Usted percibe que cuesta esfuerzo físico trabajar con otras personas.					

5	Usted se siente con desgaste mental a consecuencia de mi trabajo como enfermero.					
6	Usted percibe que se siente frustrada(o) o aburrido cuando realiza trabajos de enfermería.					
7	Usted percibe carga física para la remuneración que percibe					
8	Usted percibe estar agobiado por trabajar directamente con pacientes críticos.					
9	Usted se siente extenuado mental y físicamente para soportar la exigencia en el trabajo					
	Dimensión 2. Despersonalización					
10.	Usted percibe otorgar un trato inadecuado a los pacientes durante su trabajo					
11.	Usted percibe que es insensible con los pacientes de manera continua.					
12.	Usted percibe que es discriminatorio tratando a los pacientes					
13.	Usted es despreocupado con la salud de su paciente en forma continua.					
14.	Usted percibe poco empático con sus compañeros de trabajo censuran su trabajo enfermero					
	Dimensión 3. Falta de realización personal					
15.	Usted es asertivo con sus compañeros de trabajo					
16.	Usted trata eficazmente los problemas de los pacientes en el servicio de emergencia.					
17.	Usted cree que es influyente con otras personas positivamente sobre el trabajo que realiza					

18.	Usted se siente muy activa (o), para cumplir con las obligaciones del trabajo y su entorno.					
19.	Usted percibe que esta relajado física y mentalmente					
20.	Usted se siente reconocido después de la jornada laboral					
21	Usted a logrado metas con el ejercicio de mi profesión					
22	Usted regula sus emocionales y físicas con mucha calma					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

Estimado(a) Enfermeros (as) del servicio de Emergencia del Hospital María

Auxiliadora, agradezco de manera muy especial por su interés en participar en la presente investigación, la cual paso a detallar a continuación.

OBJETIVO DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS: Es precisamente adquirir información relacionada con las variables en estudio del trabajo de investigación titulado “**Sobrecarga laboral y y estrés laboral en Enfermeros del Servicio de Emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2024**” como corresponde a usted como usuario externo el derecho de participar en la investigación de expresión voluntaria, de igual forma puede usted retirarse de participar en la investigación cuando lo considere por conveniente.

BENEFICIOS: dejar evidencia científica que pueda servir como un diagnóstico basal de la Sobrecarga laboral y Estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia y a través del cual pueda establecerse algunas estrategias de mejora las condiciones laborales.

CONFIDENCIALIDAD: Los resultados de la recolección de la información y entrevista se mantendrá en absoluta reserva sin posibilidad de ser revelado, los mismos no podrá ser utilizado con otros propósitos ajenos a la investigación.

CONSENTIMIENTO: He sido informado del objetivo de la investigación en ejercicio pleno de mis facultades en uso de mi autonomía tomo la decisión de aceptar a participar en la investigación como parte de la muestra, en señal del cual firmo mi consentimiento informado he decidido participar en el estudio, el cual se guarde una copia.

Firma de la Participante

DNI:42772309

Fecha y Hora:

Para cualquier inquietud, por favor dirigirse a la Licenciada **VINELVA SELENE PEREZ AMBROSIO**, responsable del presente estudio.




17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 17% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unac.edu.pe	5%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
3	Trabajos entregados	uwiener on 2023-10-29	1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-11	1%
5	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	1%
6	Internet	core.ac.uk	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Internet	hdl.handle.net	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-29	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%