



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis
de la Red Lima Este 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Cortez Chacaltana, Alicia Milagros Rosario

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-9720-8514>

Asesor: Dr. Diaz Del Olmo Morey, Fernando Luis

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6534-8129>

Lima – Perú

2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 27/05/2026

Yo, Cortez Chacaltana Alicia Milagros Rosario Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LAS CLÍNICAS DE HEMODIÁLISIS DE LA RED LIMA ESTE 2024”" Asesorado por el docente: Diaz del Olmo Morey, Fernando Luis Con DNI 10267979 Con ORCID 0000-0001-6534-8129 tiene un índice de similitud de (13) (TRECE)% con código **oid:14912:594826513** 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.

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:



Firma de autor 1

ALICIA MILAGROS ROSARIO CORTEZ
CHACALTANA

DNI: 21505689

Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:



Firma

FERNANDO DIAZ DEL OLMO MOREY

DNI: ...10267979....

DEDICATORIA:

Dedico esta pesquisa a Dios, que es quien
guía mi camino, a mis hijos, que me dan
fuerza para continuar con mis proyectos, y
a la universidad por las enseñanzas dadas.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a esta casa de estudios por permitir el logro de mi grado académico, y a mi asesor por el constante apoyo académico brindado.

INDICE

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	9
1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Formulación del problema.....	11
1.2.1. Problema general	11
1.2.2. Problemas específicos.....	11
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.3.1. Objetivo general.....	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	13
1.4.1. Justificación teórica	13
1.4.2. Justificación metodológica	14
1.4.3. Justificación práctica	14
1.5. Limitaciones de la investigación.....	15
1.5.1. Limitación en el tamaño de la muestra	15
1.5.2. Limitaciones metodológicas	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.3. Formulación de hipótesis	27
2.3.1. Hipótesis general	27
2.3.2. Hipótesis específicas.....	27
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	29
3.1. Método de investigación.....	29
3.2. Enfoque de Investigación.....	29
3.3. Tipo de Investigación.....	29
3.4. Diseño de Investigación:	29
3.5. Población, muestra y muestreo	30
3.6. Variables y operacionalización	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.7.1. Técnica.....	32
3.7.2. Descripción.....	32
3.7.3. Validación.....	33

3.7.4. Confiabilidad	33
3.8. Procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	35
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	36
4.1. Resultados	36
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	36
4.1.4. Prueba de hipótesis (si aplica)	43
4.1.5. Discusión de resultados	49
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
5.1. Conclusiones	53
5.2. Recomendaciones.....	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	61

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las Clínicas de Hemodiálisis de la Red Lima, su enfoque fue cuantitativo correlacional, transversal y no experimental, se evaluó una muestra de 80 enfermeros que trabajan en las clínicas antes mencionadas. La adquisición de información se efectuó a través de la encuesta, usando al cuestionario estructurado como su instrumento, el mismo que fue procesado en la plataforma estadística SPSS. El análisis inferencial demostró una correspondencia significativa y directa entre la carga laboral y el estrés ($p = 0,001 < 0,05$), así como relaciones moderadas entre las dimensiones carga física, mental, trabajo por turnos y elementos de organización, finalmente se concluye que un aumento en la carga laboral se refleja en un incremento proporcional del estrés, destacando la importancia de gestionar de forma efectiva las demandas de trabajo, los turnos y la organización laboral. Se sugiere a jefatura de enfermería efectuar estrategias orientadas a gestionar efectivamente la carga laboral, con el objetivo de reducir el estrés.

Carga laboral, estrés, enfermeros, hemodiálisis.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a relationship between workload and stress among nurses at the Hemodialysis Clinics of the Lima Network. The study employed a quantitative, correlational, cross-sectional, and non-experimental approach. A sample of 80 nurses working at the aforementioned clinics was evaluated. Data was collected through a survey using a structured questionnaire, which was then processed using the SPSS statistical platform. Inferential analysis demonstrated a significant and direct correlation between workload and stress ($p = 0.001 < 0.05$), as well as moderate relationships between the dimensions of physical workload, mental workload, shift work, and organizational factors. The study concludes that an increase in workload is reflected in a proportional increase in stress, highlighting the importance of effectively managing work demands, shifts, and work organization. It is suggested that nursing management implement strategies aimed at effectively managing workload in order to reduce stress.

Workload, stress, nurses, hemodialysis.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las entidades sanitarias alojan ambientes que favorecen la presencia de sentimientos de ansiedad, tensión y angustia, especialmente el servicio de nefrología, pues es una unidad que se caracteriza por ser altamente especializada por los procedimientos que allí se practican como es el caso de la hemodiálisis, que durante el proceso del mismo el paciente se torna con hemodinamia inestable, motivo por el cual los enfermeros que son los encargados de realizar este procedimiento presentan un contiguo de características que lo hacen susceptible a la aparición de estrés. (1)

El estrés se entiende como el contiguo de reacciones somáticas que ponen en alerta al cuerpo para la acción, también se concibe como una técnica de alerta biológica para la estabilidad, y aunque se le atribuye una respuesta natural del cuerpo ante condiciones provocadoras, si estas son constantes pueden llegar a representar un problema sanitario que afecta a uno de cada cinco enfermeros en el mundo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que es un proceso de desconcierto cuando no existe equilibrio de adaptación para enfrentar jornadas de trabajo agotadoras, desorganización, ambiente de trabajo inadecuado y carga profesional que ocasiona problemas físicos y mentales en los enfermeros. (2,3)

La incidencia de este problema sanitario a nivel mundial es preocupante, en España, más del 44 % de enfermeros sufren de estrés, en Argentina la cifra aumenta a un 65 % de profesionales enfermeros con estrés, en el país vecino de Ecuador la incidencia es aún más alta llegando a más del 80 % con estrés severo en enfermeros, otro estudio en Chile evidenció que el ser enfermero cuenta como un factor de riesgo de padecer estrés por estar más del 70 % de su tiempo en un hospital y realizar múltiples tareas, por otro lado, existen factores que desencadenan estrés, así un estudio

en Colombia demuestra que más del 40 % de estos profesionales padecen de estrés por la muerte de su paciente, mientras que en Ecuador una pesquisa demuestra que el personal insuficiente, la carga laboral, la falta de comunicación efectiva y los espacios inadecuados desencadenan estrés en enfermeros. (4,5)

Otra revisión realizada en una universidad de Panamá determinó que la carga de trabajo, los horarios recargados y el contexto físico inadecuado generan estrés en enfermeros, y en Ecuador se ejecutó otra investigación que también pone a la carga de trabajo y el exceso de trabajo como los principales factores que causan estrés. (6,7)

Como se ha demostrado en investigaciones previas la sobrecarga laboral es un elemento determinante del estrés, se define como la cantidad de actividades o tareas asignadas que superan la capacidad del trabajador, esta carga de trabajo en enfermeros data ya un largo tiempo, pues la jornada agotadora y la escasez de personal no permiten realizar un cuidado de calidad. Un importante componente es la tensión transitoria y el recurso humano insuficiente durante los horarios laborales, además del sobreesfuerzo que deben efectuar los enfermeros para consumir con las actividades fijadas que incorporan acciones administrativas y asistenciales que crean un factor importante de estrés. (8,9)

Las estadísticas de la OMS detallan que la carga laboral aumenta en aproximadamente un 35 % la posibilidad de sufrir un accidente cerebrovascular y un 17 % la posibilidad de muerte por causas isquémicas, esto si se pasa las 40 horas de trabajo semanal, por ende, es de importancia que no se presente en los enfermeros ya que además de lo antes mencionado es uno de los condicionantes de estrés severo y está en analogía con la acción que exige soporte físico y mental para ejecutar las tareas pedidas. (10,11)

Existen estudios que relacionan estas dos variables, así en Irán se realizó un estudio que demostró

la asociación directa de la carga de trabajo y el estrés además de biomarcadores que se alteran por estas dos variables. En nuestro país también se ejecutó una pesquisa que evidenció que la carga laboral representada por más del 50 % y el estrés representado por un 90 % en enfermeros se relacionaron de forma significativa. (12,13)

En las clínicas de hemodiálisis de Lima Este no existen estudios que evidencien la incidencia de estrés por carga laboral, sin embargo, los enfermeros que allí laboran refieren tener sentimientos de ansiedad, tristeza, depresión, agotamiento emocional y laboral, entre otras manifestaciones que lo relacionan con las faltas, permisos y abandono laboral de sus colegas, que genera en ellos más sobrecarga con respecto a la atención del paciente. Por todo lo antes mencionado me realizo la siguiente pregunta:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red de Lima- 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Existe relación entre la sobrecarga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024?
- b) ¿Existe relación entre la sobrecarga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024?
- c) ¿Existe relación entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este - 2024?
- d) ¿Existe relación entre la organización de trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024?

1.3.Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar si existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar si existe relación entre la sobrecarga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024
- b) Identificar si existe relación entre la sobrecarga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024
- c) Identificar si existe relación entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024
- d) Identificar si existe relación entre la organización de trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Moscoso y Delgado proponen la teoría científica del estrés, el cual aborda un modelo científico de neurociencia cognitiva, el mismo que presenta al estrés como elemento de estudio multidisciplinario, integrando elementos cognitivos, somáticos y neurobiológicos, enfatizando los efectos del estrés en las interacciones bioquímicas en la estructura neural central, en el componente inmune y en el sistema neuroendocrino, desestabilizando así la alóstatosis, dentro de los efectos negativos que los autores señalan tenemos: enfermedades metabólicas, alteraciones de la memoria, deficiencias en el aprendizaje y distrés emocional, resaltando este último porque utiliza hormonas como las catecolaminas de forma excesiva que repercuten en los sistemas antes mencionados. Por todo ello es catalogado como el padecimiento del siglo XXI, que en su mayoría es causada por la sobrecarga de trabajo. (14)

La formulación teórica propuesta por Bakker y Demerouti se enfoca en examinar cómo la carga de trabajo, las responsabilidades y la presión constante de las labores asistenciales (se refiere específicamente a la atención del paciente) y administrativas (se refiere a las actividades de coordinación) afectan a los enfermeros en términos de estrés. Esta teoría sostiene que la sobrecarga de trabajo puede generar procesos fisiológicos y psicológicos con impacto negativo en los profesionales si no son gestionadas de forma adecuada, finalmente puede terminar en abandono laboral además del desarrollo de patologías isquémicas y neurológicas con alta tasa de mortalidad. Por lo antes sustentado ambas variables son altamente peligrosas y hasta mortales para la salud de los enfermeros, por ello el estudio busca generar conocimiento nuevo sobre la asociación de las mismas para generar cambios a favor de la salud del trabajador. (15)

1.4.2. Justificación Metodológica

A nivel metodológico se han efectuado estudios como los de Beltrán y Arévalo que utilizaron el método hipotético -deductivo, así como el tipo y diseño de estudio que propongo, además su población fue una cantidad similar y sus instrumentos de medición (para la variable estrés utilizaron el mismo cuestionario y para la variable sobrecarga usaron otro instrumento similar) llegando a relacionar ambas variables de forma significativa, finalmente este estudio al ser aplicativo desarrollará cambios en las actividades de enfermería que ayudarán a manejar mejor el estrés. Por todo lo antes mencionado esta investigación se justifica metodológicamente. (16)

1.4.3. Justificación Práctica

Se sustenta de modo práctico porque se presentarán los hallazgos a la red de clínicas de hemodiálisis de Lima Este para la implementación y ejecución de estrategias de solución como: el cierre de brechas del personal, cubriendo al 100% los turnos vacíos para mejorar el afrontamiento al estrés, considerando además terapias laborales como la risoterapia y la musicoterapia que por evidencia científica reduce el estrés y optimiza el estándar de vida, además de ser de bajo costo. (17,18)

1.5. Limitaciones de la Investigación

1.5.1. Limitación en el tamaño de la muestra

El estudio fue ejecutado con una muestra de 80 enfermeros, esto debido a que fue el total de trabajadores en estas unidades, cabe recalcar que el personal de hemodiálisis es reducido, puesto que se trata de un área especializado y con mínimo de personal (una sola enfermera dializa a un paciente), y la cantidad de pacientes a dializar es uno a 3 por cada servicio (hospitalización, cuidados intensivos, etc.). Sin embargo, un tamaño de muestra más grande habría aumentado la precisión y la generalización de los resultados.

1.5.2. Limitaciones metodológicas

El uso exclusivo de encuestas, sin métodos cualitativos como entrevistas, pudo haber limitado la comprensión completa de la percepción de los profesionales en mención sobre la sobrecarga de trabajo y el estrés, afectando así la interpretación de los hallazgos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

AL-Yaqoubi y Arulappan llevaron a cabo una investigación en el 2023 titulada: “determinantes de estrés y su relación con el trabajo en enfermeros omaníes en Omán”, tuvo como objetivo: instituir la correspondencia entre determinantes del estrés y el trabajo en enfermeras omaníes, fue una investigación descriptiva, cuantitativa, transversal y de correlación, que tuvo una muestra total de 383 enfermeros. La herramienta de recolección de información fue el cuestionario que fue tratado en la plataforma estadística SPSS versión 25, finalmente la conclusión fue: las enfermeras omaníes presentan alta carga laboral por insuficiencia de personal y funciones que no corresponden a su trabajo, lo que se asocia de manera directa y significativa con el estrés laboral. (19)

Rohita et al., ejecutaron un estudio en el 2023 llamado: “estrés y su relación con el trabajo en enfermeras durante el COVID 19, así como sus elementos contribuyentes” en Indonesia, tuvo como objetivo: examinar los elementos contribuyentes del estrés relacionado con el trabajo en enfermeras durante la pandemia, fue una investigación de tipo transversal y cuantitativa que tuvo una muestra total de 101 enfermeras, su herramienta de adquisición de información fue la encuesta, la misma que fue procesada en la plataforma estadística SPSS versión 26 y Excel llegando a la siguiente conclusión: los profesionales con menor carga laboral tuvieron menor posibilidad de padecer estrés, mientras que si hay mayor carga de trabajo la posibilidad de sufrir estrés es más alta. (20)

Wenderott et al., efectuaron un estudio en 2023 titulado: “demandas de trabajo a lado del paciente y sus efectos sobre el estrés y la complacencia de las enfermeras “en Alemania, su objetivo fue: valorar las demandas del trabajo a lado del paciente y su efecto sobre el estrés y la satisfacción de los enfermeros, fue una investigación de tipo cuantitativo correlacional y transversal que contó con una muestra total de 389 enfermeros. El instrumento de recolección de información fue el cuestionario, el cual fue procesado en el programa SPSS llegando a la siguiente conclusión: la carga laboral a lado del paciente se relaciona directamente con el estrés, la satisfacción y el burnout. (21)

Torrente y Zapata efectuaron un estudio en el 2023 llamado: factores de organización y estrés laboral en enfermeras” en Colombia, su objetivo fue: establecer la asociación entre los factores de organización y el estrés laboral, fue una investigación de tipo cuantitativo correlacional y transversal que contó con una muestra total de 129 enfermeros. El instrumento de cosecha de información fue el cuestionario, el mismo que fue tratado en la plataforma estadística SPSS versión 29 alcanzando la siguiente conclusión: se observa una asociación negativa reveladora entre los factores de organización y el estrés laboral. (22)

Saedpanah et al., ejecutaron un estudio el 2022 en Irán titulado: “efectos de la carga laboral y el estrés en los trastornos laborales por turnos entre enfermeras en un nosocomio de Teherán”, cuyo objetivo fue: establecer la correlación entre la carga de trabajo y las alteraciones del sueño, la salud mental y física, y las dificultades particulares y familiares mediante el papel intermediario del estrés, fue una investigación de tendencia cuantitativa, transversal, y de correlación, su muestra estuvo constituida por 300 enfermeras y tuvo como instrumento de cosecha de datos al

cuestionario. El procesamiento de información se ejecutó en la plataforma SPSS obteniendo la conclusión final de: el estrés laboral causado por la sobrecarga de trabajo en enfermeros puede generar alteraciones de la salud mental y física, alteraciones del sueño y dificultades individuales y familiares. Por ende, para optimizar la seguridad y salud de los enfermeros, la productividad sanitaria y la economía, se requieren estudios adicionales sobre las estrategias de control del estrés. (23)

Silvera et al., Realizaron una pesquisa en el 2022 llamada: “contexto de carga mental y física relacionada con la presencia de estrés en enfermeros de Uruguay durante la pandemia Covid 19”, su objetivo fue: analizar la conexión entre la carga mental y física y los niveles de estrés en enfermeros de los tres niveles de atención, se trató de una investigación descriptiva, cualitativa, inductiva y transversal, el total de la muestra estuvo compuesta por 981 enfermeros y la herramienta de adquisición de la información fue una encuesta online, autoadministrada y de carácter anónimo, para el tratamiento de la información recogida se usó un proceso de análisis sistémico del contenido, organizando las interrogantes según indicadores elegidos para determinar la carga de trabajo físico y el agotamiento mental, llegando a la siguiente conclusión: el estudio indicó que tanto la carga mental como la física están significativamente relacionadas con el estrés en los enfermeros. Se identificó que las exigencias laborales y la falta de recursos adecuados contribuyen al aumento del estrés. (24)

Vásquez y Guzmán ejecutaron un estudio en el 2021 llamado: “turnos rotativos y estrés laboral en enfermeras chilenas”, su objetivo fue: establecer la asociación entre el trabajo por turnos rotativos y el estrés en profesionales de enfermería, el estudio fue descriptivo, observacional,

cuantitativo, transversal y no experimental, su muestra lo constituyeron 24 enfermeros y el instrumento de recolección de la información fue el cuestionario, el proceso de tratamiento de información se efectuó en la plataforma estadística SPSS versión 23, obteniendo la siguiente conclusión: las enfermeras que laboran en turnos rotativos presentan una mayores niveles de estrés laboral y baja calidad de vida que quienes trabajan de forma diurna. (25)

Kokoroco y Sanda efectuaron un estudio en el 2019 llamado: “efecto de la carga laboral sobre el estrés en el trabajo en enfermeras de Ghana”, además del papel que cumplen los compañeros de trabajo”, cuyo objetivo fue: examinar el resultado de la exigencia laboral sobre el estrés en enfermeros de Ghana y el resultado del apoyo por parte de los colegas que comparten en el trabajo, el estudio fue cuantitativo correlacional y transversal que tuvo una muestra total de 216 profesionales. El instrumento de recopilación de información fue el cuestionario que fue procesado en la plataforma estadística SPSS versión 22 resultando la conclusión final de: la carga laboral estaba relacionado de forma directa con el estrés en enfermeras de Ghana, además cabe resaltar que la autonomía, el apoyo del jefe y la claridad de funciones podrían ayudar a gestionar mejor su carga laboral. Finalmente, la consecuencia de exacerbación del soporte de los compañeros de trabajo sobre la analogía positiva entre el estrés y la carga laboral exhibe su papel crucial en el manejo del estrés. (26)

Nacionales

Beltrán y Arévalo realizaron una investigación en el 2023 llamada: “sobrecarga profesional y su relación con el estrés en enfermeras del Hospital José Casimiro Ulloa”, su objetivo fue: comprobar la conexión entre la exigencia de trabajo y el estrés en enfermeras del Hospital

Casimiro Ulloa, fue una investigación de tipo correlacional, de tendencia cuantitativa, con corte transversal y sin intervenir en los procesos, el total de la muestra lo conformó 70 profesionales enfermeros. Se usó un cuestionario como herramienta para la recopilación de información, el cual fue analizado en programas estadísticos como SPSS versión 22 y Excel, cuyo resultado permitió plantear la siguiente conclusión: existe asociación significativa y directa entre la carga de trabajo y el estrés. (16)

Hurtado, Burquez y Izaguirre efectuaron un estudio en el 2023 llamado: “sobrecarga de trabajo y estrés en enfermeros del nosocomio María Auxiliadora”, su objetivo fue: comprobar la correlación entre la demanda laboral y el estrés en el equipo de enfermería del María Auxiliadora, fue una investigación correlacional, transversal, cuantitativa y prospectiva, que contó con una muestra total de 82 participantes. El cuestionario fue usado para la adquisición de información, el cual fue procesado de forma sistemática en la plataforma estadística SPSS, que permitió plantear la siguiente conclusión: la sobrecarga de trabajo se asoció de forma reveladora con el estrés, por el cual el autor recomienda diseñar medidas de afrontamiento a través del soporte psicológico dentro del ambiente laboral. (12)

Ccorahua y Rodolfo efectuaron un estudio en el 2022 titulado: “estrés y resiliencia en enfermeros de un hospital de cañete en pandemia covid-19”, su objetivo fue: establecer la conexión entre el afrontamiento resiliente y el estrés en trabajadores enfermeros de un nosocomio de Cañete, la investigación fue correlacional, cuantitativa y de corte único con una muestra integrada por 82 enfermeros. El cuestionario fue la herramienta encargada de recolectar toda la información, la cual fue procesada en la plataforma estadística SPSS, cuyo resultado engloba la siguiente

conclusión: existe correspondencia positiva y directa entre el estrés a través de sus cuatro dimensiones y la resiliencia en enfermeros de un Hospital de Cañete en tiempos de COVID 19.

(27)

Calderón y Rivas efectuaron un estudio en el 2021 llamado: “componentes laborales y grado de estrés en enfermeros de sala de operaciones del hospital Almenara”, su objetivo fue: identificar los elementos laborales y su conexión con el grado de estrés en enfermeros de sala de operaciones, fue un estudio cuantitativo, de tipo correlacional, sin intervención, y de corte único, el total de la muestra fueron 70 profesionales y se usó un cuestionario como herramienta para la cosecha de información. El tratamiento estadístico fue realizado en SPSS versión 25, cuyos hallazgos permiten llegar a la conclusión siguiente: existe asociación significativa entre los elementos laborales como presión laboral, exigencia laboral y carga de trabajo con el grado de estrés en enfermeros de un nosocomio limeño. (28)

Rodríguez y Huapaya realizaron una pesquisa en el 2021 titulada: “carga de trabajo y el Síndrome Burnout en docentes universitarios y personal administrativo”, cuyo objetivo fue: verificar la conexión de la demanda de trabajo y el síndrome de Burnout en docentes y administrativos de una institución universitaria, fue un estudio de tipo cuantitativo correlacional, con un total de 229 trabajadores que fueron parte de la muestra. La recogida de datos fue a través del cuestionario, los cuales fueron procesados en las plataformas estadísticas SPSS y Excel, obteniéndose la conclusión siguiente: se evidenció que la carga de trabajo condicionó a que los participantes presenten burnout que en un futuro no lejano mostrará problemas de salud físicas y mentales.

(29)

2.2. Bases Teóricas

Sobrecarga laboral:

Se describe como el contiguo de requerimientos psicofísicos a los que se enfrenta un individuo a lo largo de su trabajo. Precedentemente, la carga laboral se enfocaba solo en el esfuerzo físico como por ejemplo: ergonomía laboral y desgastes físicos intensos. Sin embargo, hoy en día también se valora el desgaste mental, que abarca habilidades intelectuales y cognitivas requeridas por los trabajadores para recibir y resolver información durante su ejercicio laboral. (30)

Sobrecarga laboral en enfermería:

La sobrecarga de trabajo en enfermería se describe como el contexto en el que los profesionales enfermeros se ven sometidos a una carga excesiva de trabajo a nivel físico y mental, el mismo que excede su capacidad de afrontamiento generando efectos como: baja motivación, trastornos fisiológicos, estrés, ausentismo laboral, tensión física y psicológica y satisfacción laboral, abarcando también conductas de peligro como el tabaquismo y alcoholismo. (31)

Dimensiones de la sobrecarga laboral:

Matamoros Huarcaya dimensiona a la carga de trabajo de la siguiente manera:

Sobrecarga física:

Se describe a la carga laboral física y exigente que afrontan los enfermeros en su trabajo diario como: posturas inadecuadas durante el turno de trabajo, movilización de pacientes, actividades repetitivas y movilizar equipos pesados. Esta carga física puede generar lesiones musculoesqueléticas, fatiga muscular y malestar físico, que perturba su salud y entorno laboral. (32)

Sobrecarga mental:

Se refiere a la exigencia mental que afronta el profesional de enfermería en su trabajo diario, como por ejemplo la necesidad de memorizar una cantidad masiva de información, la concentración permanente, la toma invariable de decisiones en tiempos cortos, la presión por cumplir múltiples tareas, además de la escasa información para ejecutar estas tareas. Todos estos elementos pueden ocasionar frustración y estrés que afecta su atención y desempeño diario en la atención a sus pacientes. (32)

Trabajo por turnos:

Se define como un régimen de organización laboral en el cual los enfermeros efectúan sus labores en horarios determinados y rotativos, pueden incluir turnos nocturnos y diurnos, con un tiempo de duración específica seguida de un periodo de pausa (para su alimentación y retorno venoso). Normalmente los turnos de trabajo son de 12 horas, que comprende un horario de 7am a 7pm o viceversa, cumpliendo un total de 12 turnos al mes, con un total de 150 horas de trabajo según normativa. (32)

Organización de trabajo:

La organización laboral se entiende como la distribución y estructura de los compromisos y tareas que tienen los enfermeros en su horario laboral, esto abarca el número de pacientes que estará a su cargo, la distribución equitativa, la coordinación de turnos y horarios, la planificación de actividades y la comunicación efectiva. Una organización adecuada y eficaz busca avalar un ambiente de trabajo positivo, seguro, así como la promoción de la eficiencia en la prestación de cuidados de enfermería y favorecer el bienestar de sus pacientes y de ellos mismos. (32)

Estrés

Se trata de una respuesta emocional y física a un deterioro incitado por exigencias percibidas, la

misma que resulta de la necesidad, capacidad y recursos del trabajador para enfrentar una determinada situación. Puede tener secuelas negativas en el desempeño de trabajo y la salud, así mismo la literatura menciona aquellos elementos desencadenantes de este problema, entre ellos tenemos: la falta de apoyo entre colegas, la mala organización laboral y el deficiente apoyo por parte de los jefes. (33)

Estrés en enfermeras:

El estrés afecta al profesional de enfermería de distintas formas, según los estudios antes mencionados, la carga laboral, el sufrimiento de los pacientes, la preparación insuficiente, la falta de apoyo de los superiores y la exposición a la muerte son algunos de los factores que generan estrés en las enfermeras. Estos factores pueden repercutir de forma adversa en la seguridad personal, el bienestar del trabajador, la calidad del servicio y en el sistema de salud en general. Finalmente, cuando se torna crónico puede ocasionar problemas de salud mental y físicas, además de afectar su capacidad y desempeño laboral. (34)

Dimensiones del estrés en enfermeras:

Las dimensiones que García propone son:

Dimensión física:

Es una respuesta del cuerpo a contextos que demandan un esfuerzo de tipo físico que se torna intenso y prolongado. En el caso de los profesionales de enfermería puede manifestarse a través de la carga excesiva laboral, el descanso inadecuado y la exposición a escenarios con gran esfuerzo físico, como: la movilización de pacientes y el trabajo durante tiempos prolongadas. Este tipo de estrés puede ocasionar efectos negativos en su trabajo diario, acrecentando el riesgo de lesiones, el agotamiento y la fatiga crónica que altera la calidad de atención. (35)

Dimensión psicológica:

Son respuestas humanas de tipo emocional que abarcan múltiples elementos como son: el sufrimiento y la muerte del hospitalizado, la toma de decisiones en ausencia del profesional médico, la preparación insuficiente ante preguntas del paciente, la falta de preparación para el soporte psicológico a la familia, el miedo a los nuevos equipos médicos y la impotencia de no poder hacer nada cuando un paciente se torna en peligro de muerte. Todos estos elementos pueden provocar bloqueos mentales, falta de control y hasta pensamientos suicidas. (35)

Dimensión social:

El estrés abarca efectos negativos en las relaciones interpersonales de los enfermeros, afectando su productividad y desempeño laboral, el mismo que puede trascender a patologías gastrointestinales, circulatorias, trastornos psicosomáticos y trastornos psicosociales. Dentro de los principales elementos que favorecen estos efectos tenemos: conflictos entre profesionales, malas relaciones en el trabajo, falta de comunicación efectiva, desacuerdo con respecto al tratamiento del paciente y sentimientos de odio hacia las críticas de su superior. (35)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

- a) Hi: existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.
- b) Ho: no existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.

3.2. Hipótesis específicas

- a) Hi: existe relación directa entre la sobrecarga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.
 - b) Ho: no existe relación entre la sobrecarga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.
-
- a) Hi: existe relación directa entre la sobrecarga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.
 - b) Ho: no existe relación entre la sobrecarga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.
-
- a) Hi: existe relación directa entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.
 - b) Ho: no existe relación entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.

- a) H_i : existe relación directa entre la organización del trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.
- b) H_o : no existe relación entre la organización del trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este 2024.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Hipotético-deductivo, pues se formulará un planteamiento hipotético para explicar la relación de las variables sobrecarga laboral y estrés que propongo, las mismas que se serán probadas a partir del tratamiento estadístico de la información recolectada, y posteriormente generará una conclusión que responderá al objetivo de investigación. (36)

3.2. Enfoque de Investigación

De enfoque cuantitativo, al orientarse como un análisis objetivo, probatorio y evidenciable, por ello se utilizó elementos numéricos y se efectuó el tratamiento estadístico que midió la conexión de la carga de trabajo y el estrés a través de un programa estadístico para explicar y revelar los resultados deseados. (37)

3.3. Tipo de Investigación

Aplicada, pues el estudio además de ampliar la comprensión existente sobre las variables que propongo, también planteará alternativas de solución al estrés a través de intervenciones dirigidas a la disminución de la sobrecarga laboral, si los resultados son como se plantea. (38)

3.4. Diseño de Investigación:

Se adoptó un diseño sin intervención, pues solo se limitará a la observación de los factores en estudio, no habrá necesidad de manipularlas o alterarlas para dirigir o generar un cambio en el resultado, puesto que el estudio solo medirá asociación de la carga laboral y el estrés. (39)

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

la población se conformó por todos los participantes (enfermeros) asistenciales que desempeñan funciones en el área de hemodiálisis de la Red de Clínicas de Lima Este correspondientes a un total de 80 profesionales, distribuidos en 8 clínicas durante el periodo 2024.

Unidad de análisis:

Cada uno de los enfermeros de las clínicas de hemodiálisis que pertenecen al sector privado.

Muestra:

El número de participantes fue el mismo de la población, pues debido a la cantidad limitada de participantes no se aplicó la fórmula de muestreo, conocido también como muestra censal.

Muestreo:

Sin muestreo, también llamado no probabilístico.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión:

- Especialistas enfermeros en nefrología que trabajen en la Red de clínicas de Lima Este.
- Enfermero con experiencia laboral mínima de 6 meses en hemodiálisis

Criterios de Exclusión:

- Enfermeros jefes
- Enfermeros que el día de la aplicación del cuestionario no estén presentes

3.6. Variables y operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Sobrecarga laboral	Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete un trabajador durante su estancia laboral, estas exigencias exceden su capacidad. (30)	Es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se someten los enfermeros de la Red de Clínicas Lima Este durante su turno de trabajo, y estas exigencias exceden su capacidad.	Sobrecarga física	- Postura - Desplazamiento - Esfuerzo muscular	Ordinal	Bajo: 0-22 puntos Medio: 23-45 puntos Alto: 46-68 puntos
			Sobrecarga mental	- Atención - Pausas - Ritmo de trabajo - Tratamiento - Información - Experiencias		
			Trabajo por turnos	- Distribución horaria - Agenda laboral - Consistencia laboral - Registro apropiado - Monitoreo de la salud - Adecuación al ciclo de vida - Condiciones de seguridad - Restricciones laborales		
			Organización de trabajo	- Asignación de funciones - Capacitación previa - Iniciativa propia - Gestión documental - Proceso de decisión - Vínculos interpersonales		

Estrés	Es la respuesta emocional y física caracterizada por una tensión constante generada por demandas exigentes percibidas. (35)	Es la respuesta emocional y física de los enfermeros de la red de Clínicas de Lima Este a ciertas demandas exigentes percibidas.	Factores Físicos	- Tiempo - Tareas realizadas - Recortes salariales - Sobrecarga de trabajo	Ordinal	Bajo: 34 – 67 Medio: 68 – 101 Alto: 102 – 136
			Factores Psicológicos	- Angustia - Defunciones - Grado de preparación - Sistemas de apoyo		
			Factores Sociales	- Problemas con los compañeros de trabajo - Trabajadores incompletos		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En esta investigación se empleó la encuesta como técnica estratégica, se trata de un método de adquisición de importante información en base a preguntas ordenadas y estructuradas que serán respondidas por un grupo de individuos seleccionados, que en este caso serán los enfermeros de las clínicas de Lima Este, con el objetivo de recopilar información específica que requiere el estudio. (42)

3.7.2. Descripción

El cuestionario se constituyó como instrumento de recojo de información, para este estudio se utilizaron dos cuestionarios.

1.-Sobrecarga laboral: cuestionario de Carga Laboral de Hart y Staveland

En cuanto al instrumento: fue creado por Hart y Staveland, en el año de 1988, con fin de medir la carga de trabajo, y fue adaptada en Perú por Gonzales Salazar en el 2018, consta de 68 ítems y 4 dimensiones como; físicas (16 ítems), mental (15 ítems), trabajo por turnos (13 ítems) y organización (24 ítems). Su tipo de respuesta fue dicotómica, con unos baremos de: Bajo (0–22), medio (23–45) y alto (46–68). (43)

2.- Estrés laboral: cuestionario “THE NURSING STRESS SCALE” (NSS)

Fue creado por Toft y Anderson en 1981, con el objetivo de medir la incidencia de estrés, fue adaptado en Perú por peralta Santivañez el 2019, consta de 34 ítems y 3 dimensiones como: físico (4 ítems, psicológico (20 ítems) y social (10 ítems). Su tipo de respuesta fue politómica, con unos baremos de: bajo (34 a 67), medio (68 a 101) y alto (102 a 136). (44)

3.7.3. Validación

- Para el instrumento de carga de trabajo se ejecutó la validez mediante la opinión de expertos, constituido por cinco profesionales expertos, quienes determinaron su aplicabilidad a través del estadístico V de Aiken, con un puntaje de 0,89, indicando una validez adecuada de contenido.
- Para el instrumento de estrés también se aplicó el juicio de expertos a través de cinco profesionales, obteniendo un V de Aiken de 0,91, indicando una adecuada validez

3.7.4. Confiabilidad

- Para el instrumento de carga laboral se usó el ensayo piloto aplicado a 30 profesionales que trabajan en un nosocomio Limeño de nivel III. El Alpha fue de 0,755 lo cual revela que la prueba de carga de trabajo tiene una fiabilidad satisfactoria.
- Para el instrumento de estrés se aplicó un piloto a 10 integrantes del equipo de enfermería que laboran en una clínica privada que tuvo como consecuencia un Alpha de 0,862 el cual indica que la herramienta tiene fiabilidad aceptable.

La prueba piloto se efectuó en dos grupos (diferentes en cuanto al lugar de aplicación) debido a que cada instrumento valora variables distintas y debía ser probado en escenarios laborales análogos a los de su aplicación final. El cuestionario de carga laboral se evaluó en enfermeros de un hospital nacional, mientras que el cuestionario de estrés se aplicó en una clínica particular. Aunque los instrumentos presentaban formatos diferentes (uno con ítems dicotómicos y el otro politómicos), se usó el Alfa de Cronbach para ambos, ya que es apropiado para establecer la consistencia interna tanto en escalas politómicas como dicotómicas sin afectar la confiabilidad obtenida.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos se elaboró en la plataforma estadística SPSS versión 25, se aplicó estadística descriptiva para calcular frecuencias y porcentajes de las variables sociodemográficas y de estudio, con el fin de caracterizar a la población. En lo concerniente al análisis inferencial, se empleó el test de normalidad Shapiro-Wilk, resultando una distribución que no sigue la normalidad, por lo que se optó por el estadístico Rho Spearman para calcular la asociación de las variables (sobrecarga laboral y estrés), pues esta prueba está diseñada para variables cualitativas que serán medidas de manera ordinal. Por último, los cálculos fueron ejecutados con un nivel de confianza del 95%. (45)

3.9. Aspectos éticos

Se aplicaron los siguientes principios éticos:

Autonomía: hace alusión al derecho que tienen las personas a decidir si desean participar o no en el estudio, por ello se obtendrá el asentimiento que será debidamente informado de forma verbal y escrita por cada enfermero que será parte de la pesquisa.

No maleficencia: se refiere a que no se ocasionará daños a nivel moral y psicológico del participante, pues todo efecto en busca de la salud debe efectuar el bien.

Justicia: se refiere a que todas las personas sujetas de estudio tienen respaldo legal que los proteja de los abusos que pueden ocurrir.

Beneficencia: se refiere a la acción de advertir y evitar hacer daño, y por el contrario hacer el bien o conceder beneficios; el ayudar debe estar por encima de los intereses del investigador. (46)

Asimismo, el estudio se desarrolló acorde a los lineamientos éticos de la Declaración de Helsinki, asegurando el respeto, dignidad y protección de los participantes durante todo el proceso investigativo. Se garantizó en todo momento la confidencialidad y el anonimato de la información, mediante el uso de códigos y resguardo seguro de los datos, los cuales fueron empleados únicamente con fines científicos. La investigación contó con la autorización institucional emitida por la Dirección de las Clínicas de Hemodiálisis de la Red Lima Este, así como con la aprobación del Comité de Ética correspondiente, cumpliendo con la normativa ética nacional e internacional.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Características de la población

Antes de revelar los resultados del estudio, se presentan la caracterización sociodemográfica de la población de estudio.

Tabla 1. Características demográficas

Variable	Categoría	n	Porcentaje (%)
Sexo	Femenino	78	98,00
	Masculino	2	2,00
Edad (años)	20–29	12	15,00
	30–39	40	50,00
	40–49	18	22,50
	≥ 50	10	12,50
	1–3 años	20	25,00
Años de servicio	4–9 años	35	43,75
	≥ 10 años	25	31,25
	Total	80	100,00

Nota. Base de datos del estudio (2024).

Interpretación: según los datos presentados en la tabla 1, la población estuvo constituida por 80 enfermeros, prevaleciendo el sexo femenino (98 %). El grupo etario más común fue el de 30 a 39 años (50 %), seguido por el grupo de 40 a 49 años (22,5 %). Respecto al tiempo de trabajo, el 43,75 % tuvo entre 4 y 9 años de experiencia en la unidad, mientras que el 31,25 % presentó 10 años a más. Los resultados revelan una población femenina, adulta joven y con experiencia intermedia en el servicio.

4.1.2. Análisis descriptivo (univariado) de resultados

Tabla 2. Tabla de distribución porcentual de la variable sobrecarga laboral

Sobrecarga laboral	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)	Porcentaje (%) válido	Porcentaje (%) acumulado
Medio	24	30,0	30,0	30,0
Alto	56	70,0	70,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Interpretación: según los datos presentados en la tabla 1, el 30 % de los enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este presentó un grado medio de sobrecarga laboral, el 70 % presentó un alto nivel, y no se identificó ningún caso con bajo grado de sobrecarga laboral.

Tabla 3. Distribución porcentual de la variable estrés

Nivel de estrés	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje (%) válido	Porcentaje (%) acumulado
Medio	25	31,25	31,25	31,25
Alto	55	68,75	68,75	100
Total	80	100	100	

Nota. Elaboración propia

Interpretación: según los datos presentados en la tabla 2, el 31,25 % de los enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este presentaron un grado medio de estrés laboral, el 68,75 % presentaron un alto nivel, y no se identificaron participantes con bajo grado de estrés laboral.

Tabla 4. Distribución porcentual de la dimensión carga física

Nivel de carga física	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Medio	30	37,5	37,5	37,5
Alto	50	62,5	62,5	100
Total	80	100	100	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: según los datos presentados en la tabla 3, el 37,50 % de los enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este presentaron un nivel medio de carga física, el 62,50 % presentaron un nivel alto, y no se registraron valores correspondientes a un bajo nivel de carga física.

Tabla 5. Distribución porcentual de la dimensión carga mental

Nivel de carga mental	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Medio	28	35,0	35,0	35,0
Alto	52	65,0	65,0	100
Total	80	100	100	

Nota. Elaboración propia

Interpretación: según los datos presentados en la tabla 4, el 35 % de los enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este presentaron un nivel medio de carga mental, el 65 %

presentaron un nivel alto, y no se evidenció la presencia de participantes con bajo nivel de carga mental.

Tabla 6. Distribución porcentual de la dimensión trabajo a turnos

Nivel de trabajo a turnos	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Bajo	5	6,25	6,25	6.25
Medio	40	50,0	50,0	50.0
Alto	35	43,75	43,75	100
Total	80	100	100	

Nota. Elaboración propia

Interpretación: a partir de los datos mostrados en la tabla 5, el 6,25 % de los enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este presentaron un nivel bajo de carga por trabajo a turnos, el 50 % presentaron en un grado medio, y el 43,75 % presentaron un alto nivel de trabajo a turnos.

Tabla 7. Distribución porcentual de la dimensión factores de la organización

Nivel de factores de la organización	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)	Porcentaje acumulado (%)
Medio	48	60,0	60,0	60,0
Alto	32	40,0	40,0	100
Total	80	100	100	

Nota. Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo con los datos mostrados en la tabla 6, el 60 % de los enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este presentaron un nivel medio de factores de organización en el trabajo, el 40 % presentaron en un nivel alto, y no se registró ningún porcentaje en nivel bajo de factores de organización en el trabajo.

4.1.3. Análisis bivariado descriptivo de resultados

Tabla 8. Distribución del estrés según nivel de carga física

Nivel de carga física	Estrés medio n (%)	Estrés alto n (%)	Total
Medio (30)	10 (12,5)	20 (25,0)	30
Alto (50)	15 (18,75)	35 (43,75)	50
Total (80)	25 (31,25)	55 (68,75)	80

Nota. Elaboración propia

Interpretación: los resultados mostrados en la tabla 8 consignan que, la mayoría de enfermeros con alto nivel de carga física presentaron estrés alto (43,75 %), mientras que aquellos con nivel medio presentaron tanto estrés medio (12,5 %), como alto (25 %). Esto indica una predisposición a que a medida que se acrecenta el nivel de carga física, se intensifica también el estrés.

Tabla 9. Distribución del estrés según nivel de carga mental

Nivel de carga mental	Estrés medio n (%)	Estrés alto n (%)	Total
Medio (28)	10 (12,5)	18 (22,5)	28
Alto (52)	15 (18,75)	37 (46,25)	52
Total (80)	25 (31,25)	55 (68,75)	80

Nota. Elaboración propia

Interpretación: según los datos registrados de la tabla 9, el estrés alto prevalece en quienes poseen carga mental alta (46,25 %), mientras que un grado medio de carga mental se distribuye entre estrés medio y alto. Esto indica que, conforme se acrecenta la carga mental, se eleva también el estrés.

Tabla 10. Distribución del estrés según nivel de trabajo a turnos

Nivel de trabajo a turnos	Estrés medio n (%)	Estrés alto n (%)	Total
Bajo (5)	2 (2,5)	3 (3,75)	5
Medio (40)	15 (18,75)	25 (31,25)	40
Alto (35)	8 (10)	27 (33,75)	35
Total (80)	25 (31,25)	55 (68,75)	80

Nota. Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo con lo consignado en la tabla 10, se muestra que la mayoría de enfermeros con nivel alto de trabajo a turnos presentan un alto estrés (33,75 %), mientras que en

aquellos con nivel medio de exposición a turnos hay un equilibrio entre estrés medio y alto. Esto sugiere una predisposición que, a mayor exposición a turnos, mayor será el estrés.

Tabla 11. Distribución del estrés según factores de organización

Nivel de factores de la organización	Estrés medio n (%)	Estrés alto n (%)	Total
Medio (48)	12 (15)	36 (45)	48
Alto (32)	13 (16,25)	19 (23,75)	32
Total (80)	25 (31,25)	55 (68,75)	80

Nota. Elaboración propia

Interpretación: de acuerdo a los datos consignados en la tabla 11, se muestra que el estrés alto prevalece en quienes tienen grado medio de factores de la organización (45 %), mientras que en aquellos con alto nivel de factores organizacionales, también hay existencia significativa de alto estrés (23,75 %). Esto sugiere que algunos factores organizacionales se relacionan con altos niveles de estrés.

4.1.4. Análisis inferencial de resultados

Prueba de normalidad de los puntajes totales

Para establecer el tipo de estadística inferencial más apropiado, se valoró la distribución puntajes totales de las variables mediante la prueba de normalidad Shapiro–Wilk, recomendado por su mayor potencia estadística, mejor sensibilidad para revelar desviaciones de normalidad e ideal para puntajes sumados de instrumentos psicométricos.

Variable	N	W	p
Sobrecarga laboral (total)	80	0.947	0.004
Estrés laboral (total)	80	0.912	< 0.001

Nota. Elaboración propia

Interpretación

Los valores de p fueron menores a 0,05 en las dos variables, por lo que se niega la hipótesis de normalidad. Esto demuestra que los puntajes totales de sobrecarga y estrés laboral no tienen una distribución normal, justificando el uso de estadística no paramétrica.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: no existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el estrés.

H1: existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el estrés.

Nivel de significación: 5 % (0,05).

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 12. Correlación entre la variable sobrecarga laboral y estrés

Variable	Medida	Sobrecarga laboral	Estrés laboral
Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,483**
	Significación (bilateral)	.	< 0,001
	N	80	80
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,483**	1,000
	Significación (bilateral)	< 0,001	.
	N	80	80

Nota. Elaboración propia

Toma de decisión: de acuerdo a los consignado en la tabla 12, el p-valor es de $0,001 < 0,05$, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación, esto otorga evidencia suficiente para afirmar que, existe relación entre la variable sobrecarga laboral y el estrés, asimismo, presenta un coeficiente de correlación de 0,483, que de acuerdo al criterio de Hernández-Sampieri y Mendoza, muestra una correlación positiva de magnitud media, puesto que

se ubica dentro del rango de +0.11 y +0.50, eso indica que, si la sobrecarga laboral presenta incremento, el estrés también incrementará en el mismo sentido y magnitud. (47)

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: no existe relación directa entre la carga física y el estrés.

Ha: existe relación directa entre la carga física y el estrés.

El nivel de significación: 5 % (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 13. Correlación entre la dimensión carga física y estrés

Variable	Medida	Carga física	Estrés laboral
Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	0,258*
	Significación (bilateral)	.	0,021
	N	80	80
Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,258*	1,000
	Significación (bilateral)	0,021	.
	N	80	80

Nota. Elaboración propia

Toma de decisión: en base a lo presentado en la tabla 13, el p-valor es de $0,021 < 0,05$, lo cual conduce al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación, esto aporta evidencia de una relación entre la dimensión carga física y el estrés, asimismo, el coeficiente obtenido (0,258) presenta una correlación positiva de magnitud media según el criterio de según Hernández-Sampieri y Mendoza, puesto que se encuentra entre el rango de +0.11 y +0.50, eso

indica que, si la carga física presenta incremento, el estrés también incrementará en el mismo sentido y magnitud. (47)

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: no existe relación directa entre la carga mental y el estrés.

Ha: existe relación directa entre la carga mental y el estrés.

El nivel de significación: 5 % (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 14. Correlación entre la dimensión carga mental y estrés

Variable	Medida	Carga mental	Estrés laboral
Carga mental	Coefficiente de correlación	1,000	0,297**
	Significación (bilateral)	.	0,008
	N	80	80
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,297**	1,000
	Significación (bilateral)	0,008	.
	N	80	80

Nota. Elaboración propia

Toma de decisión: la tabla 14 consigna un p-valor de $0,008 < 0,05$, lo cual conduce a un rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación, esto evidencia la existencia de una relación entre la dimensión carga mental y el estrés, asimismo, presenta un coeficiente de 0,297, que según el criterio de Hernández-Sampieri y Mendoza muestra una correlación positiva de magnitud media, puesto que se encuentra entre el rango de +0.11 y +0.50, eso indica que, si la

carga mental presenta incremento, el estrés también incrementará en el mismo sentido y magnitud.
(47)

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: no existe relación directa entre el trabajo a turnos y el estrés.

Ha: existe relación directa entre el trabajo a turnos y el estrés.

El nivel de significación: 5 % (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 15. Correlación entre la dimensión el trabajo a turnos y estrés

Variable	Medida	Trabajo a turnos	Estrés laboral
Trabajo a turnos	Coefficiente de correlación	1,000	0,295**
	Significación (bilateral)	.	0,008
	N	80	80
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,295**	1,000
	Significación (bilateral)	0,008	.
	N	80	80

Nota. Elaboración propia

Toma de decisión: en la tabla 15 se consigna un valor p-valor de $0,008 < 0,05$, lo cual conduce al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación, esto suministra evidencia suficiente de una relación entre la dimensión trabajo a turnos y el estrés, asimismo, presenta un coeficiente de 0,295, que según el criterio de Hernández-Sampieri y Mendoza, ostenta una correlación positiva de rango medio, puesto que se encuentra entre el rango de +0.11 y +0.50,

eso indica que, si el trabajo a turnos presenta incremento, el estrés también incrementará en el mismo sentido y magnitud. (47)

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: o existe relación directa entre factores de la organización y el estrés.

Ha: existe relación directa entre factores de la organización y el estrés.

El nivel de significación: 5 % (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 16. Correlación entre la dimensión factores de la organización y estrés

Variable	Medida	Factores de la organización	Estrés laboral
Factores de la organización	Coefficiente de correlación	1,000	0,495**
	Significación (bilateral)	.	<0,001
	N	80	80
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	0,495**	1,000
	Significación (bilateral)	<0,001	.
	N	80	80

Nota. Elaboración propia

Toma de decisión: según muestra la tabla 16, el p-valor es de $0,001 < 0,05$ lo cual conduce al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación, esto provee suficiente evidencia de una relación entre la dimensión factores de la organización y el estrés, asimismo, presenta un coeficiente de 0,495, que según el criterio de Hernández-Sampieri y Mendoza, exterioriza una correlación positiva de rango medio, puesto que se encuentra entre el rango de

+0.11 y +0.50, eso indica que, si los factores de la organización presenta incremento, el estrés también incrementará en el mismo sentido y magnitud. (47)

4.1.5. Discusión de resultados

El objetivo de la pesquisa fue: determinar si existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este.

Después del procesamiento de la información se evidenció que, tanto la sobrecarga laboral como el estrés laboral tuvieron asociación directa e importante, con un Spearman de 0,483 y un criterio de significación bilateral de 0,001, coincidiendo con, Kokoroco y Sanda , Wenderott et al., AL-Yaqoubi y Arulappan, que también demostraron una conexión directa y positiva entre el estrés y la sobrecarga de trabajo, difiriendo del estudio de Rohita et al., que además de la sobrecarga laboral consideró a la edad y el estado civil como elementos asociados al estrés. La sobrecarga laboral se describe como el contexto en el que los profesionales enfermeros se ven sometidos a una carga excesiva de trabajo a nivel físico y mental. (40) y el estrés se define como una respuesta emocional y física a un deterioro incitado por exigencias percibidas (41). Asimismo, la alta relación encontrada en esta investigación puede explicarse por las características del ambiente de hemodiálisis, donde la exposición prolongada a pacientes crónicos, las demandas asistenciales y el limitado personal ocasionan intensificación simultáneamente de ambos fenómenos, en contraste a otros estudios efectuados en servicios diferentes en cuanto a exigencias laborales. Además, el uso de instrumentos con diferente naturaleza de medición (dicotómico para sobrecarga y Likert para estrés) puede acrecentar la sensibilidad del puntaje total de estrés, favoreciendo una asociación más elevada entre las variables globales.

El objetivo específico 1 fue: identificar si existe conexión entre la carga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este. Después del proceso estadístico de la información se encontró que, tanto la carga física como el estrés laboral tuvieron asociación reveladora , significativa y directa, con un Spearman de 0,258 y una significancia de 0,021, coincidiendo con

Saedpanah et al., Beltrán y Arévalo, y Silvera et al., pues también evidenciaron conexión positiva y directa entre la carga física y el estrés, sin embargo, se observaron diferencias metodológicas relevantes; por ejemplo, el estudio de Silvera y compañeros fue cualitativo y su muestra incluyó profesionales de distintos niveles de atención, lo cual podría explicar diferenciaciones en la percepción del esfuerzo físico y del estrés. Asimismo, los resultados contrastaron con Hurtado et al., quienes no hallaron asociación entre carga física y estrés laboral, esta discrepancia podría deberse a diferencias en los escenarios laborales estudiados, al tipo de servicios valorados, al tamaño de la muestra o incluso a los instrumentos usados. La carga física se describe como la carga laboral física y exigente que afrontan los enfermeros en su trabajo diario como: posturas inadecuadas durante el turno de trabajo, movilización de pacientes, actividades repetitivas y movilizar equipos pesados (48). En el caso de las clínicas de hemodiálisis, las exigencias son intensas debido a la necesidad de preparar equipos, movilizar a pacientes hacia las máquinas y mantener posturas prolongadas durante el procedimiento, lo que podría explicar la relación observada en esta pesquisa.

El objetivo específico 2 fue: identificar si existe asociación entre la carga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este. Posterior al procedimiento estadístico se evidenció que, tanto la carga mental como el estrés laboral manifestaron conexión significativa y positiva, con un Spearman de 0.297 y un rango de significancia de 0,008, concordando con Calderón y Rivas, Hurtado et al., y Silvera et al, quienes demostraron que la carga mental se conecta directamente con el estrés laboral, aunque difirió con Silvera con respecto al tipo de estudio, pues el autor mencionado lo ejecutó desde el punto de vista cualitativo, también se diferenció del estudio de Rodríguez y Huapaya, pues por el contrario afirman que la carga mental no tiene relación significativa con el estrés. La exigencia mental se refiere a la exigencia mental que afronta el profesional de enfermería en su trabajo diario, como por ejemplo la necesidad de memorizar una cantidad masiva de información, la concentración

permanente, la toma invariable de decisiones en tiempos cortos, la presión por cumplir múltiples tareas (49). En el contexto de las clínicas de hemodiálisis, las demandas cognitivas suelen aumentar debido al monitoreo constante de los parámetros de las máquinas, el cuidado de varios pacientes y la identificación inmediata de posibles complicaciones, lo cual puede explicar la asociación encontrada en este estudio.

El objetivo específico 3 fue: identificar si existe relación entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este. Después del tratamiento de datos se halló que, tanto el trabajo por turnos como el estrés laboral tuvieron una clara conexión significativa además de directa, con un Spearman de 0,295 y un rango de significancia de 0,008, concordando con Ríos et al., Calderón y Rivas, y Vásquez y Guzmán que concluyeron que el trabajo por turnos influye directamente en la incidencia de estrés y la calidad de vida del enfermero, pero difiere de autores como: Hurtado et al que solo estudian carga mental y física sin tomar importancia al trabajo por turnos, definido como un régimen de organización laboral en el cual los enfermeros efectúan sus labores en horarios determinados y rotativos, pueden incluir turnos nocturnos y diurnos, con un tiempo de duración específica seguida de un periodo de pausa (50). En el entorno de hemodiálisis, los turnos suelen ser muy estrictos para responder al tratamiento renal, lo que puede limitar la capacidad de recuperación del enfermero, reforzando así la asociación hallada entre la turnicidad y el estrés.

Finalmente, el objetivo 4 fue: identificar si existe conexión entre la organización en el trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este. Posterior a la aplicación estadística se encontró que, tanto la organización en el trabajo como el estrés laboral tuvieron relación directa y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,495 y una significancia bilateral de 0,001, concordando con Calderón y Rivas que demostraron la relación directa entre la organización en el trabajo y el estrés. Este hallazgo concuerda con la evidencia que indica que una estructura laboral inútil, una

distribución desigual y la falta de claridad en las funciones aumentan el estrés en el personal de enfermería, a diferencia de Rodríguez y Huapaya, Hurtado et al, y Ríos et al, que no tomaron en consideración esta dimensión, además Torrente y Zapata determinaron un resultado opuesto al estudio, pues la organización en el trabajo no influyó en la incidencia de estrés. La organización laboral se refiere a la distribución y estructura de compromisos y tareas que tienen los enfermeros en su horario laboral, esto abarca el número de pacientes que estará a su cargo, la distribución equitativa, la coordinación de turnos y horarios, la planificación de actividades y la comunicación efectiva (51). En el caso de las clínicas de hemodiálisis, la organización es un elemento crítico, debido a la alta sumisión tecnológica del servicio y la necesidad de conservar ritmos de atención programados, lo que refuerza la relación hallada.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

a) Primera: existe relación directa, positiva y moderada ($p\text{-valor es } 0,001 < 0,05$) entre la sobrecarga laboral y el estrés. Esto indica que a mayor sobrecarga laboral, el nivel de estrés aumenta de manera considerable.

b) Segunda: existe relación directa, positiva y moderada ($p\text{-valor es } 0,021 < 0,05$) entre la carga física y el estrés laboral. Esto indica que el incremento de la carga física aumenta significativamente el estrés, aunque en menor magnitud que la sobrecarga total.

c) Tercera: existe relación directa, positiva y moderada ($p\text{-valor es } 0,008 < 0,05$) entre la carga mental y el estrés laboral. Esto refleja que el aumento de la carga mental eleva el estrés en un nivel intermedio.

d) Cuarta: existe relación directa, positiva y moderada ($p\text{-valor es } 0,008 < 0,05$) entre el trabajo por turnos y el estrés laboral. Esto sugiere que la rotación de turnos genera un aumento significativo en los niveles de estrés.

e) Quinta: existe relación directa, positiva y moderada ($p\text{-valor es } 0,001 < 0,05$) entre los factores de organización y el estrés laboral. Esto indica que los elementos organizativos contribuyen significativamente al aumento del estrés.

5.2. Recomendaciones

- a) Se recomienda implementar estrategias para reducir la sobrecarga laboral en el personal de enfermería, promoviendo un equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles.
- b) Se recomienda valorar y optimizar la carga física del personal, considerando el manejo apropiado de esfuerzos, tareas y desplazamientos extenuantes, así como el uso de ayudas técnicas y medidas de previsión de riesgos.
- c) Se recomienda atender la carga mental del personal, fomentando estrategias de apoyo psicológico, manejo del ritmo laboral y pausas activas para minimizar el estrés laboral.
- d) Se recomienda planear la programación de turnos de modo que garantice un descanso apropiado y se evite la fatiga mental y física del personal.
- e) Se recomienda fortificar la organización y coordinación del personal, estableciendo procesos claros de responsabilidades y comunicación para reducir conflictos y optimizar la eficiencia laboral en equipo.

REFERENCIAS

1. Fontecha Inzulza N, Flores Ferro E, Maureira Cid F, Silva Salse Á, Muñoz Lara M. Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en las unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala* [Internet]. 2020 Apr 24 [cited 2024 Apr 23];23(4):1650. Available from: www.revistas.unam.mx/index.php/repwww.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin
2. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021 Apr 24 [cited 2024 Apr 23];37(4):1–18. Available from: <http://orcid.org/0000-0003-3540-8156>
3. Terns-Campius L, Pedreira-Robles G. Prevalencia de burnout en enfermeras de nefrología tras un año de pandemia por COVID 19. *Enfermería Nefrológica* [Internet]. 2022 Apr 24 [cited 2024 Apr 23];25(1):39–45. Available from: <https://doi.org/10.37551/S2254-28842022004>
4. Álvarez Tapia A, Delgado Hermosilla A, Jadue Tuma A, Aller Gonzalez J, Gálvez Pradenas J. Experiencia de estrés en enfermeras(os) de la unidad de cuidados críticos durante la pandemia COVID-19 durante el 2020 en la Región Metropolitana. *Revista Confluencia* [Internet]. 2022 Apr 24 [cited 2024 Apr 23];5(2):10–3. Available from: <https://revistas.udd.cl/index.php/confluencia/article/view/754/663>
5. Vásquez Mendoza S, González Márquez YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. *Revista de Ciencias de la Salud* [Internet]. 2020 Apr 24 [cited 2024 Apr 23];2(2):51–9. Available from: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85/520>
6. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia del COVID 19. *Revista Científica Multidisciplinaria* [Internet]. 2020 Nov 9 [cited 2024 Apr 24];4(3):41–50. Available from: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
7. Brown Britton KA. Estrés laboral en el personal de enfermería. *Revista Saluta*. 2022 Apr 24;(3):73–99.
8. Del Valle Solórzano KS. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio* [Internet]. 2021 Apr 25 [cited 2024 Apr 24];1(47):169–83. Available from: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>
9. Martínez SM, Gonzalez Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un Hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Revista de información científica para la dirección en Salud* [Internet]. 2022 Apr 25 [cited 2024 Apr 24];(38):1–14. Available from: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/html/>

10. Candelaria Comezaquira-Reay A, Terán-Ángel G, José Quijada-Martínez P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021 [cited 2024 Apr 24];37(4):1–21. Available from: <https://orcid.org/0000-0002-3506-4691>
11. Organización Mundial de la Salud. OMS. 2024 [cited 2024 Apr 24]. Incidencia de sobrecarga laboral en enfermeras. Available from: <https://www.who.int/es>
12. Hurtado Ávila J, Burquéz Hernández G, Izaguirre Sotomayor M. Sobrecarga Laboral y Burnout en el Personal de Enfermería de un Hospital de Perú Durante el COVID-19. *Revista de Investigación Científica Ágora* [Internet]. 2023 Apr 25 [cited 2024 Apr 24];10(1):11–6. Available from: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/235/213>
13. Biganeh J, Ashtarinezhad A, Behzadipour D, Khanjani N, Tavakoli Nik A, Bagheri Hosseiniabadi M. Investigating the relationship between job stress, workload and oxidative stress in nurses. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* [Internet]. 2022 Apr 3 [cited 2024 Apr 24];28(2):1176–82. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10803548.2021.1877456>
14. Moscoso M, Delgado E. La teoría del estrés crónico como modelo científico en neurociencia cognitiva. *Revista de Investigación en Psicología* [Internet]. 2015 Jun 15 [cited 2024 Apr 28];18(1):167–80. Available from: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/11786>
15. Bakker AB, Demerouti E. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology* [Internet]. 2013 [cited 2024 Jun 8];29(3):107–15. Available from: www.elsevier.es/rpto
16. Beltrán Salazar MB, Arévalo Marco RA. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2023 Apr 30 [cited 2024 Apr 29];4(2):4918–30. Available from: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948/1248>
17. Calamassi D, Li Vigni ML, Fumagalli C, Gheri F, Pomponi GP, Bambi S. The Listening to music tuned to 440 Hz versus 432 Hz to reduce anxiety and stress in emergency nurses during the COVID-19 pandemic: a double-blind, randomized controlled pilot study. *Acta Biomed* [Internet]. 2022 [cited 2024 Apr 29];93(S2):1–13. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35545982/>
18. Akimbekov NS, Razzaque MS. Laughter therapy: A humor-induced hormonal intervention to reduce stress and anxiety. *Curr Res Physiol* [Internet]. 2021 [cited 2024 Apr 29];4:135–8. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.crphys.2021.04.002>
19. AL-Yaqoubi S, Arulappan J. Sources of Work-Related Stress Among Omani Nurses: A Cross-Sectional Study. *J Patient Exp* [Internet]. 2023 Jan 1 [cited 2024 Apr 30];10:1–10. Available from: <https://us.sagepub.com/en-us/nam/open-access-at-sage>

20. Rohita T, Nursalam N, Hadi M, Pramukti I, Nurkholik D, Septiane A, et al. Work-related stress among nurses in the COVID-19 pandemic: What are the contributing factors? *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2023 May 1 [cited 2024 May 1];76(Suppl 1):1–6. Available from: </pmc/articles/PMC10695032/>
21. Wenderott K, Franz S, Friedrich MG, Boos M. Job demands at the patient's bedside and their effects on stress and satisfaction of nurses. *BMJ Open Qual* [Internet]. 2023 May 1 [cited 2024 May 1];12(1):1–8. Available from: <http://bmjopenquality.bmj.com/>
22. Torrente García M, Zapata Pulgarín L. Estrés laboral y factores de la cultura organizacional que pueden influirlo. [Medellín]: Universidad de Medellín; 2023.
23. Saedpanah K, Ghasemi M, Akbari H, Adibzadeh A, Akbari H. Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses: PLS SEM modeling. *Eur J Transl Myol* [Internet]. 2022 Nov 21 [cited 2024 Apr 29];33(1):1–11. Available from: <https://www.pagepressjournals.org/bam/article/view/10909>
24. Silvera Carminati AE, Prol Misura SM, Gallardo Denis Y V. Situação de sobrecarga física e mental na enfermagem em Uruguai durante a pandemia de Covid 19. *Revista Uruguaya de Enfermería (En línea)* [Internet]. 2022 Jul 1 [cited 2024 Jul 14];17(2):1–20. Available from: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-03712022000101203&lng=es&nrm=iso&tlng=es
25. Vásquez-Yañez J, Guzmán-Muñoz E. Calidad de vida, Burnout e indicadores de salud en enfermeras/os que trabajan con turnos rotativos. *Univ Salud* [Internet]. 2021 Aug 31 [cited 2024 Jul 15];23(3):240–7. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000300240&lng=en&nrm=iso&tlng=es
26. Kokoroko E, Sanda MA. Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Saf Health Work* [Internet]. 2019 May 1 [cited 2024 Apr 30];10(3):341–6. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
27. Ccorahua Rodriguez DL, Rodolfo Arévalo M. Vista de Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital rezola de cañete en pandemia covid-19, LIMA 2022. *Revista Ciencia Latina* [Internet]. 2022 [cited 2024 May 1];7(1):5583–600. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4873/7394>
28. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2021 May 2 [cited 2024 May 1];37(4):1–18. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000400013&script=sci_arttext
29. Rodríguez Villanueva MN, Huapaya Flores GA. Carga laboral y el síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología* [Internet]. 2021 Jan 1 [cited 2024 May 1];4(8):5–17. Available from: <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55/139>

30. Ríos Fuentes P, Rodríguez Rivera RI, Dorantes Gómez SA, Gallegos-Torres RM. Síndrome de burnout y sobrecarga laboral de enfermería en el área COVID 19. ESI Preprints [Internet]. 2022 Aug 11 [cited 2024 May 7];7:90–102. Available from: <https://esipreprints.org/index.php/esipreprints/article/view/10>
31. González Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. 2022 [cited 2024 Sep 4];(38):1–3. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008
32. Matamoros Huarcaya R. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital José Casimiro Ulloa, 2021. [Internet]. [Lima]: Universidad María Auxiliadora; 2022 [cited 2025 Nov 26]. Available from: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/979/MATAMOROS%20HUARCAYA%20ROXANA%20%20TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Buitrago Orjuela ÁL, Barrera Verdugo MA, Plazas Serrano LY, Catalina Chaparro Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá [Internet]. 2021 Nov 11 [cited 2024 Sep 4];8(2):131–46. Available from: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
34. Mabel Molina-Chailán P, Muñoz-Coloma M, Schlegel-San Martín G. Work-Related Stress in Nurses at Critical Care Units. Med Segur Trab (Internet). 2019;65(256):177–85.
35. García García P, Jiménez Martínez AA, Hinojosa Gacía L, Gracia Castillo GN, Cano Fajardo LE, Abeldaño Zúñiga RA. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Revista de Salud Pública [Internet]. 2020 May 9 [cited 2024 May 8];65–73. Available from: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
36. Reyes Blácido I, Damián Guerra E, Ciriaco Reyes N, Corimayhua Luque O, Urbina Olortegui M. Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 2022 Jan 1 [cited 2024 May 8];(2):1–19. Available from: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3106>
37. Padilla-Avalos CA, Marroquín-Soto C. Enfoques de investigación en odontología: cuantitativa, cualitativa y mixta. Rev Estomatol Herediana. 2021;31(4):338–40.
38. Esteban Nieto NT. Tipos de investigación. Core [Internet]. 2018 [cited 2024 May 8];1–4. Available from: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/calculo-aplicado-a-la-fisica-1/esteban-nieto-n-2018-tipos-de-investigacion/64165903>

39. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes* [Internet]. 2019 Jan 1 [cited 2024 May 8];30(1):36–49. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-metodologia-tipos-disenos-estudio-mas-S0716864019300057>
40. Peña Ponce DK, Toala Pincay MY, Toala Pincay BA. Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO* [Internet]. 2022 Jun 6 [cited 2024 Sep 4];6(1):29–40. Available from: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1625>
41. Avila Vera JL. Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS* [Internet]. 2023 Apr 9 [cited 2024 Sep 4];5(3):719–32. Available from: <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/605>
42. Feria Avila H, Matilla González M, Mantecón Licea S. La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación* [Internet]. 2020 Sep 30 [cited 2024 May 13];11(3):62–79. Available from: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
43. Gonzales Salazar EM. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [cited 2024 May 14]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
44. Peralta Santivañez KS. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería de emergencias del Hospital Marino Molina. Comas, 2019 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [cited 2024 May 14]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40790>
45. Apaza Zúñiga E, Cazorla Chambi S, Condori Carbajal C, Arpasi Meléndez FR, Tumi Figueroa I, Yana Viveros W, et al. La Correlación de Pearson o de Spearman en caracteres físicos y textiles de la fibra de alpacas. *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú* [Internet]. 2022 [cited 2024 Jul 15];33(3):22908. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-91172022000300009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
46. Ontano M, Mejía A, Avilés M. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. *Revista científica multidisciplinar sobre ciencias de la salud, naturales, sociales y formales* [Internet]. 2021 May 15 [cited 2024 May 14];3(3):9–16. Available from: <https://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27/90>
47. González Mares M. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Vol. 10, *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*. Universidad Nacional Autonoma de Mexico; 2019. 92–95 p.

48. Silvera Carminati AE, Prol Misura SM, Gallardo Denis Y V. Situación de carga física y mental en enfermería de Uruguay durante la pandemia Covid 19. *Revista Uruguaya de Enfermería* [Internet]. 2022 Jul 1 [cited 2024 Sep 5];17(2):1–20. Available from: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-03712022000101203&lng=es&nrm=iso&tlng=es
49. Almudéver Campo L, Pérez Jordan I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Revista Ene* [Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 5];13(1):1–23. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
50. Castillo-Guerra B, Guiance-Gómez LM, Méndez-Pérez C, Pérez-Aguilera AF. Impacto de los turnos de trabajo en la calidad del sueño del personal de enfermería en dos hospitales de tercer nivel de Canarias. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2022 Dec 23 [cited 2024 Sep 5];68(267):105–17. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2022000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
51. Orozco Vásquez MM, Zuluaga Ramírez YC, Pulido Bello G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería* [Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 5];18(1):1–16. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6986237&info=resumen&idioma=ENG>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1:	Tipo de investigación: Cuantitativa
¿Existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red de Lima- 2024?	Determinar si existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024	Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima-Este 2024.	Sobrecarga laboral	Método: Hipotético-deductivo
1.2.2. Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Existe relación entre la sobrecarga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024?	Identificar si existe relación entre la sobrecarga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024	Existe relación directa entre la sobrecarga física y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este– 2024.	-Sobrecarga física	
¿Existe relación entre la sobrecarga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024?	Identificar si existe relación entre la sobrecarga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024	Existe relación directa entre la sobrecarga mental y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este– 2024.	-Sobrecarga mental	
¿Existe relación entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este - 2024?	Identificar si existe relación entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024	Existe relación directa entre el trabajo por turnos y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este– 2024.	-Trabajo por turnos	
¿Existe relación entre la organización de trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024?	Identificar si existe relación entre la organización de trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este – 2024	Existe relación directa entre la organización de trabajo y el estrés en enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este– 2024.	-Organización de trabajo	
			Variable 2:	Diseño: no experimental
			Estrés Laboral	Población: 80 enfermeros
			Dimensiones	
			-Factores físicos	Muestra: 80 enfermeros (muestra censal)
			-Factores psicológicos	
			-Factores sociales	

Anexo 3: instrumentos

INSTRUMENTO DE MEDICION DE SOBRECARGA LABORAL

Objetivo: evaluar la sobrecarga laboral en enfermeros de las Clínicas de Hemodiálisis de la Red Lima Este.

Instrucciones: marque con **X** la opción que considere correcta según su experiencia.

Datos del participante:

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo en la institución: _____

Dimensión 1: carga Física

Evalúa los esfuerzos físicos durante la jornada laboral: postura, desplazamiento y manipulación de cargas.

Ítem	Pregunta	No (0)	Sí (1)
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.		
2	Mantiene la columna en postura adecuada de pie o sentado.		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas, estas son menores a 3 kg.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		

14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta.		

Dimensión 2: carga Mental

Evalúa la atención, pausas, ritmo de trabajo, tratamiento de información y experiencia.

Ítem	Pregunta	No (0)	Sí (1)
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente.		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		

Dimensión 3: trabajo a turnos

Ítem	Pregunta	Sí (1)	No (0)
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral.		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		

39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La duración de un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		

Dimensión 4: factores de la Organización

Ítem	Pregunta	Sí (1)	No (0)
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (preparación, ejecución y revisión).		
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
52	El trabajador puede tener iniciativa para resolver algunas incidencias.		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las instrucciones de ejecución están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo.		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.		
62	Existe un sistema de consulta y se discuten problemas referidos al trabajo.		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.		

66	Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.		
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior.		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.		

INSTRUMENTO DE MEDICION DE ESTRÉS LABORAL

Objetivo: este instrumento tiene como propósito medir el estrés laboral en enfermeros

Instrucciones: marque con una X la opción que considere más adecuada según su experiencia laboral. La escala se interpreta de la siguiente manera:

- Nunca (0)
- Casi nunca (1)
- A veces (2)
- Casi siempre (3)
- Siempre (4)

Datos del participante

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo de servicio: _____

Dimensión 1: estrés Físico

Ítem	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería.					
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera.					
3	Ha sido transferido a otra unidad con escasez de personal.					
4	Hay insuficiente personal para					

	cubrir adecuadamente el trabajo.					
--	----------------------------------	--	--	--	--	--

Dimensión 2: estrés psicológico

Ítem	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.					
6	Observa el sufrimiento de un/a paciente y le conmueve.					
7	La muerte de un/a paciente con quien entabló relación estrecha le es difícil superar.					
8	La muerte de un/a paciente le entristece.					
9	Tomar decisiones respecto a un paciente cuando el médico no está disponible lo desestabiliza.					
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene respuesta satisfactoria le produce frustración.					
11	La falta de oportunidades para expresar sentimientos negativos hacia los pacientes le afecta.					
12	No sentirse preparado/a para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales le desmoraliza.					
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado le confunde.					
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente afecta su estado emocional.					
15	Realizar procedimientos que serán dolorosos para los pacientes le causa temor.					
16	No conocer qué comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o tratamiento le fastidia.					
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente le					

	asusta.					
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener preparación adecuada para ayudar a los pacientes emocionalmente.					
19	Falta de oportunidades de hablar abiertamente sobre problemas relacionados con los pacientes le afecta.					
20	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.					
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos, equipos electrónicos) le irritan demasiado.					
22	La falta de disponibilidad de personal y 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.					

Dimensión 3: estrés social

Ítem	Pregunta	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
25	Tiene conflictos con su médico.					
26	Ser criticado/a por su médico le enfurece.					
27	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente le estresa.					
28	Si un/a médico ordena lo que parece un tratamiento inadecuado para un paciente, lo contradice.					
29	Critica la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.					
30	Tiene conflictos con su supervisor/a.					
31	Dificultad al trabajar con un/a enfermero/a de su propia unidad					

	disminuye su eficiencia.					
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.					
33	Dificultad al trabajar con enfermeros/as externos/as a su unidad.					
34	Ser criticado/a por un supervisor le produce sentimientos de odio.					

Anexo 4. Validación de instrumento por juicio de expertos

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: SOBRECARGA LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: SOBRECARGA FÍSICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado.	X		X		X		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado.	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.	X		X		X		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.	X		X		X		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.	X		X		X		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.	X		X		X		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.	X		X		X		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.	X		X		X		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.	X		X		X		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	X		X		X		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.	X		X		X		

15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas	X		X		X		—
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta	X		X		X		—
	DIMENSIÓN 2: SOBRECARGA MENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	—
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		—
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		—
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		—
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.	X		X		X		—
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		—
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	X		X		X		—
23	El trabajo se basa en los procesos de información.	X		X		X		—
24	La información se percibe correctamente.	X		X		X		—
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		—
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.	X		X		X		—
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		—
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.	X		X		X		—
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	X		X		X		—
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		—
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X		—
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO POR TURNOS	Si	No	Si	No	Si	No	—

32	El trabajo que se realiza es a turnos.	X		X		X	
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.	X		X		X	
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.	X		X		X	
35	Los equipos de trabajo son estables.	X		X		X	
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral.	X		X		X	
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	X		X		X	
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X	
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.	X		X		X	
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN DE TRABAJO							
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X	
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	X		X		X	
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X	
48	La preparación de los trabajadores está en relación con el trabajo que realizan.	X		X		X	
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X	

50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X		—
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X		—
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	X		X		X		—
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X		—
54	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X		—
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X		—
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X		—
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones y procedimientos) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X		—
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	X		X		X		—
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		—
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X		—
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	X		X		X		—
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X		—
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		—
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	X		X		X		—
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	X		X		X		—
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	X		X		X		—

67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (telefono, etc.)	X		X		X		—
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación	X		X		X		—
VARIABLE 2: ESTRÉS								—
DIMENSIÓN 1: FÍSICOS		Si	No	Si	No	Si	No	—
1	Tiene que realizar muchas tareas no relacionadas con la enfermería.	X		X		X		—
2	Le falta tiempo para completar todos sus cuidados como enfermera.	X		X		X		—
3	Ha sido trasferido a otra unidad con escasez de personal.	X		X		X		—
4	Hay insuficiente personal para cubrir adecuadamente.	X		X		X		—
DIMENSIÓN 2: PSICOLÓGICOS		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Le afecta conversar con un/a paciente sobre su muerte inminente.	X		X		X		—
6	Observa el sufrimiento de un/a paciente, le conmueve.	X		X		X		—
7	La muerte de un/a paciente con quien entablo una relación estrecha, le es difícil de superar.	X		X		X		—
8	La muerte de un/a paciente, le entristece.	X		X		X		—
9	Tomar una decisión con respeto a un paciente cuando el médico no está disponible, la desestabiliza.	X		X		X		—
10	Que un paciente le pregunte algo para lo que no tiene una respuesta satisfactoria, le produce frustración.	X		X		X		—
11	Le falta de oportunidades para expresar a otras personas de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	X		X		X		—

12	No sentirse preparad/o para ayudar a los familiares de los pacientes en sus necesidades emocionales, la desmoraliza.	X		X		X	
13	La incertidumbre de no saber el funcionamiento de un equipo técnico especializado la confunde.	X		X		X	
14	La falta de conocimiento para prestar apoyo emocional a un paciente, afecta su estado emocional.	X		X		X	
15	Realizar procedimientos que serán experiencias dolorosas para los pacientes, le causa dolor	X		X		X	
16	No conocer lo que se puede comunicar a un paciente o a su familia sobre su condición médica o su tratamiento, le fastidia sobremanera.	X		X		X	
17	El miedo a cometer un error en el tratamiento de un/a paciente, la asusta.	X		X		X	
18	Tiene sentimientos de culpa al no tener una preparación adecuada para ayudar a los pacientes en el campo emocional.	X		X		X	
19	Tiene falta de oportunidades de hablar abiertamente con otras personas de la unidad sobre problemas relacionados a los pacientes.	X		X		X	
20	Siente impotencia ante el caso de un paciente que no presenta mejoría.	X		X		X	
21	Las roturas de equipo técnico (ordenador, instrumentos y equipos electrónicos, etc., le irritan demasiado).	X		X		X	
22	La falta de disponibilidad de personal y la atención fuera de horario a los pacientes, le hacen perder la cordura	X		X		X	
23	La ausencia de un/a médico al producirse la muerte de un paciente, le da miedo.	X		X		X	
24	La ausencia de un médico en una urgencia médica, le produce pánico.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 1: SOCIAL			X		X	
25	Tiene conflictos con su médico.	X		X		X	
26	Ser criticada/o por su médico, le enfurece.	X		X		X	
27	El estar en desacuerdo con el tratamiento con un médico en el tratamiento de un/a paciente, le estresa.	X		X		X	
28	Si un/a médico ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente, usted le contradice.	X		X		X	

29	Critica usted la información inadecuada que da el médico sobre la situación médica de un paciente.	X		X		X		
30	Tiene conflictos con él/ella supervisor/a.	X		X		X		
31	Hay dificultades al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.	X		X		X		
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	X		X		X		
33	La dificultad al trabajar con un/a enfermero/a o enfermeros/as en particular, externos/as a su unidad.	X		X		X		
34	Ser criticado/a por un supervisor, le produce sentimientos de odio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Montoya Pacheco Yathuin

DNI: 4.619.1066

Especialidad del validador: Mg. en Gestión en los servicios de salud

4 de 10 del 2024

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

R. Montoya

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Galinda Vilchez Jhan Harold

DNI: 43440339

Especialidad del validador: Mg. en gestión en los servicios de salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 10 del 2014



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Rivera Roy

DNI: 41609920

Especialidad del validador: Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pádenas Valverde Juan Carlos

DNI: 20048150

Especialidad del validador: Gerencia General

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

4 de 10 del 2024

Pádenas

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Unos

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Hector Juhua Paul Kitor

DNI: 41321206

Especialidad del validador: Id. en Gestión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

2 de 10 del 2024

Rosendo

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Confiabilidad:

Sobrecarga laboral:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,755	68

Confiable

Estrés laboral:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	34

Confiable

CARTA DE ACEPTACIÓN

CORTEZ CHACALTANA, ALICIA MILAGROS ROSARIO

ALUMNA DE LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER, ESCUELA POSGRADO.

Presente.-

ASUNTO AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO EN LA CLÍNICA FRANCISCO I

REFERENCIA S/N

Es grato dirigirme a Usted, para saludar cordialmente y según documento de la referencia, hacer de conocimiento que el Director Médico de la Clínica Francisco I **AUTORIZA**, a la Investigadora Principal: **CORTEZ CHACALTANA, ALICIA MILAGROS ROSARIO**, Alumna de la Universidad Norbet Wiener, Escuela de Posgrado, en relación la tesis de Investigación Titulada: **“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LAS CLINICAS DE HEMODIALISIS DE LA RED LIMA ESTE 2024”**

Asimismo, desearte éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de aporte a la sociedad con miras a dar soluciones: por ello, se solicita que se nos remita el informe final a fin de implementar mejoras con los resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro particular me suscribo de Ud.,



Director Médico de
Clínica Francisco I

Anexo 3:

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador (a): Cortez Chacaltana, Alicia Milagros Rosario

Título: "SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LAS CLÍNICAS DE HEMODIÁLISIS DE LA RED LIMA ESTE 2024"

Propósito del estudio

Le extendemos una cordial invitación para ser parte del estudio: "SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LAS CLINICAS DE HEMODIALISIS DE LA RED LIMA ESTE 2024". Este estudio es llevado a cabo por una investigadora de la Universidad antes mencionada, Cortez Chacaltana, Alicia Milagros Rosario. El fin supremo de esta pesquisa es aportar conocimiento útil para la mejora de las condiciones laborales y el bienestar del personal de salud. Su ejecución nos permitirá analizar la conexión entre la sobrecarga laboral y el estrés en profesionales enfermeros de las clínicas de hemodiálisis de la Red Lima Este.

Procedimientos

Si su persona accede formar parte del staff de participantes, se le solicitará completar dos cuestionarios, el primero evalúa la sobrecarga laboral que contiene 68 preguntas con respuesta de si/no y el segundo valora el estrés laboral que contiene 34 preguntas con respuestas de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. El tiempo estimado para responder ambos instrumentos es de aproximadamente media hora. Los hallazgos serán entregados de manera personal o se manejarán con absoluto respeto y anonimato.

Riesgos: su colaboración en esta investigación no implicará riesgo para su privacidad, puesto que estará codificada, y solo se manejarán datos ordinarios con fines académicos. Además, la información obtenida será resguardada y no se facilitará los datos conseguidos con su amable ayuda.

Beneficios: los participantes de esta pesquisa se beneficiarán fortaleciendo sus saberes sobre carga laboral y estrés, de este modo se podrá fortificar las deficiencias que se puedan encontrar. Además, se podrá crear estrategias para corregir y mejorar la carga laboral en las clínicas de Hemodiálisis.

Costos e incentivos

La participación en esta pesquisa no implica ningún costo para Ud. Tampoco será acreedor de algún aliciente económico ni otros suministros materiales a cambio de su colaboración.

Confidencialidad

Toda la información será recopilada mediante codificación, sin usar nombres personales. Si los hallazgos son divulgados en las plataformas académicas, no se expondrá ninguna información que lo identifique. Asimismo, los archivos serán resguardados y no se encontrarán disponibles para personal ajeno a la pesquisa.

Derechos del paciente

En el caso que usted experimente incomodidad durante la aplicación del instrumento, tendrá la plena libertad de retirarse, o de lo contrario abstenerse a responder alguna parte del cuestionario, o simplemente abstenerse a formar parte del estudio sin ningún tipo de culpa. Si tiene alguna interrogante, debe contactarse con Cortez Chacaltana, Alicia Milagros Rosario telf.: 990653144 o al comité de ética Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta, presidenta del Comité de Ética para la

Investigación de la Universidad Norbert Wiener, teléfono +51 924 569 790, e- mail: comite.etica@
uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto buenamente ser parte de esta investigación, comprendo los posibles efectos de mi participación, también reconozco que tengo el derecho a no participar o retirarme en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este asentimiento.

Participante

Nombre:

DNI:

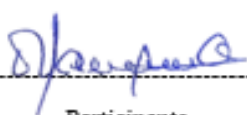
Investigador

Nombre:

DNI:

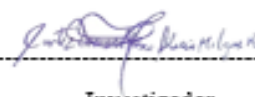
CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.



Participante

Nombre: Irene Rosario Jauregui Cárdenas
DNI: 08080387



Investigador

Nombre: Cortez Chacaltana Alicia
DNI: 21505689

13% 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

- 11%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 10%  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

- 11% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 10% 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	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	2%
2	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2023-12-16	2%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Internet	files.core.ac.uk	<1%
6	Internet	repositorio.unica.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-03-03	<1%
9	Internet	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-27	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2023-05-17	<1%