



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Tesis

Carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil

Manuel Barreto, Lima 2023

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Espinoza Espinoza, Lady Maricielo


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9093-8615>

Asesor: Mg. Quispe Casanova, Alexander

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7319-7228>

Lima – Perú

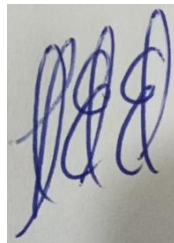
2025

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

Yo, **LADY MARICIELO ESPINOZA ESPINOZA** ; bachiller de la facultad de ciencia salud y Escuela Académica PROFESIONAL DE ENFERMERIA de la universidad privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: **“CARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL MANUEL BARRETO, LIMA 2023.”**, Asesorado por el docente: Mg. Quispe Casanova, Alexander DNI 43277477 Código Orcid: **0000-0001-7319-7228** tiene un índice de similitud de 19 (diecinueve) % con oid: 14912:454423158 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.
 Así mismo:

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor
 LADY ESPINOZA ESPINOZA
 DNI: 40773827



.....
 ...Firma
 Quispe Casanova, Alexander
 DNI: 43277477

Lima, 22 de mayo del 2024

El porcentaje de fuentes principales no afecta la originalidad de la investigación ya que está relacionada con los resultados y reportes de tablas, así como ciertas bases teóricas que repiten ciertas palabras. En las conclusiones, así como hipótesis el sistema reporta también similitud, pero es porque se menciona a los objetivos.

DEDICATORIA

A mi madre y sobrina Samantha
por ser mis motivos para culminar
la carrera.

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi familia y mis amigos por ser mi soporte día a día. Al personal de salud del CMI Manuel Barreto por las enseñanzas brindadas y el cariño hacia los internos. A mi amigo y compañero de estudios Álvaro por la paciencia, el apoyo constante y motivación. A mi amiga Silvana que se convirtió en mi ángel desde el cielo.

INDICE GENERAL

RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCION	x
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	8
1.2.1 Problema general	8
1.2.2 Problemas específicos.....	8
1.3 Objetivos de la investigación	8
1.3.1 Objetivo general.....	8
1.3.2 Objetivos específicos	8
1.4 Justificación de la investigación	9
1.4.1 Teórica.....	9
1.4.2 Metodológica	10
1.4.3 Práctica.....	11
1.5 Limitaciones de la investigación.....	11
2.1 Antecedentes internacionales	12
2.2 Antecedentes nacionales	14
2.2 Bases teóricas.....	17
2.2.1 Carga laboral	17
2.2.2 Estrés en el personal de salud	21
2.3 Formulación de hipótesis	26

2.3.1 Hipótesis general.....	26
2.3.2 Hipótesis específicas.....	26
3.1 Método de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Enfoque de la investigación	28
3.3 Tipo de investigación	28
3.4 Diseño de la investigación	28
3.5 Población, muestra y muestreo Población	29
3.6 Variable y Operacionalización	30
3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	33
3.7.1 Técnica.....	33
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	33
3.7.3 Validación	34
3.7.4 Confiabilidad.....	34
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	35
3.9 Aspectos éticos.....	35
4.1 Resultados	36
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	36
4.2 prueba de hipótesis.....	40
5.1 Conclusiones	47
REFERENCIAS.....	49
Anexos	61

Matriz de consistencia.....	61
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	69
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos.....	71
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Dimensiones de la variable carga laboral.....	33
Tabla 2. Dimensiones de la variable estrés	34
Tabla 3. Confiabilidad de variable carga laboral.....	36
Tabla 4. Confiabilidad de la variable estrés	37
Tabla 5. Frecuencia de edades en profesionales de la salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	37
Tabla 6. Frecuencia de años de servicio en profesionales de la salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	38
Tabla 7. Tabla cruzada entre la edad y carga laboral en profesionales de la salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.....	39
Tabla 8. Edad y estrés en profesionales de la salud de salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	40
Tabla 9. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	42
Tabla 10. Prueba de correlación de Rho de Spearman entre carga laboral y estrés el profesional de la salud de Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	42
Tabla 11. Matriz de correlaciones entre la variable estrés y dimensiones de la variable carga laboral	43

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Edad y carga laboral en profesionales de la salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	40
Gráfico 2. Edad y estrés en profesionales de la salud de salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	41

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se identificará la relación de dos variables de estudio las cuales son: carga laboral, que hace referencia a las obligaciones que los profesionales de salud deben asumir en el ejercicio de sus labores y el estrés, que es el resultado de la interacción de una variedad de factores de riesgo, incluido el entorno laboral. **Objetivo:** Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023. **Metodología:** El estudio es de enfoque cuantitativo, de método hipotético/deductivo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal; el instrumento se aplicó a una muestra de 110 profesionales de salud. Con respecto al instrumento, para la variable carga laboral se empleó un cuestionario de 40 ítems con una confiabilidad por Alfa de Cronbach 0,885 y para la variable estrés se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de 22 ítems con una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0. 811. **Resultado:** De los 110 entrevistados, para la variable carga laboral, el grupo etario de 36-43 años, 21 presentan un nivel medio y 10 de nivel bajo. Para la variable estrés, 25 presentan un nivel alto, 80 un nivel medio y 5 un nivel bajo. Además, para la prueba de correlación de Rho de Spearman se encontró un Rho (-1,00) el cual resultó negativo, es decir, no existe relación entre la carga laboral y el estrés en profesionales de la salud, la presente investigación no puede explicar por qué no existe relación, aunque puede estar influenciado por factores externos. En conclusión, en cuanto a la relación entre carga laboral y estrés en el personal de salud, se obtuvo que no hay relación significativa, esto debido a que el trabajador de salud no considera que su jornada laboral le cause carga laboral y esto no genera a su vez estrés.

Palabras clave: Carga laboral, estrés, personal de salud.

ABSTRACT

In this research work, the relationship of two study variables will be identified, which are: workload, which refers to the obligations that health professionals must assume in the exercise of their work and stress, which is the result of the interaction of a variety of risk factors, including the work environment. Objective: To determine how workload is related to stress in health personnel at the Manuel Barreto Maternal and Child Center, Lima 2023. Methodology: The study has a quantitative approach, a hypothetical/deductive method, a correlational descriptive level and a non-experimental cross-sectional design; The instrument was applied to a sample of 110 health professionals. Regarding the instrument, a 40-item questionnaire was used for the variable workload with a reliability of Cronbach's alpha of 0.885 and for the stress variable, the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire of 22 items was used with a Cronbach's alpha reliability of 0.811. Result: Of the 110 interviewed, for the workload variable, the age group of 36-43 years, 21 have a medium level and 10 have a low level. For the stress variable, 25 have a high level, 80 a medium level and 5 a low level. Furthermore, for Spearman's Rho correlation test, a Rho (-1.00) was found which was negative, that is, there is no relationship between workload and stress in health professionals, the present research cannot explain why there is no relationship, although it may be influenced by external factors. In conclusion, regarding the relationship between workload and stress in health personnel, it was found that there is no significant relationship, this is because the health worker does not consider that his work day causes workload and this in turn does not generate stress.

Key words: workload, stress, health personnel.

INTRODUCCION

En un contexto donde el bienestar de los asalariados es crucial para el éxito sostenible de las organizaciones, entender y abordar la carga laboral y el estrés asociado se presenta como una prioridad para los profesionales del ámbito de la gestión de recursos humanos y la salud. El presente estudio tiene como propósito determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud explorando sus dimensiones según la variable. A través de una revisión exhaustiva de la literatura existente y la implementación de metodologías empíricas, se busca ofrecer una visión clara y fundamentada de cómo estas dinámicas afectan a los trabajadores y qué medidas preventivas y/o recomendaciones pueden adoptarse para mejorar su situación.

Esta investigación está estructurada en cinco capítulos, cada uno trata aspectos específicos: Capítulo I: Se aborda el planteamiento del problema, la formulación general y específicos, objetivo general y específicos, la justificación y las limitaciones del estudio.

Capítulo II: Se presenta los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas y la formulación de la hipótesis.

Capítulo III: Se aborda la metodología de la investigación, menciona el método, enfoque, tipo de investigación, diseño, la población y muestra, además del instrumento para la recolección de los datos.

Capítulo IV: Se desarrolla el análisis de los resultados obtenidos, la prueba de hipótesis y una discusión de estos.

Capítulo V: Abordamos las conclusiones y recomendaciones procedentes de los resultados.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Con el transcurrir de los años, la situación de estrés a nivel mundial en el personal de salud ha ido en aumento, las repercusiones del estrés en los trabajadores de la salud son especialmente trascendentales y evidentes debido a la exposición continua de su labor y al factor adicional de su dedicación al servicio. La relación laboral con el usuario de la atención no es sencilla y demanda una variedad de recursos, de capacidades, destrezas y disposiciones por parte del personal de salud (1).

De acuerdo a la conceptualización de Gold y Chrousos define al estrés como “el estado que se adquiere debido a la ausencia de armonía o en su defecto una amenaza al equilibrio psicológico (2). El estrés es problema que está afectando a las etapas de la vida. En el ámbito laboral, se considera una preocupación significativa para la salud ocupacional, lo que ha llevado a numerosas investigaciones. Existe un amplio consenso sobre la necesidad de estudiar cómo el estrés laboral impacta la salud física y mental de los trabajadores, subrayando la importancia de comprender y mitigar sus efectos negativos (3). Echevarría y Nava en el 2023 identificaron un nivel de estrés medio (47.83%) y un nivel de carga laboral medio (54.35 %) en trabajadores del centro de salud público Los Olivos (4). Por otro lado, Trujillo y Quispe en el 2021, el personal de enfermeras del centro de salud Alberto Barton del Callao presentó un estrés moderado (42%) (5).

La OMS (Organización Mundial de la Salud) precisa al estrés como la agrupación de respuestas físicas que se activan en el cuerpo en respuesta a situaciones que se perciben como difíciles o amenazadoras, y que preparan al organismo para tomar medidas. Estas respuestas pueden ser de naturaleza fisiológica y psicológica, y cuando se mantienen en tiempo o son muy intensas, podrían lograr consecuencias perjudiciales a nivel físico y mental de los sujetos (6).

En el tiempo actual, los asalariados ya no esperan solo una remuneración por el trabajo realizado, además de ello buscan mejoras en sus condiciones laborales que les permitan acrecentar sus aptitudes con el objetivo de obtener una situación de confort. Por otro lado, ciertos causantes psicosociales como la carga laboral que inciden de forma no favorable en la seguridad del trabajo ocasionando indisposición a nivel mental, físico y comportamental (7).

Es importante abordar los factores de estrés subyacentes y tomar medidas para proteger la comodidad tanto físico y mental del personal de salud. El estrés en los profesionales de salud en América Latina es un problema significativo que afecta a galenos, licenciadas en enfermería y demás personal de salud en la región. Rosell indica que de presentarse el estrés en niveles elevados tendrá consecuencias a nivel mental y físico respecto a la salud de quienes laboran, debido a que se considera el factor principal de numerosas patologías severas y alteraciones psicológicas, como por ejemplo insuficiencia cardíaca, depresión, ansiedad, hipertensión, afecciones digestivas y demás (8).

Uno de los principales factores de estrés en los profesionales de salud es la carga laboral. Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS), carga laboral son las demandas físicas y mentales que surgen en el trabajo y pueden provocar agotamiento, estrés y otros efectos secundarios con respecto a la salud del trabajador. Puede ser determinada por factores como la cantidad de trabajo, el ritmo de trabajo, la complejidad de las tareas, el nivel de responsabilidad, el ambiente laboral y otros factores relacionados con las condiciones de trabajo. En consecuencia, una carga laboral excesiva puede subir riesgos de lesiones, enfermedades ocupacionales y trastornos de salud mental, y puede deteriorar de forma negativa la producción y calidad del trabajo (9).

La carga laboral alude a una demasía en la cantidad del trabajo a realizar (excedencia de tareas, complicaciones e inconvenientes en labores) que debe llevar a término en un tiempo definido (10).

La carga de trabajo se entiende hoy en día como los exigentes requerimientos psicofísicos que los empleados enfrentan diariamente. La globalización y el ritmo acelerado de trabajo llevan a algunos gerentes a asignar más tareas a menos personas para aumentar ingresos y reducir costos. Este fenómeno ha ganado importancia en el estudio de la gestión del talento humano, ya que la carga laboral puede tener impactos significativos en la salud y el rendimiento de los trabajadores (11).

Según Ascencios (12), en mención a la carga laboral señala que la carga laboral se da cuando el asalariado debe cumplir determinadas tareas asignadas ajustado a un límite de tiempo por lo que al manifestar esa tensión por realizar sus actividades podría notar una carga laboral. La escasez de personal de salud en algunos países y la falta de recursos pueden llevar a largas horas de trabajo y una mayor responsabilidad para el personal disponible. La deficiencia de respaldo y reconocimiento de las entidades, los empleadores y el público en general también puede contribuir al estrés (12).

Según datos del Ministerio de Salud (Minsa), la situación es preocupante: en el país, solo hay 17 médicos por cada 10 mil habitantes, y esta cifra se reduce a solo cuatro médicos en el primer nivel de atención, muy por debajo del estándar recomendado por la OMS, que es de 43 médicos por cada 10 mil habitantes. Por otro lado, solo hay 14 enfermeras por cada 10 mil habitantes. Sin embargo, para la Organización Panamericana de la Salud (OPS), se necesitan al menos 70 licenciadas en enfermería por cada 10 mil habitantes para asegurar así una atención de calidad. Además, según datos alarmantes del Minsa y Propuestas del Bicentenario (PDB),

el 57% de los establecimientos de salud de primer nivel funcionan menos de 12 horas al día, y el 78% no dispone de todos los medicamentos esenciales (13).

Dentro de este sistema público de salud, que tiene como objetivo atender a la mayoría de los ciudadanos, surgen preocupantes deficiencias. Se estima que la mitad de los centros de salud de primer nivel de atención no tienen médicos, y el 90% carece de infraestructura y equipamiento adecuados. En Lima, hay 838 establecimientos de primer nivel de atención, de los cuales 641, equivalentes al 76%, tienen una capacidad instalada inadecuada, según la política mencionada (14).

La falta de recursos humanos en el sistema de salud peruano es evidente, con un déficit de 18,000 médicos y 60,000 enfermeros en todo el país. Esta situación destaca los desafíos estructurales y la escasez de personal en el sistema de atención médica en Perú. Es por ello que la carga laboral y el estrés son temas importantes, al igual que en muchos otros países. Uno de los principales factores de estrés en el personal de salud en Perú es la falta de recursos y personal suficiente en el sistema de salud. Esto ha llevado a largas horas de trabajo, turnos prolongados, y una mayor responsabilidad para el personal de salud disponible. Para Barría (15), en el peor de los casos sería el causante del cese de la vida del individuo (15).

La relevancia de estudiar estas variables reside en que la carga de trabajo en los profesionales de la salud ha sido reconocida como un factor crucial para la salud y la seguridad tanto del profesional como para el cuidado y la seguridad del paciente (16).

El primer nivel de atención incluye los establecimientos de baja complejidad, tales como puestos y centros de salud. Son la entrada al sistema sanitario de nuestro país, siendo el más accesible y pronto para los ciudadanos (17).

El Centro Materno Infantil Manuel Barreto pertenece al primer nivel de atención con la categoría I-4, posee camas de internamiento y especialidades como medicina general, psicología, nutrición y neumología. La atención es de 24 hrs y cuenta con servicios como consultorios externos, emergencia, neumología, laboratorio, farmacia, centro obstétrico, servicio de control de crecimientos y desarrollo e inmunizaciones. Su población es de 38,547 usuarios y realizan 200 atenciones diarias en promedio de forma regular. Posee profesionales como: médicos generales y especialistas como neumólogo, odontólogos, psicólogos, enfermeras, obstetras, nutricionistas, laboratorista, químico farmacéutico, radiólogo, técnicos en enfermería, técnicos en farmacia y técnicos de laboratorio.

En el caso de los médicos las inadecuadas condiciones laborales ,bajo ingreso económico, inadecuado clima laboral ,tener múltiples trabajos simultáneamente ,la cantidad de atenciones por día , la postura de trabajo que deben mantener (de pie o sentado por un número considerable de horas),demandas laborales que superan la capacidad ,exigencias física y mental, pacientes demandantes y las horas extras , en conjunto generan carga laboral , estrés , insatisfacción laboral e incluso deserción laboral (18).En un estudio de investigación realizado en 85 médicos , se obtuvo que el 42.5 % presenta niveles leves de agotamiento emocional , el 29.9% moderado y 27.6% severo. El 28.7% tiene un nivel leve de despersonalización,21.8 % moderado y el 49.4% severo. Por otro lado, el 52.9% presenta nivel leve de baja realización,12.6% moderado y 34.5% severo (19).

Para el personal de enfermería la rotación de turnos, jornadas laborales demandantes, tipo de asistencia que debe brindar a los pacientes, tipo de contratación, la toma de decisiones, falta de recursos (humanos, materiales y económicos), aglomeración y queja de pacientes, salario y clima laboral son algunos de los principales factores que causan carga laboral y estrés. (20). En un estudio de investigación realizado a 80 enfermeros(as) de un centro de salud, se

obtuvo que para la dimensión agotamiento emocional el 75% presenta un nivel bajo ,13.75% nivel medio y 11.25% nivel alto. Para la dimensión despersonalización el 53.75% presenta un nivel alto,6.25% un nivel medio y 40% un nivel bajo Y para la dimensión realización personal el 40% presenta un nivel bajo, el 33.75 % un nivel alto y un 26.25% nivel medio (21). Por otro lado, en un estudio realizado a 60 enfermeras, el 65% presentó carga física media, y en cuanto a carga mental también un 65% presentó nivel medio (22).

Para los profesionales de psicología el incremento de la cantidad de trabajo, las tardanzas o inasistencia de los pacientes a terapia, genera ansiedad y tendencia a la irritación, desgaste emocional cuando se muestra empatía por los casos de los pacientes, ello los lleva a tener episodios incluso de angustia por el vínculo desarrollado. Además, presentan agotamiento, desgano, frustración, falta de energía que les dificulta continuar con las atenciones diarias y en consecuencia presentar trastornos del sueño. Presentan dolores en la zona cervical, hombros, espalda por las largas jornadas laborales sentados acompañado de cefaleas y cansancio visual por estar expuestos a la pantalla de una computadora. Y por último un problema recurrente son los problemas digestivos por el estrés y factores externos como el tráfico y la inseguridad ciudadana (23,24).

De forma general podemos mencionar que la carga de trabajo, la demanda de pacientes, la falta de recursos humanos y económicos, materiales y la organización de trabajo son los principales factores que causan estrés en el personal de salud.

Dentro de las labores que realiza el personal podemos mencionar: atenciones médicas por medicina general (consultas), atenciones por emergencia (toma de constantes vitales, curaciones, suturas, administración de medicamentos, referencias) , control de crecimiento y desarrollo e inmunizaciones, alojamiento y partos vaginales en el centro obstétrico, ecografías

y exámenes de diagnóstico radiológico, planificación familiar, laboratorio, programa de control de la tuberculosis, atenciones por el servicio de odontología y el servicio de psicología.

El personal de enfermería se encuentra expuesto a cargas físicas como el levantamiento de cajas de materiales, medicación, historias clínicas, termos de vacunas en campañas de vacunación y barridos, trabajos repetitivos estando de pie por un tiempo prolongado en el caso del servicio de emergencia o sentados en las atenciones de salud. En el caso del personal médico las atenciones en emergencia superan a la capacidad del personal (un médico y un personal técnico de enfermería), la falta de materiales para la atención, la demanda de pacientes, la aglomeración de los pacientes al iniciar las atenciones del día, el ruido que se produce, el riesgo al que se encuentran expuestos en referencia a las enfermedades, la inseguridad por la zona en la que se encuentra el establecimiento, representa algunas de las causas para carga mental.

Además, se pueden originar sentimientos negativos hacia el paciente durante el proceso de atención en referencia a la despersonalización, la alta demanda de pacientes (200 atenciones en 12 hrs, solo en el caso de emergencias 40 o 50 atenciones aproximadamente en un turno de 24 hrs), las necesidades a cubrir en cuanto a salud se refieren y pacientes de trato de difícil pueden generar en conjunto estrés al personal.

Considerando lo anteriormente expuesto con esta investigación buscamos determinar la relación que existe entre carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la carga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023?

¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023?

¿Cómo la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023?

¿Cómo la carga laboral en su dimensión organización del trabajo se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

Identificar cómo la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos de la carga se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

Identificar cómo la carga laboral en su dimensión organización del trabajo se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Tiene como justificación teórica debido a que contribuirá a recopilar información referente a las variables carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, puesto que no existen previos estudios ante esta problemática en el lugar donde se llevará a cabo. Por otro lado, el presente trabajo de investigación busca contribuir con la teoría en carga laboral y estrés en el contexto de la salud, contribuir al vacío existente de la literatura, va a permitir cerrar la brecha del conocimiento en relación a carga laboral y estrés en el primer nivel de atención. Agregando a lo anterior, este estudio busca contrastar el modelo de afrontamiento y adaptación de la teórica Callista Roy quien identifica las formas en que una persona responde a las influencias y cambios ambientales que percibe para crear una integración ambiental y humana. Las respuestas adaptativas apoyan la integridad de la persona en términos de objetivos de supervivencia, desarrollo, reproducción y dominio. El personal de salud puede adaptarse a la carga laboral y el estrés mediante cambios en la percepción del trabajo, desarrollo de habilidades y estrategias de afrontamiento, para ello es importante identificar los estresores laborales específicos, evaluar las estrategias de

afrontamiento, desarrollar talleres para mejorar la adaptación y reducir el estrés y fomentar un ambiente laboral saludable. Además, su impacto significativo en la salud del personal, de los cuales podemos mencionar: cansancio y fatiga, alteración del sueño, dolor de cabeza y muscular, problemas gastrointestinales, depresión y ansiedad, síndrome de agotamiento profesional, problemas de salud cardiovascular. Así mismo, puede afectar negativamente la calidad de la atención que brindan, poniendo en riesgo la seguridad y bienestar de los pacientes, dificultades para tomar decisiones críticas. Altos niveles de estrés pueden aumentar los costos y afectar la estabilidad de los equipos de trabajo en el sector salud. Su importancia radica en la necesidad de prevenir y/o mejorar el estrés en el personal de salud relacionado a la carga laboral; actuando oportunamente. Se busca instaurar programas de bienestar y apoyo emocional, capacitar al personal en estrategias de afrontamiento y manejo del estrés, fomentar una comunicación abierta y transparente. Se comunicará los hallazgos al departamento de enfermería y de este modo con la autorización del director del centro de salud y el apoyo del personal, en este caso: coordinadores, jefa de enfermeras, psicólogo y trabajadores sociales establecer las estrategias anteriormente mencionadas. De la misma manera se busca mejorar la eficiencia operativa y promover un ambiente laboral más saludable y sostenible.

1.4.2 Metodológica

Las variables en cuestión son problemas significativos en el sector salud viéndose afectada así la salud y bienestar del personal y la calidad de atención. Los estudios previos sobre el tema son limitados o desactualizados lo que justifica la necesidad de investigación actualizada, mayor aún en centros de salud del primer nivel de atención. Se logrará un avance en la comprensión de la relación entre carga laboral y estrés, identificando los factores causales, desarrollando estrategias efectivas para mitigar la carga laboral y el estrés. Además, los

resultados obtenidos pueden influir en la política de la salud pública y la planificación de recursos humanos en el sector salud.

1.4.3 Práctica

En cuanto a su utilidad práctica el personal podrá identificar los factores que contribuyen a la carga laboral y estrés, permitirá el desarrollo de estrategias para reducir la carga laboral y estrés, se logrará una mejora de la salud y bienestar, optimización de la calidad de atención, mejora de la satisfacción laboral y motivación. Abordando la situación actual de carga laboral y estrés en el personal, identificando sus necesidades, creando y/o desarrollando estrategias para reducir la carga laboral y estrés. Finalmente, la implementación de dichas estrategias y sugiriendo la evaluación de las intervenciones.

1.5 Limitaciones de la investigación

Este estudio presentó las siguientes limitaciones:

El horario rotativo del personal de salud puesto que amplía el tiempo de permanencia en el centro de salud para poder recabar la totalidad de los encuestados, además de su disposición de tiempo para realizar el cuestionario.

La zona en donde se encuentra el centro de salud es una zona crítica, debido a ciertos factores del entorno y la seguridad del investigador está expuesta.

El trámite administrativo que corresponde al permiso para poder llevar a cabo la investigación tomó tiempo, lo que prolongará el tiempo estimado para el proyecto.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes internacionales

Kokoroko et al. (25) en el 2019 en Ghana en su investigación tuvieron como objetivo “Medir el efecto de la carga de trabajo en el estrés laboral de las enfermeras del departamento de pacientes ambulatorios de Ghana”. El estudio fue de tipo correlacional y transversal, con una muestra de 216 enfermeras de los departamentos de pacientes ambulatorios de cuatro hospitales en Ghana. Se utilizaron cuestionarios para recopilar información que midieron el índice de tareas de la NASA, las escalas de estrés laboral y las escalas de apoyo de los compañeros de trabajo, respectivamente. Los hallazgos mostraron una correlación positiva significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral ($r = .37$, $p < 0.01$). Sin embargo, se encontró una correlación negativa significativa entre el apoyo de los compañeros de trabajo y la carga de trabajo ($r = -0,10$, $p > 0,05$). Se concluyó que los efectos negativos del trabajo realizado por los profesionales de la salud pueden provocar a su vez estrés, además de brindar apoyo a los empleados en el trabajo.

Comezquira et al. (26) en el 2022 en Venezuela en su investigación tuvieron como objetivo “Describir el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos.”. El estudio fue de corte transversal y descriptivo. 36 enfermeras de la muestra usaron el instrumento NASA-TLX para calcular la variable de carga laboral. El cuestionario Performance Obstacles of ICU Nurses identificó los obstáculos. Se utilizó la prueba chi cuadrado y se estimó que p era menor a 0,05. Los resultados fueron: El 50 % de los encuestados son especialistas, de edad menor de 40 años (77,76 %) y de género femenino (88,88 %). Las herramientas de trabajo y la tecnología, el uso de equipos en mal estado ($p = 0,031$) y la falta de equipo ($p = 0,048$) fueron las debilidades más grandes.

Concluyó que los obstáculos de rendimiento influyen en la alta carga laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

Acosta et al. (27) en el año 2019 en Colombia en su estudio tuvieron como objetivo “Determinar la carga laboral del personal de salud asistencial y administrativo en una institución de salud de II nivel en Colombia, 2019”. La investigación fue de tipo observacional, corte transversal. La muestra fue constituida por: 108 trabajadores, 76 fueron asistenciales y 32 administrativos. El instrumento que utilizaron fue validado por una ronda de expertos en la investigación de la salud. Como resultados tenemos que: se identificó que en la dimensión de exigencia mental existe una relación significativa con carga laboral, tanto en el personal asistencial como administrativo se obtuvieron promedios altos mayores de 10 (valor $p < 0,05$). Además, se encontró una diferencia significativa entre los requisitos físicos de la mediana para los dos grupos de estudio (valor de $p = 0,00$), lo que indica una alta carga laboral. Se encontró que los empleados de las áreas asistencial y administrativa enfrentan cargas laborales tanto mentales como físicas. Por lo tanto, es necesario mejorar la planificación de recursos humanos en las organizaciones de salud.

Acosta et al. (28) en el 2020 en Colombia en su estudio tuvieron como objetivo “Describir las competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidado intensivo adulto de algunas instituciones prestadoras de servicios de Salud. Estudio observacional, el tipo de corte es transversal. La muestra a trabajar fue: seis unidades de UCI adulto y fueron 40 los profesionales de enfermería que participaron. El instrumento aplicado para carga laboral fue validado y convertido al español, Nursing Activities Score. Los resultados obtenidos fueron: la carga laboral del personal de enfermería según el turno, se encontró que en la jornada de la mañana no se presenta ningún caso de sobrecarga laboral, mientras que en los turnos de la tarde y la noche el 16,7% respectivamente,

hay sobrecarga laboral. En el área asistencial, la actividad que se realiza en mayor proporción es administración de medicamentos, excluidos fármacos vaso activos en un 89,2 %; tan solo el 2,7 %, brindó apoyo y cuidado, al menos 1 hora en el turno, a familiares y a pacientes. Se concluyó que el hecho de evaluar las competencias clínicas y la carga laboral en los profesionales de enfermería que labora en UCI, permite una mejora en la toma de decisiones y la disciplina en forma práctica, ello en conjunto favorece en cuidado del personal de enfermería en unidades que son especializadas.

García et al. (29) en el 2020 en México en su estudio tuvieron como objetivo “Determinar el nivel de estrés laboral y los principales estresores que presenta el personal de enfermería ubicados en el contexto de la pandemia COVID-19”. La muestra del estudio consistió en 126 enfermeras licenciadas que trabajaron durante la pandemia y el enfoque fue cuantitativo, descriptivo y transversal. El cuestionario utilizado fue la Escala de estrés de enfermeras (NSS), que tenía una confiabilidad de 0.91. Los resultados obtenidos fueron: el nivel de estrés más presente en los participantes fue el nivel medio 59.5% seguido del nivel bajo (37.3%), mientras que el nivel alto de estrés solo el 3.2% lo presento. En cuanto a las dimensiones, el 41.3% expresó un mayor estrés debido a la carga de trabajo, seguido de estrés psicológico relacionado con la muerte y el sufrimiento, así como incertidumbre sobre el tratamiento asignado (18.3%). Se concluyó: El estrés ya sea en un nivel alto, medio o bajo están presentes en los profesionales de la salud, es necesario exponer y aplicar estrategias para afrontar y en consecuencia mejorar el padecimiento en los profesionales de enfermería.

2.2 Antecedentes nacionales

Jiménez (30) en el 2022, en su investigación consideró como finalidad “Evaluar el grado de relación entre la carga laboral y el estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque”. El enfoque de la investigación fue básico,

cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. 48 licenciadas en enfermería formaron la muestra. Utilizó dos herramientas: una para medir la carga laboral y otra para calcular el estrés laboral. Los hallazgos fueron: La carga laboral de las licenciadas en enfermería en este hospital es de nivel medio (35%) y baja (39%). El trabajo a turnos (29 %) y la organización de servicios (29%) generaron una alta carga laboral. Las licenciadas en enfermería perciben niveles medios de estrés (37 %) y altos (29 %). Concluyó que el nivel de estrés laboral que experimentan las licenciadas en enfermería no está relacionado con la carga laboral que pueden enfrentar ($0,965 > 0,05$).

Ramírez (31) en el 2023 en su estudio tuvo finalidad “Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, básica, correlacional descriptiva y el diseño no experimental, de corte transeccional. El instrumento fue aplicado a la muestra calculada no probabilística de 41 individuos. La encuesta fue el método de recopilación de datos y el instrumento fue el cuestionario. Para la carga física, el 58,5% de las personas mencionaron que tenían un nivel mínimo, el 31,7% mencionaron que tenían un nivel moderado y el 9,8% mencionaron que tenían un nivel alto. Para la carga mental, el 24,4% de los empleados refirió que era mínima, el 58,5% refirió que era moderada y el 17,1% refirió que era alta. Concluyó que la carga laboral estaba significativamente relacionada con el estrés del personal de salud y que había un grado positivo de correlación ($r = 0,823$).

Sánchez (32) en el 2021 en su estudio tuvo como finalidad “Determinar la relación entre sobrecarga y estrés en los trabajadores de los establecimientos de salud de una RIS de Lima Sur, 2020”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue un diseño correlacional simple, no experimental. La muestra total consistió en 91 trabajadores de salud, y se utilizó una encuesta para recopilar datos. Se utilizó el instrumento de sobrecarga y el instrumento de la

OIT para el estrés laboral. Se encontró que no hay una correlación significativa entre las variables; sin embargo, se encontró una correlación significativa entre el clima organizacional, la tecnología y la sobrecarga. De la misma manera, el mayor porcentaje para sobrecarga es en el nivel medio (65,9%) y el estrés posee un nivel bajo (63,7%).

Castillo (33) en el 2023 en su estudio tuvo como finalidad “Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés de los trabajadores de un centro de salud ubicado en Lima, 2023”. El tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional. La muestra estuvo compuesta por 88 profesionales de la salud. La encuesta fue el método de recopilación de datos y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que la carga laboral era media (61,4%), seguida de alta (37,5%) y baja (1,1%), mientras que el estrés laboral era medio (75,0%), seguido de alto (21,6%) y bajo (3,0%). Según su prueba de hipótesis, se encontró una correlación significativa ($p=,000<0,05$), positiva y muy alta entre estas variables. Se llegó a la conclusión de que acepta la hipótesis alterna y, por lo tanto, rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se afirma que los empleados de la muestra de estudio experimentaron un mayor nivel de estrés a medida que aumentaban su carga laboral.

Velásquez (34) en el 2022 en su estudio tuvo como finalidad “Determinar de qué manera se relaciona la carga laboral y la satisfacción laboral en un instituto Nacional de salud, Lima 2021”. La investigación no fue experimental, sino aplicada, descriptiva y correlacional. Se utilizaron dos herramientas: 60 licenciadas de enfermería conformaron la muestra y el muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia. Los hallazgos: existe una relación significativa e inversamente proporcional entre la satisfacción y la carga laborales ($p < 0.05$). Sin embargo, no se encontró una correlación entre la carga mental y las relaciones laborales, ni entre la carga física y el clima laboral. Se determinó que existe una correlación entre la

satisfacción y la carga laborales. Se llegó a la conclusión de que las variables de carga y satisfacción laborales están relacionadas entre sí.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Carga laboral

La carga laboral es el resultado de la tensión mental, emocional y física generada por las demandas laborales y las responsabilidades del trabajo (35). Se refiere a la cantidad de trabajo que se puede asignar a una parte o componente de una cadena de producción sin afectar el flujo total de operaciones. Esta carga puede incluir una o varias unidades de trabajo mínimas (36).

En el ámbito de la salud, hace referencia a las obligaciones que los profesionales de salud deben asumir en el ejercicio de sus labores. Esta carga puede ser establecida por distintos elementos, como la cantidad de individuos a tratar, la dificultad de los casos, la disponibilidad de recursos, los requerimientos administrativos y burocráticos, al volumen de tareas y responsabilidades que se asignan a los profesionales de la salud (37).

Puede afectar negativamente la seguridad del paciente, la comunicación, la satisfacción en el trabajo, la motivación y el agotamiento. Se ha reconocido que una carga laboral elevada es una de las principales razones del agotamiento, que a su vez está vinculado con una menor calidad del cuidado y bienestar, así como mayores costos asociados al ausentismo y la rotación de personal (38).

En el caso del primer nivel de atención, los proveedores de servicios de salud deben adherirse a determinadas normas de calidad en salud para asegurar que los pacientes obtengan un cuidado de primera calidad. Contar con el espacio y los equipos necesarios para tratar a un número específico de pacientes en un instante específico, contar con el personal adecuado

(médicos, enfermeras y otros profesionales) para brindar los servicios, y poder brindar a los pacientes la información que requieren acerca de su enfermedad y las alternativas de tratamiento. En el centro materno infantil, el personal se ve expuesto a las deficiencias tanto en recursos como la falta de insumos médicos para la atención sanitaria ya sea la atención por consultorio y mayor aún en el servicio de emergencia llegando incluso a no darse abasto con un solo termómetro , la falta de gasas para una curación de herida cortopunzante o una quemadura, demanda de pacientes tanto en atenciones por consultorio en el horario diurno como en el servicio de emergencias en el horario nocturno, el espacio al ser reducido los pacientes tiene que estar en bancas y lugares no adecuados a pesar de las dolencias que presenten generando así un malestar justificado y haciendo llegar sus necesidades al personal, además cabe mencionar los riesgos a los que se encuentran expuestos por estar ubicados en una zona peligrosa en cuanto a seguridad, lo anteriormente mencionado en conjunto genera carga laboral (39).

Dimensiones de carga laboral

Carga física

La carga física se refiere al esfuerzo físico y la demanda que se coloca en el cuerpo durante una actividad o tarea. Puede variar en intensidad y duración, dependiendo de la naturaleza de la actividad. Puede incluir objetos levantar pesados, realizar movimientos repetitivos, trabajar en condiciones ergonómicamente desfavorables, mantener posturas incómodas durante períodos prolongados o intervenir en deportes y de acondicionamiento físico intenso (40).

Para los profesionales de salud, se ve afectada por el movimiento y la posición del personal, actividades tales como el levantamiento de cargas (cajas de medicación, materiales, insumos del personal ,termos de vacunas), trabajo repetitivo (estar de pie, caminando o sentado

por un tiempo prolongado, como las campañas de vacunación o barridos) y movilización y/o traslado de pacientes en el caso del servicio de emergencia , sala de partos, pacientes adultos mayores o que presenten dificultad para trasladarse por sus propios medios ;son algunos ejemplos para carga física (41).Ahumada en su trabajo de investigación encontró que de 78 enfermeras ,el 39.7 % presentó carga física alta, el 30.8% nivel medio y un 29.5% baja (42).

Carga mental

La cantidad de trabajo cognitivo y procesamiento mental necesario para completar una tarea o actividad específica se conoce como carga mental. Se relaciona con la capacidad de la mente para procesar, retener y utilizar información, así como para llevar a cabo procesos de pensamiento complejo. El nivel de atención y concentración requerido, la cantidad de información que se debe procesar y recordar, la complejidad de las tareas y la necesidad de recursos mentales como el análisis, la toma de decisiones y la resolución de problemas son algunas de las formas en que puede manifestarse. Puede causar fatiga mental y agotamiento cognitivo cuando hay una gran carga mental. Esto puede disminuir el rendimiento, la eficiencia y la precisión en la realización de tareas. Además, una carga mental excesiva durante un período prolongado puede contribuir al estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental (43).

El trabajo en el sector salud implica el uso de conocimiento tanto científico como técnico, esto puede resultar en situaciones de sobrecarga y en consecuencia desarrollar patologías. La necesidad de responder de inmediato a informaciones numerosas, complejas y constantemente variadas determina la carga mental. El desarrollo de la tarea en este campo de actividad requiere mantener un nivel de atención bastante alto. Esta variable es fundamental en el trabajo hospitalario y /o comunitario debido a la responsabilidad que los trabajadores tienen sobre la salud de los enfermos, si consideramos que las consecuencias de las decisiones que se toman, por tanto, los posibles errores, contribuyen a la aparición de la carga mental. Adicional

a ello, la creciente adopción de nuevas tecnologías puede imponer exigencias significativas a la habilidad humana para procesar la información. Podemos mencionar que el personal de salud presenta carga mental en situaciones como: realizar una actividad en un determinado tiempo y sin dar lugar a cometer errores, deben emitir respuestas y dar soluciones, en la guardia nocturna se ven alterado su ritmo circadiano originándose una disminución de la concentración, la cantidad de horas, la frustración del personal al no poder cubrir la necesidad del paciente, escasez de recursos humanos aumentando así la exigencia y rendimiento, sentimientos de insatisfacción con el rol que desempeñan, riesgo a enfermedades, exposición al sufrimiento (dolencias) de los pacientes o en el peor de los casos su deceso (44). Ahumada en su trabajo de investigación a 78 enfermeras de un centro de salud, obtuvo que, el 50% presenta carga mental alta, 32.1 % nivel medio y 17.9% baja (42).

Trabajo a turnos

El trabajo por turnos es cualquier forma de organización del trabajo en equipo en la que los empleados realizan el mismo trabajo uno tras otro a un ritmo determinado, de forma continua, lo que significa que los trabajadores deben trabajar en diferentes momentos durante un período de tiempo, servicio, día o semana. En otras palabras, el trabajo por turnos es un horario variable (varios tiempos durante un período de tiempo) e implica organizar un equipo en el sector salud. El centro materno infantil Manuel Barreto atiende emergencias y partos las 24 horas del día, el personal labora turnos de 12 horas diurnas y 12 hrs nocturnas en horario rotativo según programación, ello conlleva a que el personal modifique rutinas de su vida personal y social para ajustarse al dinamismo laboral. Adicionalmente, cambios en su alimentación, alteración del patrón del sueño y el descanso, muchas veces en la necesidad de mantenerse alerta beben café o bebidas energizantes, lo que en un futuro le pueden generar daños a nivel del sistema nervioso central. Es por ello que buscamos propiciar estrategias de

prevención y de afrontamiento donde se evalúen estos factores de riesgo, analizarlos y en la medida de lo posible controlarlos (45).

Organización del trabajo

La organización del trabajo de salud es fundamental para garantizar que se brinde atención médica efectiva y de calidad a los pacientes. Implica la coordinación efectiva de recursos humanos, tecnológicos, financieros y administrativos para brindar atención médica de calidad a los pacientes de manera segura y eficiente. La dimensión organizacional y humana de los servicios cubre roles y responsabilidades, estructuras organizativas formales, cultura y el personal y las capacidades necesarios, todo ello relacionado con la creación, prestación y mejora de los servicios. El centro materno infantil cuenta con médicos generales, médicos especialistas (neumología) ,odontólogos ,enfermeras ,obstetras ,nutricionista ,químico farmacéutico, radiólogo, personal técnico en cuanto a enfermería, laboratorio y farmacia .En su mayoría realizan turnos de 12 hrs tales como el área de consultorios de medicina, servicio de odontología, área a crecimiento y desarrollo, área de inmunizaciones, planificación familiar, el servicio de PCT (programa de control de la tuberculosis), servicio de ecografía y en el caso del servicio de emergencia realizan turnos de 24 hrs (guardia diurna y nocturna), un médico general , una enfermera, un obstetra ,un personal técnico en enfermería para el área de emergencia y un personal para el centro obstétrico y personal de farmacia, así se encuentra organizado el centro materno infantil (46).

2.2.2 Estrés en el personal de salud

El estrés en el personal de salud se refiere a la presión y tensión experimentada por aquellos que trabajan en el campo de la atención médica. Estos profesionales, como médicos, enfermeras, técnicos entre otros, enfrentan una serie de desafíos y demandas en su trabajo diario que pueden generar estrés. El estrés es una respuesta física y emocional que experimenta

una persona cuando se encuentra sometido a presiones, demandas o situaciones que percibe como desafiantes, amenazadoras o abrumadoras. Es una reacción natural del organismo ante situaciones que se consideran estresantes, ya sean reales o imaginadas (47).

El estrés laboral es el resultado de la interacción de una variedad de factores de riesgo, incluido el entorno laboral, los trastornos en las funciones biológicas, el contenido y la organización del trabajo y varios factores psicosociales, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Debido a las demandas psicosenoriales intensas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables, también ocurre. Estas demandas requieren una adaptación que va más allá de los límites normales y causan estrés, fatiga, irritabilidad, crisis de decisiones, ansiedad, confusión, embotamiento y falta de concentración (48).

Debido a la constante exposición pública de su trabajo y a la vocación de servicio inherente a estas profesiones, las consecuencias del estrés en las profesiones de la salud son particularmente graves y evidentes. El personal de salud debe tener una amplia gama de herramientas, competencias, habilidades y actitudes en su relación compleja con los pacientes. Además, el especialista debe tener la habilidad de mantener una distancia terapéutica adecuada con el paciente sin perder su empatía y compromiso. La necesidad es otra fuente de estrés de actualización continua de los conocimientos, la adopción de nuevas tecnologías y los recortes actuales en el presupuesto del sistema de salud pública. La prevención del estrés es la estrategia más efectiva para evitar situaciones difíciles de resolver. Abordar el estrés de manera temprana reduce la probabilidad de que se vuelva crónico o cause enfermedades graves (49).

Dimensiones de estrés

Despersonalización

El trastorno de despersonalización/desrealización es un tipo de trastorno disociativo que se caracteriza por un sentimiento constante o repetido de desapego del propio cuerpo o de los procesos mentales (despersonalización) como observador externo de la vida y/o un sentimiento de completo desapego del entorno (desrealización) (50). El surgimiento de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas que reciben los servicios de salud, es decir a los pacientes, se conoce como despersonalización o deshumanización. Un ejemplo sería la indiferencia hacia los problemas del paciente, pérdida del interés y preocupación por el paciente, interacción irrespetuosa con el paciente, irritabilidad ante una consulta o busca de ayuda por parte del usuario (51).

Agotamiento emocional

El agotamiento emocional, también conocido como cansancio emocional, es un estado de fatiga extrema y agotamiento mental que resulta de un estrés prolongado, especialmente relacionado con el trabajo o situaciones personales difíciles. Este tipo de agotamiento no solo afecta el estado de ánimo de una persona, sino también su capacidad para funcionar eficazmente en la vida diaria. Además, haciendo referencia a situaciones en las que el capital emocional o la fuerza se agotan y el profesional siente que está perdiendo la capacidad de entregarse a los demás, tanto psicológica como personalmente. Representa un desequilibrio entre lo que se da/ofrece y lo que se recibe el trabajador de salud. El colaborador no se da cuenta de su verdadero alcance y se sobrecarga para cumplir, lo que lo deja completamente agotado y sin tiempo para sí mismo (52).

Se produce por factores como carga de trabajo, presión al realizar una labor en el centro, falta de apoyo por parte de un líder, falta de tiempo para descansar o dormir lo suficiente, falta de personal, falta de oportunidades para desarrollarse profesionalmente, trato con pacientes complicados. Adicional a ello, el cansancio físico por la labor realizada, falta de motivación

(actuar de forma mecánica) y olvidos frecuentes. Por mencionar un ejemplo el personal técnico de enfermería debe registrar la atención realizada, tomar signos vitales y registrar, administrar tratamiento según prescripción médica, si fuera el caso realizar canalización de vía para la administración de medicamentos o curaciones con el material al que tenga acceso que no siempre son los requeridos, muchas veces en farmacia no hay gasas, catéter y el personal debe adaptarse con lo que pueda para brindar la atención. Mencionar además que solo es un médico y un personal técnico en el área de emergencia, el cual debe atender no solo a un paciente sino a 2 o 3 a la vez según sea la demanda, es decir el personal debe cumplir con los protocolos de atención, brindar atención cordial, oportuna, bajo presión y sin el acceso a materiales necesarios, se suma a ello el reclamo por parte del paciente por las demoras en la atención y la falta de insumos, sin ser responsabilidad del personal (52).

Realización personal

La realización personal se refiere al sentido de logro, satisfacción y plenitud que una persona experimenta al alcanzar sus metas, perseguir sus pasiones y vivir de acuerdo con sus valores y creencias personales. Es un estado en el que una persona se siente auténtica, realizada y en armonía consigo misma. La realización personal es un concepto subjetivo que varía de una persona a otra, ya que lo que puede ser significativo y gratificante para una persona puede no serlo para otra. La tendencia de los profesionales de salud a autoevaluarse negativamente es un signo de baja realización personal en el trabajo, lo que afecta su capacidad para desempeñar su trabajo y las relaciones que mantienen con las personas a las que brindan servicio. Esta situación lleva a los profesionales a sentirse insatisfechos consigo mismos y descontentos con sus logros laborales (53).

El área en el que se producen cambios en la realización es en el ámbito de la salud, ya que en el entorno en el que se trabaja, existen factores estresantes a los que el personal se

enfrenta, como el dolor y el apoyo a las necesidades emocionales del paciente; además, no siempre se logran los resultados esperados en la atención de las personas y podría ocasionar consecuencias de insatisfacción, además de la baja valoración del trabajo del personal por parte de los pacientes, la falta de reconocimiento del centro a la labor que realizan día a día contribuyen a la sensación de no realización (54).

Teorías de afrontamiento y adaptación de Callista Roy

La OMS la conceptúa de la siguiente forma: La salud mental no es solo la ausencia de trastornos mentales, sino también un estado de comodidad en el que la persona es consciente de sus capacidades puede manejar las tensiones normales de la vida, ser productivo, exitoso y contribuir a su comunidad (55).

La teorista Roy considera al ser humano como un ser biopsicosocial que interactúa constantemente con su entorno cambiante. El ser humano es un sistema biológico complejo que intenta adaptarse a todas las facetas de la vida. La afirmación de Roy de que uno de los objetivos de la enfermería es fomentar la adaptación del individuo a cada uno de los modos adaptativos sirve como base para aplicar esta teoría. Además, establece los modos de adaptación y los mecanismos de afrontamiento, definiendo los primeros como respuestas innatas o adquiridas a los cambios del entorno. El nivel de adaptación de una persona está sujeto a estímulos y está en constante cambio. Este nivel de adaptación se describe como la condición de los procesos de vida y es el opuesto al afrontamiento con las respuestas adaptativas típicas. La teoría de afrontamiento se enfoca en cómo los profesionales de la salud pueden adaptarse a las cosas buenas y malas de su entorno laboral. Enfatiza en la importancia de evaluar y comprender la situación, el desarrollo de estrategias efectivas de afrontamiento, adaptarse y afrontar la situación y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal,

buscando así que los profesionales de la salud desarrollen habilidades para manejar la carga laboral y el estrés (56).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral y el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral y el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo a turnos de la carga laboral y el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización del trabajo de la carga laboral y el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la Investigación:

Esta investigación se caracteriza por su enfoque Hipotético-Deductivo, porque empieza con la teoría y de esto se deriva a la hipótesis que el investigador busca poner a prueba (57).

3.2 Enfoque de la investigación

Para la realización de este estudio, se adoptará un enfoque cuantitativo porque usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico (58).

3.3 Tipo de investigación

La investigación en cuestión es de tipo aplicada, porque busca conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad, ocupándose del proceso entre teoría y práctica (59).

3.4 Diseño de la investigación

Este trabajo de investigación adoptará un diseño no experimental, porque no manipula ninguna variable (60).

3.4.1. Corte:

Este estudio se fundamenta en un diseño de corte Transversal, porque se medirá una sola vez (61).

3.4.2. Nivel o Alcance:

Nivel correlacional, porque relaciona dos variables, una variable independiente y una variable dependiente (62).

3.5 Población, muestra y muestreo Población

La población está conformada por 154 profesionales de la salud entre ellos: enfermeras, médicos, técnicos de enfermería, obstetras, nutricionistas, tecnólogos médicos, psicólogos y técnicos en laboratorio.

Muestra

La muestra está constituida por 110 profesionales de salud. Para ello se utilizó la fórmula de población conocida.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

d = Margen de error muestral permitido (0.05)

Z= (1.96) para una confiabilidad del 95%

p = Probabilidad de ocurrencia del evento (0.50)

q= Probabilidad de no ocurrencia del evento (0.50) N= Tamaño de la población (154)

n = Tamaño óptimo de la muestra

Se procedió a 1

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (154) \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (154 - 1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = 110.$$

Muestreo

Es aleatorio simple pues todos los participantes cumplen con las características que se plantea conocer.

Criterios de inclusión

Personal asistencial que labore en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Personal asistencial de ambos sexos que labore en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Personal asistencial que desee participar del estudio y labore en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Criterios de exclusión

Personal asistencial que no labore en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Personal de mantenimiento y seguridad que labore en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Personal asistencial que se encuentre de vacaciones o licencia en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

Personal asistencial que no desee participar voluntariamente del estudio en el Centro Materno Infantil Manuel Barreto.

3.6 Variable y Operacionalización

Variable	Dedición conceptual	Dedición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Carga Laboral	Se refiere al volumen de tareas y responsabilidades que se asignan a un individuo o a un colectivo en el contexto laboral (35).	Para la variable carga laboral se empleó como instrumento un cuestionario, el cual consta de 40 ítems, el mismo que está dividido en 4 dimensiones: carga física, carga mental, trabajos a turnos y organización del trabajo (55).	Carga física Carga mental Trabajo a turnos Organización del trabajo	*Esfuerzo muscular *Entorno laboral *Capacitaciones *Ritmo de trabajo *Descanso *Rol de turnos *Horario de trabajo *Seguridad física *Conocimientos de los procesos *Opiniones de los trabajadores	Ordinal	Alta 67-80 Media 53 - 66 Baja 40-52

Variable	Dedición conceptual	Dedición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2: Estrés	Es una respuesta física y emocional que experimenta una persona cuando se encuentra sometido a presiones, demandas o situaciones que percibe como desafiantes, amenazadoras o abrumadoras (46).	Para obtener los datos de esta variable, se hizo uso del inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), se divide en tres dimensiones constituido por 22 ítem: despersonalización (5 ítems), cansancio emocional (9 ítems), y realización personal (8 ítems) (63).	Despersonalización Cansancio emocional Realización Personal	Desanimo Emocionalmente Exhausto Frustración Distanciamiento Frustración Relaciones interpersonales	Ordinal	Alto 82-110 Regular 52-81 Bajo 22-51

3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Como técnica se empleó la encuesta, lo cual nos permitió obtener datos para las variables de estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para la variable carga laboral se empleó como instrumento un cuestionario, el cual consta de 40 ítems, el mismo que está dividido en 4 dimensiones: carga física, carga mental, trabajos a turnos y organización del trabajo (55).

Tabla 1. Dimensiones de la variable carga laboral

V1. Dimensiones	Valores	Escala
Carga física		
Carga mental	67 - 80	Alta
Trabajo a turnos	53 - 66	Media
Organización del trabajo	40 – 52	Baja

Para la variable estrés se hizo uso del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), constituido por 22 ítems, dividido en tres dimensiones: despersonalización (5 ítems), cansancio emocional (9 ítems), y realización personal (8 ítems) (63).

Tabla 2. Dimensiones de la variable estrés

V2. Dimensiones	Valores	Escala
Despersonalización	82 – 110	Alto
Cansancio emocional	52 – 81	Regular
Realización personal	22 – 51	Bajo

3.7.3 Validación

El instrumento elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el 2013 para carga laboral fue calificado por seis expertos y validada mediante la prueba V-Aiken con una puntuación del 97%. En general, el coeficiente alfa de Cronbach para este cuestionario es alto: 0,885. Lo que nos indica que instrumento es confiable para aplicarlo (55).

El cuestionario de Maslach - MBI (Maslach Burnout Inventory) del autor, Maslach y Jackson en el 1982 se utilizó para la variable estrés laboral. Se realizó la prueba de Aiken: Se obtuvo valores mayores a 0.8. Instrumento tiene validez de contenido en cuanto a los criterios de claridad, coherencia, relevancia y suficiencia. Teniendo una fiabilidad de Alfa de Cronbach 0.811. Indicador que nos muestra que el instrumento es confiable (63).

3.7.4 Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con 40 profesionales de salud quienes presentaron las mismas características de los integrantes de la muestra de este estudio, pertenecientes al Centro de Salud Leonor Saavedra, donde el cuestionario para medir la variable carga laboral arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,78 lo cual nos indica que el instrumento es aceptable para aplicar. El instrumento de la variable estrés obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,80. Por lo tanto ambos instrumentos tienen alta confiabilidad para ser aplicados en este estudio. Se determinó la confiabilidad de estos instrumentos que ya eran confiables antes del estudio.

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados a través del instrumento se procesaron de manera automatizada.

Con los datos obtenidos, se realizó el proceso de digitación de los mismos, considerando criterios de validación para eludir posibles errores de digitación. Por último, se efectuó una base de datos de las variables y sus respectivas dimensiones obtenidos en el cuestionario.

Una vez que los datos hayan sido recopilados, serán sometidos a un procesamiento y análisis utilizando técnicas estadísticas. Se empleará el uso del programa estadístico SPSS versión 25 y Microsoft Excel 365. Se realizará un análisis estadístico descriptivo para presentar los resultados detalladamente, en particular el coeficiente Rho de Spearman, para validar las hipótesis formuladas en el análisis.

3.9 Aspectos éticos

En el presente estudio se estimó los siguientes aspectos éticos:

Autonomía: Se expondrá a todo el personal de salud de forma clara y precisa en cuanto al objetivo de la investigación, asimismo se emitirá un consentimiento informado a todos los encuestados, respetando así, su decisión de participación tal es así que se mantendrá absoluta privacidad de datos y respuestas recibidas.

Beneficencia: No se afectará, ni se dañará la moral del personal de salud por medio de la encuesta.

No maleficencia: Se actuará evitando cualquier agravio verbal y/o moral al personal de salud que serán encuestados, asimismo, no se difundirá y se respetará las respuestas brindadas.

Justicia: A todos los encuestados se les considerara por igual, como merecen un máximo respeto, consideración y un buen trato antes, durante y después de la encuesta.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 3. Confiabilidad de variable carga laboral

Variable carga laboral	
Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
-,099	40

Fuente: Elaboración propia

En relación con la **tabla 3**, se identifica que la variable carga laboral presenta un valor del alfa de Cronbach negativo (-0.99-0.99-0.99), con un intervalo de confianza al 95% (IC 95%: 1.465 a -1.679). Este resultado es particularmente relevante desde una perspectiva metodológica, ya que el alfa de Cronbach es una métrica diseñada para evaluar la consistencia interna de los ítems que integran una escala de medición. La aparición de un valor negativo no es común y puede reflejar problemas significativos en la construcción del instrumento utilizado.

Tabla 4. Confiabilidad de la variable estrés

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
-,081	22
.	

Fuente: *Elaboración propia*

En la **tabla 4**, se observa que la variable estrés presenta un valor de alfa de Cronbach negativo ($-0.088-0.088-0.088$), con un intervalo de confianza al 95% (IC 95%: 2.088 a -2.274). Este resultado es metodológicamente relevante, ya que el alfa de Cronbach, como indicador de consistencia interna, debe proporcionar valores positivos para reflejar que los ítems de una escala están midiendo de manera conjunta un mismo constructo. La obtención de un valor negativo, aunque poco frecuente, señala una posible falta de coherencia entre los ítems, lo que podría deberse a problemas en el diseño o formulación del instrumento.

Tabla 5. Frecuencia de edades en profesionales de la salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 26	1	,9	,9	,9
	27 - 35	4	3,6	3,6	4,5
	36 - 43	31	28,2	28,2	32,7
	44 - 52	31	28,2	28,2	60,9
	53 - 60	26	23,6	23,6	84,5
	61+	17	15,5	15,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

En la **tabla 5**, se observa que la edad que predomina de los profesionales de la salud oscila en intervalos intermedios (36-43 y 44-52 años) concentran el mayor porcentaje de observaciones, cada uno con un 28,2 %, lo que sugiere que la mayor parte de la población evaluada pertenece a estas edades. No obstante, se observa que presentan edades entre 53- 60 años en un 23,6 % y el 3,6% representa el rango de edad entre 27- 35 años.

Tabla 6. Frecuencia de años de servicio en profesionales de la salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 2	2	1,8	1,8	1,8
	3 – 10	44	40,0	40,0	41,8
	11 – 17	20	18,2	18,2	60,0
	18 – 25	21	19,1	19,1	79,1
	26 – 32	15	13,6	13,6	92,7
	33+	8	7,3	7,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

En la **tabla 6**, se observa que los años de servicio que predominó en los profesionales de la salud fue de 3-10 años (40%) y de 18-25 años (19.1%). Además podemos mencionar que el 18,2% de los encuestados tienen entre 11-17 años de servicio, el 13,6% tienen entre 26-32 años de servicio, el 7,3% tienen 33 a más años de servicio y el 1,8 tienen 2 años o menos de tiempo de servicio.

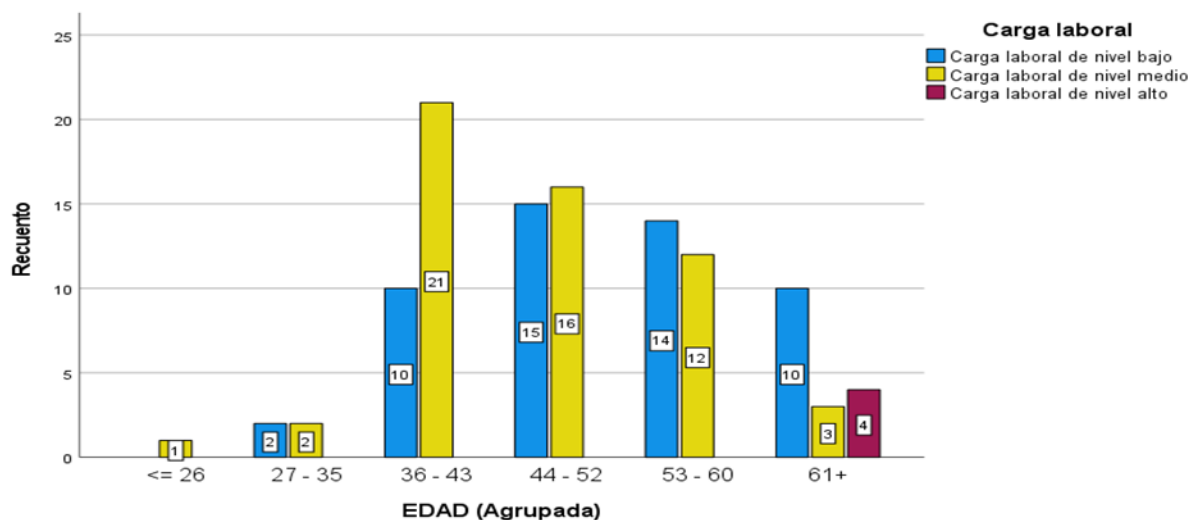
Tabla 7. Tabla cruzada entre la edad y carga laboral en profesionales de la salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023

Tabla cruzada entre la edad y carga laboral en profesionales de la salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023					
		Carga laboral de nivel bajo	Carga laboral de nivel medio	Carga laboral de nivel alto	
EDAD (Agrupada)	<= 26	0	1	0	1
	27 - 35	2	2	0	4
	36 - 43	10	21	0	31
	44 - 52	15	16	0	31
	53 - 60	14	12	0	26
	61+	10	3	4	17
Total		51	55	4	110

Fuente: *Elaboración propia*

En la **tabla 7.** se observa que 51 encuestados presentan carga laboral de nivel bajo, 55 de nivel medio y 4 de nivel alto. Además 21 profesionales de la salud presentan carga laboral de nivel medio y tiene un rango de edad de 36-43 años. Por otro lado ,16 de los encuestados tienen entre 44-52 años de edad y presentan carga laboral media. Y 12 de los profesionales de la salud presentan nivel medio y sus edades se encuentran entre 53-60 años.

Gráfico 1. Edad y carga laboral en profesionales de la salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023



En la **figura 1** para la variable carga laboral, podemos observar que del grupo etario de 36-43 años, 21 presentan un nivel medio y 10 de nivel bajo. Del rango de edad de 53- 60 años, 14 presentan nivel bajo y 12 nivel medio. Y por último el rango de edad de 61 años a más, 10 presentan un nivel bajo, 3 nivel medio y 4 nivel alto.

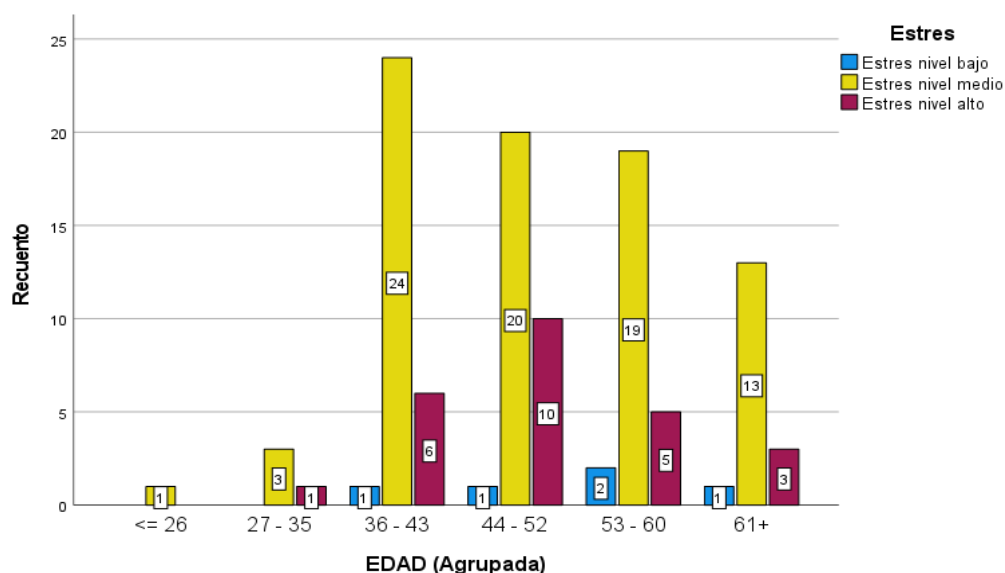
Tabla 8. Edad y estrés en profesionales de la salud de salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023

Tabla cruzada entre la EDAD (Agrupada)*Estrés					
		Estrés			Total
		Estrés nivel bajo	estrés nivel medio	estrés nivel alto	
EDAD (Agrupada)	<= 26	0	1	0	1
	27 - 35	0	3	1	4
	36 - 43	1	24	6	31
	44 - 52	1	20	10	31

	53 - 60	2	19	5	26
	61+	1	13	3	17
Total		5	80	25	110

En la **tabla 8**, para la variable estrés podemos observar que, del total de encuestados, 25 presentan un nivel alto, 80 un nivel medio y 5 un nivel bajo. Del grupo etario de 36-43 años, 24 presentan un nivel medio, 6 nivel alto y 1 bajo. Y del rango de edad de 44-52 años, 20 presentan nivel de estrés medio, 10 nivel alto y 1 nivel bajo.

Gráfico 2. Edad y estrés en profesionales de la salud de salud Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023



En la **figura 2**, para la variable estrés, podemos observar que predomina el nivel de estrés medio en los rangos de edad establecidos. En el grupo etario de 44- 52 años, 10 de los encuestados presentan nivel de estrés alto siendo este resaltante de entre los demás datos. Además, resaltar que en el rango de 27-35 años, 3 presentan un nivel medio y 1 nivel alto. Y el encuestados que tiene <= 26 años de edad, presenta nivel de estrés medio.

Tabla 9. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Carga laboral	estrés	
N		110	110	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,5727	2,1818	
	Desv. Desviación	,56599	,49180	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,311	,417	
	Positivo	,308	,417	
	Negativo	-,311	-,310	
Estadístico de prueba		,311	,417	
Sig. asin. (bilateral) ^c		,000	,000	
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	,000	,000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,000	,000
		Límite superior	,000	,000
a. La distribución de prueba es normal.				
b. Se calcula a partir de datos.				
c. Corrección de significación de Lilliefors.				
d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.				

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 9**, el valor de Sig. asin. (bilateral) es 0,000, el ajuste de la distribución no es bueno.

Tabla 10. Prueba de correlación de Rho de Spearman entre carga laboral y estrés el profesional de la salud de Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023

		Carga laboral	estrés	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,100
		Sig. (bilateral)	.	,298
		N	110	110
	Estrés	Coefficiente de correlación	-,100	1,000
		Sig. (bilateral)	,298	.
		N	110	110

Fuente: Elaboración propia

En la **tabla 10**, se encontró un Rho (-1,00) el cual resultado negativo, lo que significa que no existe relación entre la carga laboral y el estrés en profesionales de la salud (Sig. 0,298) la presente investigación no puede explicar por qué no existe relación, aunque puede estar influenciado por factores externos.

Tabla 11. Matriz de correlaciones entre la variable estrés y dimensiones de la variable carga laboral

			Estrés
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	-0.090
		Sig. (bilateral)	0.352
	Carga mental	Coefficiente de correlación	-0.043
		Sig. (bilateral)	0.652
	Trabajo de turnos	Coefficiente de correlación	0.059
		Sig. (bilateral)	0.540
	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	0.646
		Sig. (bilateral)	0.734

En la **tabla 11**, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,090$) indica una relación negativa entre la carga laboral en su dimensión **carga física** y el estrés. El valor de significancia obtenido ($\text{sig.} = 0,352$) es mayor que el nivel de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), lo que confirma que no hay relación significativa entre carga laboral en su dimensión carga física y el estrés. Esto sugiere que la carga física no es factor de estrés en la población.

Para la dimensión **carga mental** y su relación con la variable estrés, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,043$) indica una relación negativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés. El valor de significancia obtenido ($\text{sig.} = 0,652$) es mayor que el nivel de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), lo que confirma que no hay relación significativa entre carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés.

Para la dimensión **trabajo a turnos** y su relación con la variable estrés, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,059$) indica una relación negativa entre la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés. El valor de significancia obtenido ($\text{sig.} = 0,540$) es mayor que el nivel de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), lo que confirma que no hay relación significativa entre carga laboral en su dimensión trabajo a turnos y el estrés.

Para la dimensión **organización del trabajo** y su relación con la variable estrés, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,646$) indica una relación negativa entre la carga laboral en su dimensión organización del trabajo y el estrés. El valor de significancia obtenido ($\text{sig.} = 0,7$) es mayor que el nivel de significancia teórica ($\alpha = 0,05$), lo que confirma que no hay relación significativa entre carga laboral en su dimensión organización del trabajo y el estrés.

4.2 Discusión de resultados

En respuesta al objetivo general de determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023. En la tabla 10, se encontró Rho de Spearman (-1,00) el cual resultado negativo, lo que significa que no existe relación entre la carga laboral y el estrés en profesionales de la salud ($\text{Sig.} 0,298$), es por ello que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, no existe relación significativa entre carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023. Este resultado concuerda con Jiménez (2022) concluyó que el nivel de estrés laboral que posee el personal de salud, no se encuentra relacionado al nivel de la carga laboral que puedan presentar ($0,965 > 0,05$).

En respuesta al primer objetivo específico de identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023. En la tabla 11, los resultados establecidos nos permiten evidenciar una correlación negativa con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,090$), lo que confirma que no hay relación significativa entre carga laboral en su dimensión carga física y el estrés. Estos resultados podemos contrastarlos con la investigación de Ramírez (2023), donde encontró para la carga física, el 58,5% de los individuos afirmó que posee un nivel mínimo.

En respuesta al segundo objetivo específico de identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023. En la tabla 11, los resultados establecidos nos permiten evidenciar una correlación negativa con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,043$). Es decir que a medida que aumente la carga mental, tiende a disminuir el estrés. Esto sugiere que la carga mental no tiene impacto significativo en el estrés en esta población. Sin embargo, en términos de discrepancias, la investigación de Ramírez (2023) encontró que, para la carga mental el 24,4% de los trabajadores sostuvo que se halla en un nivel mínimo, el 58,5% sostuvo que se halla en un grado moderado y el 17,1% percibió un nivel elevado con respecto al estrés. Por otro lado; Acosta, et al (2022), encontraron que los participantes presentaron carga laboral en la dimensión exigencia mental obtuvieron promedios altos mayores de 10 (valor $p < 0,05$) relacionado al estrés.

En respuesta del tercer objetivo específico de identificar cómo la carga laboral en su dimensión trabajo a turnos de la carga se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023. En la tabla 11, los resultados establecidos nos permiten evidenciar una correlación muy débil con un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,059$). Es decir, a medida que aumenta el trabajo a turnos el estrés tiende a aumentar ligeramente, no hay una relación fuerte y clara entre estas dos variables. Esto sugiere que el trabajo a turnos no tiene impacto significativo en el estrés en esta población. Sin embargo, en términos de discrepancia, Jiménez (2022) encontró que específicamente el trabajo a turnos (29%) generó una carga laboral alta.

En respuesta al cuarto objetivo específico de identificar cómo la carga laboral en su dimensión organización del trabajo se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023. En la tabla 11, los resultados establecidos nos permiten evidenciar una correlación moderada con un coeficiente de correlación de Spearman

(rho = 0,646). Es decir, a medida que aumenta la organización del trabajo el estrés tiende a aumentar, esta relación es significativa. Esto sugiere que los trabajadores que tienen una mayor organización del trabajo pueden experimentar mayores niveles de estrés. Estos resultados concuerdan con el estudio realizado por Jiménez (2022) quien concluyó que la organización del trabajo generó una carga laboral alta en un 29%.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: En cuanto a la relación entre carga laboral y estrés en el personal de salud, se obtuvo que no hay relación significativa, esto debido a que el trabajador de salud no considera que su jornada laboral le cause carga laboral y esto no genera a su vez estrés. También se podría considerar que las cargas laborales que poseen no es un factor que genere estrés según su percepción.

Segunda: Sobre la dimensión carga física, la correlación de Spearman sugiere que no hay una relación clara y fuerte entre estas variables. La relación es muy débil e inversa esto sugiere que la carga física no tiene un impacto significativo en el estrés.

Tercera: Sobre la dimensión carga mental, la relación entre carga mental y estrés es muy débil y negativa. Esto sugiere que la carga mental no tiene impacto en esta población.

Cuarta: Sobre la dimensión trabajo a turnos, si bien existe una relación directa entre trabajo a turnos y el estrés, es muy débil. A medida que aumenta el trabajo a turnos, el estrés tiende a aumentar ligeramente. El trabajo a turnos no tiene impacto significativo en el estrés en esta población, los valores obtenidos para la dimensión no generan estrés en el personal.

Quinta: Sobre la dimensión organización del trabajo, existe una relación directa moderada. A medida que aumenta la organización del trabajo, aumenta el estrés. La organización del trabajo tiene un impacto significativo en el estrés en esta población, los valores obtenidos para la dimensión generan estrés en el personal.

5.2 Recomendaciones

Proporcionar capacitación en técnicas de levantamiento seguras para evitar lesiones, rotación de tareas para reducir la repetición y fatiga, monitorear la carga física del personal para identificar áreas de mejora logrando efectividad en prevención de la carga física.

Brindar capacitación en técnicas del manejo del estrés, acceso a servicios de apoyo emocional, reconocer la importancia del bienestar emocional y físico y promoverlo.

Asegurarse que el equipo de trabajo tenga claro el calendario de turnos y sea de fácil acceso para una correcta rotación, comunicación clara y efectiva en cuanto a permisos y descansos a fin de no alterar los turnos rotativos.

Definir objetivos y metas, desarrollar plan de trabajo y establecer un sistema de comunicación efectiva.

Mantener un ambiente de trabajo seguro, fomentar la comunicación, establecer pausas regulares, sistemas de seguimiento y evaluación del progreso, delegar tareas y responsabilidades.

REFERENCIAS

1. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona [Internet] 2016; núm. 19, pp. 11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1471/147149810001/html/>
2. Consejo rápido. ¿Qué es el estrés según varios autores? [Internet]. Com.mx. [consultado el 17 de junio de 2023]. Disponible en: <https://consejorapido.com.mx/que-es-el-estres-segun-varios-autores/>
3. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud, Barranquilla [Internet]. 2018 [consultado el 17 de junio de 2023]; 35(1): 156-184. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012055522019000100156&lng=en.
4. Echevarría F, Nava E. Nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de salud público los olivos, 2023. [Tesis para optar al título profesional de licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/34121>
5. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Rev. Cient. Cuidado y Salud Pública [Internet] 2021; 1(2): 46-53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
6. Organización Mundial de la Salud. Estrés. [Internet]. Ginebra, Suiza: Who.int;2023. [consultado el 18 de junio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

7. Solano Y. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector privado de lima metropolitana. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2021.Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4b935de2-6753-442a-b36d-db8b0ea08d86/content>
8. Rosell M. Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral. [Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad de Lima;2022. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15843/Nu%C3%B1ez_Valencia_Relaci%C3%B3n-estr%C3%A9s-labormotivaci%C3%B3nlaboral.pdf?sequence=4&isAllowed=y
9. Organización Panamericana de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades [Internet]. Ginebra, Suiza: Who.int;2019. [consultado el 18 de junio de 2023]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
10. Patlán J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Rev Estudios Generales. [Internet]2018;29: 445-455.Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
11. Sipión E. Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores. [Trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en administración de empresas] Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo; 2019.Disponible en:

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf

12. Asencios Y. Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout en Personal del área de Emergencia Covid en Hospital Nivel II-2 Lima, 2021. [Tesis Para Obtener El Grado Académico De Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76533/Asencios_RYYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed

13. Sociedad del comercio exterior del Perú. En el Perú, casi 3 de cada 5 de establecimientos del primer nivel de atención funcionan menos de 12 horas al día. Lima: ComexPerú; 2023 [Consultado 2 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/en-el-peru-casi-3-de-cada-5-de-establecimientos-del-primer-nivel-de-atencion-funcionan-menos-de-12-horas-al-dia>

14. Angulo J. Solo hay 4 médicos por cada 10 mil habitantes en Perú: ¿Cuántos son necesarios para atender a toda la población? [Internet]. Información bae. 2024 [Consultado 4 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.infobae.com/peru/>

15. Barría C. Las consecuencias del estrés laboral [Internet]. Suiza: Foro Económico Mundial;2019. [consultado el 23 de junio de 2023]. Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>

16. Acosta M, Castro D, Bravo D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. Investg. Enferm. Imagen Desarrollo. [Internet].2019;24. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/34203>

17. Plataforma del estado peruano. ¿Qué es el primer nivel de atención de salud?. [Internet]. Lima: Gob.pe;2024[Consultado 30 setiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/16727-que-es-el-primer-nivel-de-atencion-de-salud>
18. Taype A, Alarcón C, Zafra J, Rojas F. Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. Acta méd. Perú [Internet]. 2018;35(1): 6-13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002
19. Muñoz A, Arias Walter L, Caycho Tomás. Síndrome de burnout en médicos de la ciudad de Arequipa (Perú). Rev. chil. neuro-psiquiatr. [Internet]. 2019 ;57(2): 139-148. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272019000200139
20. Cortez L, Pantoja, Cortes D, Tello M, Nuncio J. Estrés laboral del personal de enfermería en una institución de tercer nivel de atención de la ciudad de México. Revista investigación y pensamiento crítico [Internet] 2022;10(2):112-119. Disponible en: [https://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/html/#:~:text=El%20persona%20de%20enfermer%C3%ADa%20es,con%20el%20que%20cuenta%20\(Viejo.](https://portal.amelica.org/ameli/journal/333/3332947005/html/#:~:text=El%20persona%20de%20enfermer%C3%ADa%20es,con%20el%20que%20cuenta%20(Viejo.)
21. Miguel N, Meza R. Síndrome de burnout en el personal de enfermería del centro de salud de Concepción 2020. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. Huancayo: Universidad Peruana del Centro; 2022.Disponible en: <https://repositorio.upecen.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14127/315/TESIS%20-%20Miguel%20Garc%C3%ADa%20Ninfa%2C%20Meza%20Galvan%20Rosa%20Maricruz.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
22. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%C3%A1squez_CC-SD.pdf?sequence=1
23. Landázuri V. ¿De qué se estresan los psicólogos?. [Internet]. Lima: Universidad de Lima; abril 2015. [Consultado 28 de noviembre del 2024]. Disponible en:

- <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/noticias/de-que-se-estresan-los-psicologos>
24. Pereira Calviño M, Merino Madrid H. El estrés en el Psicólogo Clínico. Información Psicológica [Internet].2001;(77):29-32. Disponible en: <https://www.informaciopsicologica.info/revista/article/view/446/391>
 25. Kokoroko E, Sanda M. Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. Saf Health Work [Internet]. 1 de septiembre de 2019;10(3):341–6. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
 26. Comezaquirá A, Terán A, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Rev cubana Enfermer [Internet]. 2022. 37(4): e3942. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e3942.pdf>
 27. Acosta M, Castro D, Bravo D. Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. Investg. Enferm. Imagen Desarrollo. [Internet].2019;24. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/34203>
 28. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. Rev. cienc. cuidad. [Internet].2020;17(2):22-3. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>
 29. García P, Jiménez A, García L, Gracia G, Cano L, Abeldaño R. Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19. Rev. Salud Pública [Internet]. 2020;65-73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
 30. Jiménez Y. Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque. [Tesis para obtener el grado académico de:

Maestra en gestión de los servicios de la salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo;

2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105920/Jimenez_AYG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

31. Ramírez C. Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123399/Ramirez_B CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Sánchez C. Sobrecarga y estrés en los trabajadores de los establecimientos de salud de una RIS de Lima Sur, 2020 [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65198/S%c3%a1nchez GDCCN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Castillo B. Carga laboral y su relación con el estrés de los trabajadores del centro de salud de Breña, Lima 2023. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería]. Lima; Universidad Privada Norbert Wiener ;2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10153/T061_70849553_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Velásquez C. Carga laboral y satisfacción laboral del personal de Enfermería de un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión De los servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez
_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84432/Vel%c3%a1squez_CC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

35. Calderón F. Carga Laboral De Enfermería Y Satisfacción De Los Usuarios Atendidos Del Hospital Referencial De Ferreñafe, 2018. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán;2018. Disponible en: [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%
c3%b3n%20Carrasco%2c%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/Calder%c3%b3n%20Carrasco%2c%20Fiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
36. Jaramillo J. Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa Prologic S.A, de la ciudad de Guayaquil, año 2014. [Proyecto de investigación para optar el título de Magister en Economía Y Dirección De Empresas]. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica Del Litoral; 2015. Disponible en: <https://www.dspace.espol.edu.ec/retrieve/95295/D-CSH179.pdf>
37. González E, Gutiérrez R. La carga de trabajo mental como factor de riesgo de estrés en trabajadores de la industria electrónica. Revista Latinoamericana de Psicología [Internet]. 2006;38(2):259-270. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80538203>
38. Eraso A, Rivera A. Carga laboral del personal de salud: revisión de alcance de la literatura, 2017 – 2022. [Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Magíster en seguridad y salud en el trabajo]. Bogotá; Universidad del Rosario;2022. Disponible en: [https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/b17e7f2a-
5166-4d16-aba8-d58be2d0cbd8/content](https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/b17e7f2a-5166-4d16-aba8-d58be2d0cbd8/content)
39. Eden experts. Estándares de calidad en salud para el primer nivel de atención médica. México: Eden;2023[consultado 15 setiembre del 2024]. Disponible en: [https://edenmed.com/blog/estandares-de-calidad-en-salud-para-el-primer-nivel-de-
atencion-medica](https://edenmed.com/blog/estandares-de-calidad-en-salud-para-el-primer-nivel-de-atencion-medica)

40. Del Prado J, Carga física de trabajo. [Internet]. México: IMF Smart Education. [Consultado 3 de julio 2023]. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/especial-master-prevencion/carga-fisica-de-trabajo/>
41. CENEA Ergonomía laboral y Salud Ocupacional. Los 5 principales riesgos laborales ergonómicos biomecánicos en hospitales y geriátricos. [Internet]. España: CENEA; 2021 [consultado 27 julio 2024]. Disponible en: <https://www.cenea.eu/riesgos-laborales-ergonomicos-hospitales-geriatricos/>
42. Ahumada L. Carga laboral y la calidad de los registros de enfermería en los Centros de Salud Villa los Reyes y Mi Perú, Ventanilla-2017. [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16998>
43. Sebastián O, Del Hoyo M. La carga mental de trabajo. [Internet]. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. [Consultado 6 de julio 2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe373>
44. Nogareda C. Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración [Internet]. España: Centro Nacional de condiciones de trabajo; 2019 [Consultado 27 de julio del 2024]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_275.pdf/138a68ef-f8ca-4eec-86f3-04422924ef70?version=1.1&t=1687174494622

45. Furiati S. El trabajo a turnos: qué es y cómo organizarlo [Internet]. España: Payfit.com. Ajuste de pago; 2023 [Consultado el 6 de julio de 2023]. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/trabajo-a-turnos>
46. Jayo E. ITIL 4, dimensión Organización y Personas [Internet]. El blog informático de Edgar Jayo. 2021 [Consultado el 7 de julio de 2023]. Disponible en: <https://edgarjayo.wordpress.com/2021/10/30/itil-4-dimension-organizacion-y-personas/>
47. Tueros M. Influencia Del Estrés Laboral En El Desempeño De Los Trabajadores De La Empresa Constructora T&T Arquitectos SAC. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Lima: Universidad de Lima;2021. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o
48. Campero L, De Montis J, Gonzales R. Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería]. Mendoza; Universidad Nacional del Cuyo;2013. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/5761/campero-lourdes.pdf
49. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Minsa. [Internet] Zaragoza: Universidad de Zaragoza; 2016. [Consultado 30 de junio 2024]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
50. Spiegel D. Trastorno de despersonalización/desrealización [Internet]. EEUU: Manual MSD versión para profesionales; mayo 2023 [Consultado el 7 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.msdmanuals.com/es-pe/professional/trastornos->
51. Gómez M, Álamo M, Amador M, Ceacero F, Mayor A, Muñoz A, Izquierdo M. Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. Med. segur. trab. [Internet]. Junio 2009

- [Consultado 04 julio de 2024]; 55(215): 52-62. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2009000200005&lng=es.
52. Castillo S. El Síndrome de "Burn Out" o Síndrome de Agotamiento Profesional. Medicina. pierna. Costa Rica [Internet]. Marzo de 2001 [Consultado el 7 de julio de 2023]; 17(2): 11- Disponible en:
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en
53. Hotmart. Realización personal: la satisfacción de hacer lo que te apasiona [Internet]. Brasil: Hotmart; 2021 [Consultado el 7 de julio de 2023]. Disponible en:
<https://hotmart.com/es/blog/realizacion-personal>
54. Barajas J. Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. Revista Electrónica de PortalesMedicos.com. 2020; Vol. XV; nº 12; 592. [Consultado 27 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
55. Nieto M, Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1
56. Salinas M, Gómez D, Méndez V. Afrontamientos de enfermeras al asumir la gerencia escolar: una mirada desde la teoría de Roy. Esc Anna Nery [Internet]. 2012Apr;16(2):285–91. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1414-81452012000200011>

57. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación. Bogotá: Ediciones de la U; 2014. [Consultado el 13 julio 2023]. Disponible en: https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf
58. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disenso. Rev Dig de Invest en Doc Univ. [Internet]. 2021; 13(1):102-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
59. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura. [Internet]. 2022; 27(75). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-8.pdf>
60. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. [Internet]. España: McGraw Hill España; 2014. [Consultado el 16 abr. 2023]. Disponible en: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
61. Bernal A. Metodología de la investigación. [Internet]. Colombia: Pearson Educación; 2010. [Consultado el 16 abr. 2023]. Disponible en: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
62. Quecedo R, Castaña C. Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidactica. [Internet]. 2002; 14; 5-39. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
63. Chávez H. Estrés laboral y su relación con el rendimiento de los trabajadores de un establecimiento de tercer nivel. Lima - Perú, 2021. [Tesis para optar el grado académico

de Maestro en Salud Pública]. Lima. Universidad Privada Norbert Wiener;2021.

Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5137>

Anexos

Matriz de consistencia

Carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Diseño metodológico
Problema General ¿Cómo la carga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023?	Objetivo General Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	Hipótesis General Existe una relación estadísticamente significativa entre carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023	V1: Carga laboral Dimensiones: -Carga física -Carga mental -Trabajo a turnos -Organización del trabajo	Tipo y nivel de investigación Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Diseño de la investigación:

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, Lima 2023

-Agotamiento o emocional
-Despersonalización
-Realización personal

Correlacional, no experimental y de corte transversal Población; 154 profesionales de la salud

Muestra:
110

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas
¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en el personal de salud?	Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en el personal de salud.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga física de la carga laboral y el estrés en el personal de salud.
¿Cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en el personal de salud?	Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en el personal de salud.	Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión carga mental de la carga laboral y el estrés en el personal de salud.

con el estrés en el personal de la carga laboral y el estrés en de salud. el personal de salud.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa

¿Cómo la carga laboral en su Identificar cómo la carga entre la dimensión trabajo a dimensión trabajo a turnos se laboral en su dimensión turnos de la carga laboral y el relaciona con el estrés en el trabajo a turnos se estrés en el personal de salud personal de salud?

relaciona con el estrés en el Hi: Existe relación estadísticamente significativa personal de salud.

¿Cómo la carga laboral en su Identificar cómo la carga entre la dimensión dimensión organización del laboral en su dimensión organización del trabajo de la trabajo se relaciona con el organización del trabajo se carga laboral y el estrés en el estrés en el personal de salud relaciona con el estrés en el personal de salud.

personal de salud.

Anexo 2: Instrumento

Carga Laboral

Estimado personal de Salud se le agradece antemano por su colaboración en el desarrollo de estos cuestionarios. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial respondan con la mayor sinceridad posible no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará un cuadro con una serie de enunciados se solicita su colaboración respondiendo a ellos como usted crea conveniente. Por favor anote que considere más adecuado al lado derecho del cuadro.

1. Edad:

2 tiempo Laboral

1– 5 años

6– 10 años

11– 15 años

16 – 20 años De 20 años a más

N°	ITEMS	SI	NO
	DIMENSIÓN 1: Carga Física.		
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.		
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas pesadas.		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.		
N°	ITEMS	SI	NO
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 15 kg en mujeres y 25 Kg en los hombres.		

8	El entorno físico del CMI facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
---	---	--	--

9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
	DIMENSIÓN 2: Carga Mental.		
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo a turnos.		
21	Su ritmo de trabajo es rápido.		
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.		
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.		
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27	Su programación de trabajo es por turnos.		
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.		
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.		
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		

	DIMENSIÓN 4: Organización del trabajo.		
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
33	Se le capacita en relación con el trabajo que realiza.		
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.		
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.		
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.		
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.		

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS

Estimado personal de Salud se le agradece antemano por su colaboración en el desarrollo de estos cuestionarios. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial respondan con la mayor sinceridad posible no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación.

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará un cuadro con una serie de enunciados se solicita su colaboración respondiendo a ellos como usted crea conveniente. Por favor anote que considere más adecuado al lado derecho del cuadro.

N	ITEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuente	Casi siempre	Siempre
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.					
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.					

13	Me siento frustrado por el trabajo.					
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
16	Siento que trabajar en contacto directo con las personas me cansa.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18	Me siento estimulado después de haber Trabajado estrechamente con quienes tengo que atender.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas.					

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener Investigador: Espinoza Espinoza, Lady

Título: Sobrecarga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2023

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Sobrecarga laboral y estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2023.” Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Espinoza Espinoza, Lady. El propósito de este estudio es determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en el personal de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto, 2023.

Procedimientos

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

- Se le explicará en qué consiste la investigación y se hablará sobre el cuestionario.
- Antes de resolver el cuestionario, se proporcionará el consentimiento informado.
- Se le entregará el cuestionario, el cual deberá completar según su propio criterio.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 15 minutos. Los resultados serán manejados de forma confidencial por el investigador y su asesora, quienes se comprometen a respetar la privacidad de los participantes. En el informe final de la investigación, no se mencionará los nombres de los participantes.

Riesgos

Su participación en el estudio no conlleva a ningún tipo de riesgo.

Beneficios

Los resultados del cuestionario proporcionarán información cuantitativa y objetiva, lo que puede respaldar la toma de decisiones basada en evidencia y la asignación de recursos adecuados para abordar las áreas problemáticas identificadas.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante

Si usted se siente incómodo durante la realización del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Lady Espinoza Espinoza, tel. 982540950 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe

Investigadora

Nombres: Lady Espinoza

DNI: 73193652

Participante

Nombres: DNI:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



Lima, 03 de Julio 2023

CARTA Nº 097-07-23/2023/DFCS/UPNW

Dr. Rafael Astocondor Avalos
De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: Lady Espinoza Espinoza, bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **"SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PERSONAL DE SALUD DEL CENTRO MATERNO INFANTIL MANUEL BARRETO, 2023"** Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,

DRA. SUSAN HAYDEE GONZALES SALDAÑA
Directora
Escuela Académica Profesional de Enfermería
Universidad Privada Norbert Wiener

RECIBIDO
MICROHEDER BARRETO
MANUEL BARRETO
04 JUL 2023
DRA. _____

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin

● 19% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	5%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	uwiener on 2023-11-10 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-10-16 Submitted works	1%
6	uwiener on 2023-02-21 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-09-01 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%