



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**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

**AUTORA:**

Ramirez Barrera, Carmen Julia (orcid.org/0009-0007-4713-470X)

**ASESOR:**

Dr. Loayza Valcárcel, Neri Miguel Ángel (orcid.org/0000-0001-6314-144X)

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto (orcid.org/0000-0001-8241-5506)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mí, por creer que era posible y a mi familia por su apoyo en toda ruta emprendida.

## **Agradecimiento**

A Dios padre por darme los medios para culminar este camino de realización personal y a las personas que con su luz iluminaron el proceso.

## Índice de contenido

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	54

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1.	Validez de instrumentos	21
Tabla 2.	Confiabilidad de instrumentos	21
Tabla 3.	Niveles de la carga laboral	23
Tabla 4.	Niveles de las dimensiones de la carga laboral	24
Tabla 5.	Niveles del estrés laboral	25
Tabla 6.	Niveles de las dimensiones del estrés laboral	26
Tabla 7.	Correlación entre la carga laboral y el estrés laboral	28
Tabla 8.	Correlación entre la carga laboral y las situaciones inquietantes por estrés	28
Tabla 9.	Correlación entre la carga laboral y las reacciones físicas relacionadas al estrés	29
Tabla 10.	Correlación entre la carga laboral y las reacciones psicológicas relacionadas al estrés	29
Tabla 11.	Correlación entre la carga laboral y las reacciones comportamentales	30
Tabla 12.	Correlación entre la carga laboral y el afrontamiento al estrés	30

## Índice de figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1.	Esquema de investigación correlacional	18
Figura 2.	Niveles de la carga laboral	23
Figura 3.	Niveles de las dimensiones de la carga laboral	24
Figura 4.	Niveles del estrés laboral	25
Figura 5.	Niveles de las dimensiones del estrés laboral	26

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de una Micro Red de Chincheros, 2023. Asimismo, metodológicamente la investigación fue de tipo básica y el enfoque cuantitativo. El nivel fue correlacional descriptiva y el diseño no experimental, de corte transeccional. La muestra que se está considerando para esta investigación son 41 trabajadores del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, siendo el muestreo no probabilístico. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados indicaron que la carga laboral es mínima (51,2%) y el nivel de estrés laboral es bajo (63,4%). Se concluyó que la carga laboral se relaciona significativamente con el estrés del personal de salud, siendo el grado de correlación positivo elevado ( $r = 0,823$ ).

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

## **Abstract**

The main objective of this research work was to determine the relationship between the workload and work stress of the personnel of a Micro Network of Chincheros, 2023. Likewise, methodologically the research was of a basic type and the quantitative approach. The level was descriptive correlational, the design was non-experimental and it was cross-sectional study. The sample that is being considered for this research are 41 health personnel workers from a Chincheros health facility, and the study had non-probabilistic sampling. The technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The results indicated that the workload is minimal (51.2%) and the level of work stress is low (63.4%). It was concluded that the workload is significantly related to the stress of health personnel, with a high degree of positive effect ( $r = 0.823$ ).

**Keywords:** Workload, job stress, health personnel, health facility.



## I. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral puede deberse a diferentes factores, podemos mencionar como causas probables de estrés laboral por el trabajo excesivo, la ausencia de funciones definidas, plazos no realistas para el desarrollo de actividades, ausencia de toma de decisiones dentro de las instituciones correspondientes, inestabilidad laboral, presión innecesaria para ejercer las funciones y condiciones inadecuadas para el ejercicio laboral. El estrés laboral puede desarrollar, acentuar inconvenientes en la salud y puede incrementar el porcentaje del riesgo laboral en el incremento de lesiones, accidentes laborales así también afectar el rendimiento laboral (Patlán, 2019). Asimismo, en más de cien países, el 43% de los encuestados informaron haber experimentado estrés durante una parte significativa del día (Mena, 2021).

En el contexto internacional, se refiere a la experiencia de los factores estresantes relacionados con el trabajo y su impacto en las personas que trabajan en diversos entornos culturales, sociales y económicos (Rigotti et al., 2021). Si bien las fuentes del estrés laboral pueden variar entre diferentes países y culturas, algunos factores comunes que pueden contribuir al estrés laboral incluyen la inseguridad laboral, las largas horas de trabajo, la alta carga de trabajo, el conflicto de roles, las deficientes relaciones con los colegas y la falta de apoyo de los supervisores (Klein et al., 2019). En el área de la salud, debido a su naturaleza exigente, junto con las complejidades de trabajar en un sistema de atención médica global diverso y dinámico, puede contribuir a altos grados de estrés entre el personal del hospital (Almazan et al., 2019). En ese sentido, el 30% de 11 millones de trabajadores de los servicios sanitarios están expuestos al estrés debido a las condiciones de sus labores (Lucero y Ramírez, 2023).

Del mismo modo, Hussain et al. (2019), sostuvieron que en el mundo en que vivimos, por ser altamente competitivo y globalizado se encuentra estrés laboral, el cual ya no es algo extraño y que el avance tecnológico nos va creando nuevos retos que lleva al ser humano al límite de sus capacidades mentales, sociales y físicas que pueden dañar nuestra salud y afectar nuestra productividad e incluso a nuestras familias. Del mismo modo, Juárez (2022) indicó que el estrés es un problema para tomarlo en cuenta ya que va creciendo, siendo el 53% de la

población en Latinoamérica la que se halla estresada y constantemente presionados, con tensión, sensación de tristeza, rasgos de depresión y con pérdida del sueño por causa de sus preocupaciones por los factores laborales.

En el contexto nacional, las fuentes de estrés laboral pueden variar según la industria y el sector, pero algunos factores comunes incluyen la inseguridad laboral, largas horas de trabajo, alta carga de trabajo, bajos salarios y estándares inadecuados de seguridad en el lugar de trabajo. El periodo pandémico de COVID-19 ha afectado también significativamente las escalas de estrés laboral en Perú, ya que el país se ha visto seriamente perjudicado, mostrándose que el 29% de trabajadores presentaron estrés laboral y con mayor incidencia en mujeres por tener un doble rol tanto en lo laboral como en el hogar, también se vinculó que el estrés se presenta según el clima laboral de la institución (Mejía et al., 2019).

En la región Apurímac los establecimientos de salud están a cargo de las diferentes estrategias sanitarias en salud, realizando múltiples funciones, en el área materno neonatal, salud mental, crecimiento y desarrollo del niño, daños no transmisibles, salud ambiental, entre otros y durante la pandemia se encarga de seguimiento de pacientes COVID19 y vacunación COVID, lo cual desencadena una presión física y mental en el personal de salud. Además, la falta de personal suficiente puede llevar a la fatiga y el agotamiento, lo que afecta negativamente las capacidades de los profesionales de la salud para el ofrecimiento de atenciones óptimas. La carga de trabajo excesiva también puede causar impactos en la salud mental y emocional del personal, aumentando el riesgo de estrés y burnout. Por ello, un desafío principal es la gran carga de trabajo que experimenta el personal de salud. La demanda de servicios de atención médica a menudo excede los recursos disponibles incrementando mayores responsabilidades para los profesionales de la salud.

Bajo este contexto se ha establecido la pregunta de investigación subsiguiente: ¿Cuáles son las relaciones entre la carga laboral y el estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023? y asimismo se determinaron los problemas específicos: ¿ Cuáles son las relaciones entre la carga laboral y las situaciones inquietantes, las reacciones físicas, las reacciones psicológicas, las reacciones de comportamiento y las estrategias para afrontar al estrés en colaboradores de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023?

En el caso de la justificación teórica de este estudio ha tenido como bases las teorías de la carga laboral y la importancia del estudio del estrés en personal de salud. Para la justificación metodológica se ha tenido en cuenta la importancia de aplicar el método científico para conseguir el logro de los objetivos establecidos, desarrollando un marco de investigación básico, bajo enfoques cuantitativos y de diseño no experimental, lo cual permitió determinar la asociación entre la carga laboral y el estrés los empleados sanitarios sin manipular ninguna variable. Asimismo, se ha hecho uso de instrumentos tales como los cuestionarios para recopilar la data, que luego de ser procesada, se interpretó con ayuda de los estadísticos descriptivos e inferenciales, además del coeficiente de Rho de Spearman.

La justificación práctica se hace evidente en la obtención de los resultados que pueden servir para tomar medidas para mejorar la salud mental y evidenciar la carga laboral de colaboradores sanitarios de una Micro Red, Su relevancia es para poder determinar si existe estrés laboral en el personal de salud de una Micro Red con su asociación específica con la carga laboral que se les asigna en sus centros de labores. La contribución que brindaría esta investigación sería que con la información obtenida del estudio se puedan plantear reformas en cuanto a la estructura, así como formular políticas de salud mental para el personal de salud.

Además, conforme al objetivo de investigación se centra en determinar las relaciones entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de una Micro Red de Chincheros, 2023. Asimismo, se pudieron considerar los objetivos específicos subsiguientes: determinar las relaciones entre la carga laboral y las situaciones inquietantes, las reacciones físicas, las reacciones psicológicas, las reacciones de comportamiento y la estrategia para afrontar al estrés en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023. La hipótesis general para la investigación se formula de la manera subsiguiente: La carga laboral se correlaciona significativamente con el estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023. Por lo cual se determinan las siguientes hipótesis específicas: La carga laboral se correlaciona significativamente con las situaciones inquietantes, las reacciones físicas, las reacciones psicológicas relacionadas, las reacciones de comportamiento y con las estrategias para afrontar al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el caso del contexto internacional, se tiene a Miranda et al. (2023) quien en su investigación tuvo el propósito de determinar los efectos de las cargas de trabajo, estrés laboral y fatiga y sus impactos en el desempeño los colaboradores sanitarios. El tipo de investigación en este estudio es correlacional causal, de enfoque cuantitativo, donde se ha utilizado un enfoque transversal. La población en se conformó por 233 enfermeras del Hospital General de Dadi y la muestra fueron 147 enfermeras, a las que se les aplicó la encuesta. A partir de los hallazgos del estudio se encontró que 46 encuestados (31,3%) experimentaron una gran carga de trabajo y 82 encuestados (55,8%) experimentaron estrés laboral moderado. Se logró concluir que hubo relación directa entre las cargas laborales y el estrés laboral, lo cual afecta el desempeño del personal sanitario.

En ese mismo modo, Andiani y Jayanagara (2022) tuvieron como propósito analizar la incidencia de la carga de trabajo sobre el estrés en el trabajo del personal médico en la era de la pandemia del Covid-19. Esta investigación incluye análisis descriptivo cuantitativo con un enfoque transversal. La muestra en este estudio correspondió al personal médico que brinda servicios en el Hospital General Regional de Sumatra del Sur, el cual asciende a 130 personas, siendo el muestreo intencional. Los hallazgos mostraron que las cargas de trabajo afectaron negativamente y de forma significativa en los desempeños del personal médico (valor sig. = 0,022 < 0,05) y el estrés laboral tuvo un efecto negativo, pero no significativo en el desempeño del personal médico (valor sig. = 0,262 > 0,05). Se pudo concluir que, si la carga por el trabajo y el estrés laboral aumentan juntas, entonces el desempeño del personal médico se ve afectado de manera negativa y significativamente.

Asimismo, Yosiana et al. (2020) tuvieron la finalidad de analizar las incidencias de la carga de trabajo sobre el estrés laboral de los colaboradores de cuidado de los pacientes que trabaja en el distrito de Tumpang. Se aplicó el análisis de ruta para obtener la asociación entre las variables estudiadas. La muestra analizada correspondió a 113 enfermeras, a las que se les aplicó una encuesta distribuida media cuestionarios, con indicadores que tuvieron niveles de la escala de Likert. Los hallazgos mostraron que si los trabajos altos son manejados por un

pequeño número de recursos humanos, solo resultará en altas cargas de trabajo y luego aumentará el estrés laboral. Un entorno de trabajo propicio no solo ayuda a las enfermeras a controlar el estrés, sino que también les permite mejorar su desempeño. Por ello, se pudo concluir que las cargas laborales y el estrés en los empleados sanitarios, se hallan significativamente relacionados.

En cuanto a Molina-Chailán et al. (2019) tuvieron como objetivo identificar el rango de estrés laboral que provoca riesgos en la salud de las empleadas de enfermería. El método tuvo enfoques cuantitativos y de tipo transeccional y descriptivo, con muestra por conveniencia de 37 individuos, a quienes les fue aplicado el cuestionario de estrés de Gray-Toft y Anderson, midiendo 7 ítems en 3 dimensiones: ambiente psicológico, cargas laborales y entornos sociales. Los hallazgos evidenciaron que el estrés laboral está relacionado con carga laboral en un 48.6%, por la realización de tareas fuera del ámbito de la enfermería y la ausencia de tiempos para dar apoyos emocionales al paciente que son factores que provocan estrés en el ambiente laboral. Además, la realización de procedimientos dolorosos para los pacientes también contribuye a este factor estresante, mientras que en el ambiente social, el 70,2% de los estresores se da por la falta del profesional médico cuando el paciente está agonizando. Se pudo concluir que, la sobrecarga de trabajo es el principal factor que provoca estrés en el personal de salud, lo que puede llevar a una sensación de pérdida de control en la atención de los pacientes. Además, el sufrimiento y dolor experimentado por los pacientes también son factores que contribuyen al estrés psicológico. En contraste, los factores estresantes relacionados con el entorno social son menos frecuentes.

Además, García y Carrión (2018) tuvieron como fin determinar relación de la carga de trabajo y el grado de estrés de los colaboradores sanitarios de la clínica Félix Pedro Picado. El estudio fue descriptivo de corte transeccional, se realizó la recolección y el análisis a través de preguntas usando respuestas de tipo cerrado a 26 sujetos de estudio. En los hallazgos se obtuvo que se presentó sobrecarga laboral lo cual pudo desencadenar niveles de estrés moderado, afectando al personal de salud y teniendo ello relación con las horas extras, edad, desorganización, poco compañerismo. Se pudo concluir que, existe asociación directa entre las cargas de tipo laboral y los niveles de estrés los colaboradores sanitarios el cual se encuentra con rangos de estrés moderado y severo.

En referencia a las investigaciones en el contexto nacional se tiene a Hanco (2023) quien tuvo como fin la determinación del grado de estrés en los profesionales sanitarios. El enfoque de la metodología fue cuantitativo, con tipo básico, siendo el alcance descriptivo con un corte transeccional y de diseño no experimental. La muestra ha sido no probabilística, correspondiendo a 188 individuos. Además, las técnicas de las encuestas fueron aplicadas, así como los cuestionarios de estrés laboral de Hock. Como hallazgos se pudo obtener que el 52,7% del personal de salud no evidencia síntomas de estrés, el 34,6% evidencia estrés mínimo, el 10,6% estrés regular, el 1,6% estrés elevado y únicamente un 0,5% padece de estrés elevado. Se pudo concluir que hay un nivel leve de estrés laboral presente, especialmente en trabajadores que tienen contratos CAS COVID-19 y en enfermeros técnicos. Además, este fenómeno es más común en mujeres.

En cuanto a Mamani y Mamani (2022) tuvieron como fin de establecer la correlación entre el estrés en el trabajo y las actitudes durante el periodo pandémico. La metodología se trabajó bajo con enfoques cuantitativos, con niveles correlacionales, de diseños no experimentales y de cortes transversales. La población correspondió a 103 profesionales de salud. Para la recopilación de la data se usó las técnicas de las encuestas y como instrumentos, los test de estrés laboral. Como resultados se pusieron en evidencia que el 57,3% de los trabajadores de salud presentan una escala baja de estrés, el 38,8% escalas intermedias, y sólo un 3,9% presentan un rango elevado de estrés. Pudiéndose concluir que existen unas correlaciones directas entre el estrés laboral y las actitudes de los profesionales de salud.

Asimismo, Valeriano (2021) indicó como fin establecer la asociación entre las cargas de tipo laboral y el grado de estrés del equipo de salud del Hospital III EsSalud - Puno 2021, siendo un estudio de enfoques cuantitativos, tipos aplicados, niveles correlacionales, diseños no experimentales y con cortes transversales. La población se conformó por 23 profesionales de salud y la muestra fue censal, por lo que se le aplicó la técnica de encuesta por medio de los instrumentos que han sido la escala de estrés de enfermería y un cuestionario que midió las cargas laborales. Los hallazgos mostraron que el 52,2% del personal de salud evidencian un nivel de estrés laboral elevado, 43,5% estrés regular y 4,3% bajo nivel en el estrés. Correspondiendo a la carga laboral, el 56,5% de los colaboradores de salud

presentaron un grado de carga laboral de escalas elevadas, 39.1% nivel medio de carga laboral y 4.3% bajo nivel de carga laboral. Su pudo concluir que el nivel de estrés se ha correlacionado de formas significativas con la carga laboral que evidencian los profesionales de salud.

Del mismo modo, Trujillo y Quispe (2021) tuvieron como fin hallar el grado de estrés laboral en personal sanitario. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseños descriptivos y corte transeccional. La población fue compuesta por 50 enfermeras que trabajan en el centro sanitario durante el periodo pandémico de COVID-19. Las técnicas aplicadas han sido encuestas virtuales y los instrumentos empleados fueron cuestionarios. Como hallazgos se mostraron que en las dimensiones de despersonalización, realización personal y agotamiento emocional, se halló un grado moderado de estrés con un porcentaje del 52%, 30% y 20%, respectivamente. En conclusión, se observó un predominio de un nivel moderado de estrés en los colaboradores de salud del centro sanitario estudiado.

En el caso de Arteaga (2019) tuvo la finalidad la determinación de la correlación existente entre el estrés y las cargas laborales de los colaboradores sanitarios del Hospital Regional Docente de Trujillo. Las investigaciones fueron de niveles descriptivos, diseños correlacionales, transversal y la muestra ha sido integrada por 90 internos, a los que las técnicas de las encuestas se les ha aplicado y como instrumentos los cuestionarios fueron utilizados. Los hallazgos lograron demostrar que 100% de los colaboradores evidenció carga laboral y estrés, de los cuales 60% evidenció carga laboral moderada y 81,1% tuvo un estrés muy elevado, sin mostrar carga laboral baja, ni estrés leve. Asimismo, el 44,4% de internos evidenció carga laboral regular y estrés muy elevado seguido de 36,7% que evidenció elevados niveles de carga laboral y estrés severo. Como conclusión se pudo obtener que hay una correlación entre las cargas laborales y los rangos de estrés.

En el caso de la variable carga de trabajo es una construcción crítica en la psicología organizacional, que posee la particularidad de contribuir a la comprensión del impacto de las demandas laborales en el desempeño, las satisfacciones y el bienestar de los trabajadores (Tentama et al., 2019). La base teórica de la variable de la carga de trabajo se basa en varias teorías y marcos, que incluyen los marcos de las demandas y el recurso del trabajo, las teorías de las

características del trabajo y la teoría del intercambio social (Bakker et al., 2023). Desde el enfoque de las teorías de las demandas laborales y el recurso, la carga de los trabajos es un aspecto esencial de las demandas laborales que pueden afectar el bienestar y la motivación del personal (Bakker y De Vries, 2020).

En el caso de la construcción teórica o teoría científica con respecto a la carga de trabajo es el Modelo de Control de Demanda del Trabajo, también conocido como Modelo de Apoyo de Control de Demanda. Este modelo fue propuesto originalmente por Karasek (1979). De acuerdo con el modelo de control de la demanda laboral, la relación entre las demandas laborales y el control del trabajo determina el nivel de estrés o tensión laboral percibido. Las demandas laborales y el control de trabajo son los componentes clave del modelo.

Según Ibukun y Pérotin (2023), las demandas laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos de un trabajo que requieren un esfuerzo físico o mental sostenido. Las altas demandas laborales pueden incluir factores como la presión del tiempo, la carga de trabajo, las demandas emocionales y los roles laborales conflictivos. Asimismo, el control del trabajo representa el grado de autonomía y autoridad para tomar decisiones que tiene un empleado sobre sus tareas laborales. Un alto control del trabajo permite a las personas opinar sobre cómo realizan sus funciones, toman decisiones y organizan su trabajo.

De acuerdo con Dutheil et al. (2020), el modelo propone que la interacción entre las demandas laborales y el control del trabajo determina el potencial de estrés y sus efectos en el individuo, los cuales son la baja demanda laboral, alto control laboral. En esta situación, los empleados tienen cargas de trabajo manejables y un control significativo sobre sus tareas, lo que lleva a niveles reducidos de estrés y resultados positivos. Además, se da la alta demanda laboral de alto control laboral, cuando los empleados enfrentan altas demandas laborales pero también tienen un control adecuado sobre su trabajo, aún pueden manejar el estrés de manera efectiva y lograr resultados positivos a través de sus habilidades para tomar decisiones.

Además, Gameiro et al. (2020) indica que puede darse la demanda laboral baja de control laboral bajo, en trabajos con demandas bajas y control limitado, donde las personas pueden experimentar aburrimiento y motivación reducida. Asimismo puede darse la alta demanda laboral con bajo control laboral, donde esta



combinación se considera la más estresante. Los empleados que enfrentan altas demandas sin suficiente control sobre su trabajo experimentan mayores niveles de estrés y un mayor riesgo de resultados negativos para la salud, como el agotamiento. El modelo de control de la demanda laboral se ha utilizado ampliamente en la investigación del estrés laboral para comprender cómo las características del trabajo pueden afectar el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados. Enfatiza la importancia de diseñar trabajos que brinden un equilibrio entre las demandas y el control, promoviendo así entornos de trabajo más saludables y mejores resultados para los empleados.

Una construcción teórica o teoría científica sobre el estrés laboral es el Modelo transaccional de estrés y afrontamiento, propuesto por Lazarus y Folkman, (1987). Según esta teoría, el estrés no está determinado únicamente por eventos externos (como las demandas laborales), sino más bien, resulta de la interacción entre los individuos y su percepción de estos eventos. El modelo sugiere que cuando las personas se encuentran con una situación potencialmente estresante en el trabajo, se involucran en un proceso de evaluación cognitiva para evaluar la importancia de la situación y su impacto potencial en su bienestar. Hay dos valoraciones principales en este proceso, la evaluación primaria y la evaluación secundaria.

De acuerdo con Kwasnicka y Sanderman (2020), en el caso de la evaluación primaria implica evaluar la situación para determinar si es positiva, negativa o irrelevante para el individuo. Si la situación se percibe como amenazante o dañina, puede generar estrés. Asimismo, la evaluación secundaria, implica que si la situación se considera estresante en la evaluación primaria, las personas evalúan sus recursos y habilidades para lidiar con el factor estresante. Esta valoración influye en la respuesta emocional y en la selección de estrategias de afrontamiento. Con base en estas evaluaciones, las personas pueden experimentar estrés si creen que las demandas de la situación superan sus recursos de afrontamiento. La forma en que las personas enfrentan los factores estresantes puede afectar aún más su bienestar general y su adaptación a los desafíos relacionados con el trabajo.

Russell (2019) sostuvo que el modelo transaccional de estrés y afrontamiento se ha aplicado ampliamente en el contexto del estrés relacionado con el trabajo, ayudando a los investigadores y profesionales a comprender los

factores que contribuyen al estrés de los empleados y a desarrollar intervenciones para reducir sus efectos negativos. Enfatiza la naturaleza subjetiva del estrés y destaca la importancia de las diferencias individuales en las estrategias de afrontamiento y la resiliencia cuando se enfrentan a factores estresantes en el lugar de trabajo.

En el caso de la teoría de las características del trabajo postula que ciertas características del trabajo pueden promover las motivaciones, las satisfacciones y los desempeños de los colaboradores. En ese sentido, la carga de trabajo está relacionada con la variedad de habilidades, la identidad de las tareas y su importancia (Sembiring et al., 2021). Además, para la teoría del intercambio social, los individuos participan en interacciones sociales basadas en el principio de reciprocidad. En el lugar de trabajo, los empleados intercambian recursos, como esfuerzo, habilidades y tiempo, por recompensas, como pago, reconocimiento y seguridad laboral. Por ello, la carga de trabajo está relacionada con el intercambio de esfuerzo y tiempo (Xu et al., 2022).

Según Hermawan (2021), la carga de trabajo se puede definir como el grado de dificultad impuesto por una tarea en relación con la capacidad de un individuo para realizar dicha tarea. Asimismo, Ratnasari y Lestari (2020), indicaron que la carga de trabajo en una organización se refiere a las demandas que se imponen a los empleados en términos de la cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que se espera que completen dentro de un intervalo establecido. Esto incluye factores tales como demandas laborales, recursos y diferencias individuales en habilidades y destrezas (Ingusci et al., 2021). En general, la carga de trabajo puede considerarse una variable en una organización que puede afectar significativamente el bienestar los colaboradores y los desempeños de la organización.

En las organizaciones, la carga de trabajo es una variable que engloba la cantidad y dificultad de tareas y responsabilidades asignadas a los empleados dentro de un marco de tiempo específico (Acosta-Romo y Maya-Pantoja, 2020). Puede verse influenciado por una variedad de factores, incluidas las demandas laborales, los recursos y las diferencias individuales en habilidades y capacidades (Pastores et al., 2019). Como variable, la carga de trabajo puede tener un impacto trascendente en el desempeño, la motivación y el bienestar de los colaboradores,

por lo que es una consideración importante para los gerentes y líderes (Shao et al., 2019).

Una forma de conceptualizar la carga de trabajo como una variable es considerarla como un continuo entre niveles bajos y altos de demanda. En el extremo inferior del continuo, los empleados pueden tener trabajo insuficiente para ocupar su tiempo, lo que lleva al aburrimiento y la falta de compromiso (Siswanto et al., 2019). En el extremo superior del continuo, los empleados pueden tener demandas laborales excesivas, lo que genera agotamiento, estrés y decremento de la satisfacción laboral. Entre estos dos extremos, los empleados pueden experimentar un nivel moderado de carga de trabajo que es desafiante pero manejable, lo que lleva a niveles óptimos de desempeño y compromiso (Spagnoli et al., 2020).

Como variable, la carga de trabajo se puede influenciar con una variedad de factores organizacionales e individuales. Los factores organizacionales pueden incluir la naturaleza del trabajo en sí, como el volumen y la complejidad de las tareas, así como los recursos disponibles para los empleados, como tecnología, capacitación y apoyo de supervisores y colegas (Brown et al., 2019). Los factores individuales pueden incluir diferencias en habilidades y capacidades, rasgos de personalidad y estilos de afrontamiento. Por ejemplo, los empleados con altos niveles de autoeficacia pueden ser más capaces de gestionar altos niveles de carga de trabajo, mientras que los empleados con bajos niveles de resiliencia pueden tener dificultades para hacer frente a niveles moderados de carga de trabajo (Moussavi et al., 2019).

Para medir la carga de trabajo como una variable, los investigadores y profesionales pueden usar una variedad de métodos. Estos pueden incluir encuestas de autoinforme, medidas de observación y medidas fisiológicas como los niveles de cortisol y la variación de la frecuencia cardíaca (Dewi y Riana, 2019). Las encuestas de autoinforme pueden pedir a los empleados que califiquen su carga de trabajo en una escala Likert o que proporcionen descripciones detalladas de sus demandas laborales. Las medidas de observación pueden implicar la observación directa de los comportamientos laborales de los empleados, como la cantidad de tareas completadas o el tiempo dedicado a cada tarea (Nasirizad et al., 2021). Las medidas fisiológicas pueden proporcionar datos objetivos sobre los

niveles de estrés y los estados de excitación de los empleados, aunque estos métodos pueden ser más invasivos y difíciles de implementar en la práctica (Inegbedion et al., 2020).

En general, la carga de trabajo puede considerarse una variable en una empresa que puede afectar significativamente el bienestar del personal y su desempeño a nivel institucional. Al comprender los factores que inciden en la carga de trabajo y medirla utilizando métodos apropiados, los gerentes y líderes pueden crear estrategias efectivas para administrar la carga de trabajo y promover los compromisos y la productividad de los colaboradores (Yuan et al., 2023).

En el caso de las dimensiones de la carga laboral, según Ratnasari y Lestari (2020), se tienen las dimensiones carga mental y carga física. En el caso de la carga de trabajo física se refiere al nivel de exigencias físicas que se imponen a un empleado durante sus tareas laborales. Esto puede incluir factores como levantar objetos pesados, movimientos repetitivos, el estar de pie durante prolongados períodos de tiempo, exposición a temperaturas extremas y otras tareas físicamente exigentes (Restuputri et al., 2019).

Una característica relevante de la carga de trabajo físico, es que puede provocar tensión física e incomodidad, incluidos trastornos musculoesqueléticos como dolor de espalda, dolor de cuello y problemas en las articulaciones (Kang et al., 2021). El nivel de carga de trabajo físico puede variar según el tipo de trabajo, la industria y las características individuales, como el género, la edad y la condición física (Bláfoss et al., 2019). La gestión de la carga de trabajo físico es importante promover la salud y el bienestar de los colaboradores, así como para la reducción del riesgo de lesiones y accidentes en el trabajo (Schwartz et al., 2020).

En el caso de la carga de trabajo mental se refiere a la cantidad de esfuerzo o demanda cognitiva requerida por una tarea o actividad en particular (Jeffri y Rambli, 2021). Además, es un constructo subjetivo y multidimensional que puede verse influenciado por varios factores, como lo complejo de la tarea, el grado de familiaridad con la tarea, la cantidad de procesamiento de información requerida y el nivel de presión de tiempo (Pourteimour et al., 2021). La carga de trabajo mental se logra medir usando una variedad de métodos subjetivos y objetivos, que incluyen cuestionarios de autoinforme, medidas fisiológicas como la variabilidad de los ritmos cardíacos y la actividad cerebral, y medidas del desempeño de tareas (Tao

et al., 2019). Comprender la carga de trabajo mental es importante en campos como la ergonomía, los factores humanos y la psicología cognitiva, ya que puede ayudar a optimizar el diseño de tareas, mejorar el rendimiento y prevenir errores y accidentes (Shan et al., 2021).

Por otro lado, el estrés laboral es una variable compleja y multifacética que ha sido ampliamente estudiada en la psicología organizacional y disciplinas afines. Los modelos teóricos del estrés laboral generalmente se enfocan en las fuentes del estrés, los factores de carácter individual y organizacionales que inciden en la experiencia del estrés y las consecuencias del estrés para el bienestar y el desempeño de los empleados (Cassar et al., 2020).

Un modelo teórico influyente del estrés laboral es el modelo de demanda y recurso en el trabajo (Medina et al., 2013). El modelo postula que las demandas laborales, como las cargas de trabajo, la presión por el tiempo y los roles ambiguos, consiguen generar resultados negativos como el agotamiento, mientras que el recurso laboral, como los apoyos sociales, la autonomía y la retroalimentación, pueden generar resultados positivos como como compromiso. El modelo sugiere que el equilibrio entre las demandas laborales y los recursos es fundamental para que los empleados rindan y tengan bienestar (Demerouti y Bakker, 2022).

Otros modelos teóricos del estrés laboral son los modelos transaccionales de estrés y los afrontamientos. El modelo transaccional sugiere que el estrés surge de interacciones entre los individuos y los entornos, y que la evaluación de la situación por parte del individuo y sus recursos de afrontamiento determinan el nivel de estrés experimentado. De acuerdo con este modelo, las personas que evalúan una situación como amenazante y que carecen de los recursos adecuados para afrontarla tienen más probabilidades de experimentar estrés (Knol y Brantley, 2021).

Asimismo, la teoría de la preservación de los recursos es otro modelo teórico influyente del estrés laboral. Esta teoría sugiere que los individuos se esfuerzan por obtener, retener y proteger los recursos, y que surge estrés cuando los individuos perciben una amenaza a sus recursos (Wu y Lee, 2020). Además indica que el estrés puede provocar la pérdida y el agotamiento de los recursos, lo que a su vez puede generar resultados negativos, como agotamiento y problemas de salud (Zhang et al., 2019).

Según Adiguzel et al. (2019), el estrés en el trabajo es un fenómeno común que experimentan las personas en diversos entornos laborales y se considera un desafío importante que puede incidir en los bienestar mentales y físicos de los empleados. De acuerdo con Pradoto et al. (2022), el estrés laboral se logra conceptualizar como las respuestas psicológicas y fisiológicas que ocurren cuando un individuo percibe una falta de congruencia entre las demandas de su trabajo y sus habilidades, recursos o necesidades. Asimismo, Kapoor y Chhabra (2022) conceptualizan el estrés laboral como la tensión física, emocional y mental que experimentan los empleados debido a factores relacionados con el trabajo, como una gran carga de trabajo, malas condiciones laborales, falta de apoyo y cambios organizacionales.

El estrés laboral puede deberse a varios factores relacionados con el trabajo, incluidas las demandas laborales, como la carga de trabajo, la ambigüedad de los roles y la presión del tiempo; recursos laborales, como apoyo social, autonomía y retroalimentación; y factores individuales, como las estrategias de afrontamiento, la personalidad y la percepción de control. El estrés laboral también puede resultar de interacciones entre factores laborales y no laborales, como responsabilidades familiares, presiones financieras y problemas de salud (Özer et al., 2022).

La experiencia del estrés laboral puede tener consecuencias significativas a nivel personal, organizacional y para la sociedad conjuntamente. A nivel individual, el estrés laboral se ha relacionado con una variedad de resultados negativos, que incluyen angustia psicológica, ansiedad, depresión y agotamiento (Vaníčková, 2021). El estrés laboral también se ha asociado con problemas de salud física, como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y disfunción del sistema inmunitario (González-Palau y Medrano, 2022). A nivel organizacional, el estrés laboral se ha relacionado con una menor productividad, mayor ausentismo y rotación, y mayores costos de atención médica (Guzmán, 2020). El estrés laboral también puede tener implicaciones sociales más amplias, como la reducción de los crecimientos económicos y los incrementos de los gastos de atención médica (Universari y Harsono, 2021).

Para medir el estrés laboral, los investigadores se han desarrollado varios métodos que tienen como objetivo capturar diferentes aspectos del fenómeno (Crosswell y Lockwood, 2020). Estos métodos se pueden clasificar en términos

generales en tres tipos: medidas de autoinforme, medidas fisiológicas y medidas de observación (Häusser et al., 2010). Las medidas de autoinforme suelen implicar el uso de cuestionarios o encuestas que piden a las personas que califiquen hasta qué punto experimentan estrés laboral o constructos relacionados, como demandas laborales y recursos (De Witte et al., 2021). En el caso de las medidas fisiológicas, como las variaciones de la frecuencia cardíaca, el grado de cortisol y la conductancia de la piel, proporcionan datos objetivos sobre las respuestas fisiológicas de las personas al estrés. Las medidas de observación implican la observación directa de los comportamientos laborales de los individuos o el uso de indicadores externos de estrés, como el ausentismo o los accidentes (Gerding y Wang, 2022).

De acuerdo con Pradoto et al. (2022), en el caso de las dimensiones del estrés laboral se tienen las siguientes: reacciones físicas, situaciones inquietantes, reacciones comportamentales, reacciones psicológicas y el afrontamiento al estrés. Las situaciones inquietantes por estrés se refieren a experiencias o eventos que provocan malestar emocional o psicológico en las personas como consecuencia del estrés (Li et al., 2020). Asimismo, pueden provocar sentimientos de ansiedad, depresión, irritabilidad y otras emociones negativas, y pueden tener efectos adversos en la salud mental y físicas de los individuos, además de su funcionamiento social y laboral (Lorente et al., 2021). Hacer frente a situaciones inquietantes debido al estrés implica desarrollar estrategias efectivas de manejo del estrés, buscar el apoyo de otros y hacer cambios para reducir o eliminar las fuentes de estrés.

Las reacciones físicas relacionadas con el estrés se refieren a alteraciones en las respuestas fisiológicas del cuerpo que ocurren como resultado de la exposición a factores estresantes (Wolfe y Patel, 2019). Estas reacciones físicas son parte del sistema natural de respuesta al estrés del cuerpo y están diseñadas para preparar el cuerpo para la acción en respuesta a una amenaza o desafío percibido. Las reacciones físicas relacionadas con el estrés pueden incluir una variedad de síntomas, como aumento del ritmo cardíaco, presión arterial elevada, respiración acelerada, tensión muscular, sudoración y cambios en el apetito o la digestión (Daniel, 2019).

Las reacciones psicológicas relacionadas con el estrés se refieren a

alteraciones en los pensamientos, emociones y conductas de un individuo que ocurren como resultado de la exposición a factores estresantes (Suguna, 2018). Estas reacciones pueden variar ampliamente y pueden incluir sentimientos de ansiedad, irritabilidad, ira, tristeza o desesperanza, así como cambios cognitivos, como dificultad para concentrarse o tomar decisiones, y cambios de comportamiento, como aislamiento social o uso de sustancias. El estrés prolongado o crónico puede contribuir al desarrollo de problemas de salud mental, depresión, trastornos de estrés postraumático y trastornos de ansiedad, (D'Arcy y Teh, 2019).

Las reacciones comportamentales relacionadas con el estrés son respuestas adaptativas que se presentan en los individuos como consecuencia de la exposición a factores estresantes. Estas respuestas pueden variar ampliamente de una persona a otra, y su naturaleza y severidad pueden depender de varios factores, como la personalidad, la experiencia previa con el estrés y los recursos disponibles para hacerle frente (Suguna, 2018). Una de las formas en que se manifiestan estas reacciones es a través de cambios en la actividad física. Algunas personas experimentan una disminución en su nivel de actividad, mostrando una falta de energía o motivación para participar en actividades cotidianas. Por otro lado, otras personas pueden aumentar su actividad física como una forma de liberar la tensión acumulada (Pérez-Rodríguez et al., 2019)..

Los patrones de sueño también pueden ser afectados por el estrés. Algunas personas experimentan dificultades para conciliar el sueño o mantenerlo, lo que puede llevar a la fatiga y el agotamiento. Por otro lado, otras personas pueden experimentar un aumento en la necesidad de dormir como una forma de escape o evasión de las situaciones estresantes. Los hábitos alimentarios también pueden sufrir alteraciones debido al estrés. Algunas personas pueden perder el apetito y experimentar una disminución en la ingesta de alimentos, lo que puede llevar a la pérdida de peso y deficiencias nutricionales (Li et al., 2020). Por otro lado, otras personas pueden recurrir a la comida como una forma de consuelo emocional, lo que puede resultar en un aumento de peso y posibles problemas de salud relacionados. El consumo de alcohol y otras sustancias también puede aumentar en respuesta al estrés. Algunas personas recurren al alcohol u otras drogas como una forma de escapar temporalmente de los problemas o reducir la ansiedad. Sin embargo, esta estrategia de afrontamiento puede ser perjudicial a largo plazo y



contribuir a problemas de adicción y salud (Pradoto et al., 2022).

El aislamiento social y la evitación de situaciones estresantes son otras formas comunes en que las personas reaccionan al estrés. Al retirarse de las interacciones sociales o evitar ciertos desencadenantes de estrés, algunas personas esperan reducir su exposición a factores estresantes. Sin embargo, esto puede tener consecuencias negativas, ya que el apoyo social y la conexión con otros suelen ser importantes para la salud mental y emocional. Es importante destacar que estas reacciones comportamentales no siempre son efectivas para manejar el estrés y, de hecho, pueden empeorar la situación. Los intentos de afrontamiento inadecuados, como el consumo excesivo de alcohol, el aislamiento social prolongado o el uso de sustancias, pueden aumentar los niveles de estrés y tener un impacto negativo en la salud física y mental de los individuos (Wolfe y Patel, 2019).

El afrontamiento al estrés se refiere al proceso de manejar las demandas internas y externas y los desafíos de la vida que pueden conducir al estrés. Las estrategias de afrontamiento pueden ser de naturaleza cognitiva, conductual o emocional, y pueden ser adaptativas o desadaptativas en su eficacia. Las estrategias de afrontamiento adaptativas incluyen la resolución de inconvenientes, la búsqueda de apoyos de tipo social, las prácticas de ejercicio físico, las técnicas de relajación y el pensamiento positivo, mientras que las estrategias de afrontamiento desadaptativas pueden incluir el uso de sustancias, la evitación y la negación (Li et al., 2021).

El afrontamiento al estrés es crucial para el bienestar del personal de salud, dada la naturaleza exigente de su trabajo. Algunas estrategias para manejar el estrés de manera efectiva consisten en técnicas de manejo del estrés, como atención plena, ejercicios de respiración profunda, meditación o participar en actividades como yoga, puede ayudar a reducir el grado de estrés y promover la relajación (La Torre et al., 2020). Asimismo, las habilidades de gestión eficaz del tiempo, incluida la priorización de tareas, la delegación cuando sea posible y el uso de herramientas de productividad, contribuyen a una mejor gestión de la carga de trabajo y reduce el estrés (Windarwati et al., 2021).

### III. METODOLOGÍA

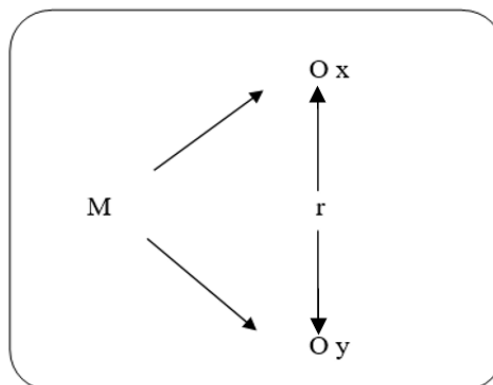
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

En el caso de los tipos de investigación que se han desarrollado han sido básicos. De acuerdo con Bilbao y Escobar (2020), este tipo de investigaciones también son denominadas puras, dado que tienen como propósito el incremento de un conocimiento científico en específico y a la vez carecen de fines prácticos inmediatos.

Con respecto al nivel de investigación, una investigación correlacional descriptiva fue realizada. Para Arroyo (2020), una investigación correlacional tiene como propósito el análisis y la determinación de la asociación entre las variables que son estudiadas, a través del cálculo estadístico. Asimismo, el enfoque fue cuantitativo. En este caso Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), manifestaron que esta clase de investigaciones recaban la data y mantienen un análisis por medio de la estadística para comprobar las hipótesis de investigación.

#### **Figura 1**

Esquema de investigación correlacional



*Nota.* Arias (2020)

M: Personal de salud

Ox: Carga laboral

Oy: Estrés laboral

r: Relación

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Carga laboral**

**Definición Conceptual:** Ratnasari y Lestari (2020) indicaron que la carga laboral en una organización se refiere a las demandas que se imponen a los empleados en términos de la cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que se espera que completen dentro de un intervalo establecido.

**Definición Operacional:** De acuerdo con Ratnasari y Lestari (2020), para la carga laboral se tienen las dimensiones carga física y carga mental.

#### **Variable 2: Estrés laboral**

**Definición Conceptual:** De acuerdo con Pradoto et al. (2022), el estrés laboral se puede definir como las respuestas psicológicas y fisiológicas que ocurren cuando un individuo percibe una falta de congruencia entre las demandas de su trabajo y sus habilidades, recursos o necesidades.

**Definición Operacional:** Pradoto et al. (2022) consideran las 5 siguientes dimensiones: reacciones físicas relacionadas al estrés, situaciones inquietantes por estrés, reacciones comportamentales asociadas al estrés, reacciones psicológicas relacionadas al estrés y el afrontamiento al estrés.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Según Arroyo (2020), se puede definir como población al grupo de individuos que se ubican un territorio determinado, en el cual ha de desarrollarse el estudio. Por ello se ha considerado una población de 50 trabajadores sanitarios de una Micro Red de Chincheros.

En cuanto al criterio de inclusión se ha considerado al personal de salud de una Micro Red de Chincheros, que labora durante el primer semestre del año 2023.

Asimismo, entre los criterios de exclusión, no se tuvieron en cuenta a los colaboradores de un área diferente al área de atención.

En el caso de la unidad de análisis, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) manifestaron que comprende el grupo de individuos, que son objeto de investigación. Por ello, la unidad de análisis fueron el personal de salud de un establecimiento de una Micro Red de Chincheros, a los que se les aplicó la encuesta.

Según Niño (2019) una muestra comprende al subconjunto de la población en que se han llevado a cabo los estudios. La muestra que ha de considerarse para esta investigación son 41 empleados del personal de salud de una Micro Red de Chincheros.

De acuerdo con Arroyo (2020), el proceso de muestreo es fundamental para definir el propósito preciso del estudio, ya que posibilita la determinación de la muestra en la que se llevarán a cabo los análisis. En otras palabras, el planteamiento del estudio se incluye en el alcance de la investigación y se enfoca en las selecciones de la muestra adecuada. Para el caso de la investigación, el muestreo fue no probabilístico, por conveniencia.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Según Feria et al. (2020) una técnica se refiere a un método, procedimiento o enfoque específico utilizado para recopilar, analizar, interpretar o presentar datos o información. Las técnicas son una parte esencial de la investigación porque permiten a los investigadores recabar datos de forma sistemática y precisa, probar hipótesis y con ello, realizar las conclusiones. Con respecto a las dos variables, se utilizó la encuesta. De acuerdo con Wolf et al. (2020), la encuesta es una técnica que posibilita la recolección organizada de la información que se ha de utilizar en el análisis de las variables.

Con respecto al instrumento, Bilbao y Escobar (2020) indican que es una herramienta o dispositivo utilizado para recopilar datos o información con el fin de realizar el análisis del estudio. Los instrumentos pueden ser dispositivos físicos, como una regla o un termómetro, o pueden ser más abstractos, como un cuestionario. En el caso de la investigación, se usaron los cuestionarios el cual para Wolf et al. (2020), es un instrumento de estudio que consta de un conglomerado de preguntas que se utilizan para recopilar datos o informaciones de un grupo de participantes de una manera estandarizada y sistemática.

Dichos instrumentos fueron basados en los cuestionarios de Yanayaco, (2022) para la carga laboral y en Ramirez (2017), los cuales fueron adaptados para trabajar en el presente estudio. Para la variable carga laboral el cuestionario constó de 21 ítems que se han distribuido de la siguiente manera: carga física [1-12] y carga mental [13-21]. Los niveles fueron: Elevada [78-105], moderada [50-78] y

mínima [21-49]. Para la variable estrés laboral se tuvo 28 ítems distribuidos de la siguiente manera: situaciones inquietantes por estrés [1-8], reacciones físicas relacionadas al estrés [9-14], reacciones físicas relacionadas al estrés [15-19], reacciones comportamentales [20-23] y estrategias para afrontar el estrés [24-28]. Los niveles fueron: alto [104-140], medio [66-103] y bajo [28-65].

Para el caso de la validez, se determinó a través del juicio de expertos, en el cual los instrumentos fueron validados por especialistas de temática, metodología y estadística, quienes establecieron que los instrumentos eran pertinentes para su uso en las investigaciones.

**Tabla 1**

*Validez de instrumentos*

Experto	Grado	Especialidad	Veredicto
Ewy Paola Ardiles Aguilar	Maestra	Temático	Posee validez
Enoc Eusebio Nina Cuchillo	Maestro	Metodólogo	Posee validez
Josue Nina Cuchillo	Maestro	Estadístico	Posee validez

Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, para las pruebas de la confiabilidad se hizo del estadístico de Alfa de Cronbach, dado que los instrumentos fueron de escala politómica de Likert. De esta manera, se pudo determinar que los instrumentos eran muy confiables, siendo el coeficiente Alfa de Cronbach 0,938 y 0,873, para la variable carga laboral y para la variable estrés laboral, respectivamente.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de instrumentos*

Variable	Prueba	Confiabilidad
Carga laboral	Alfa de Cronbach	0,938
Estrés laboral	Alfa de Cronbach	0,873

Fuente: Elaboración propia.

### **3.5 Procedimientos**

La investigación inició con un análisis del contexto nacional e internacional, seguido de una exploración del marco teórico, luego se describió la metodología, incluyendo el tipo y los diseños de investigación, variables y su operacionalización, población, muestra y muestreo, así como el proceso de validación de los instrumentos utilizados. El siguiente paso consistió recopilar datos sobre carga laboral y estrés, incluidas sus dimensiones de los 41 trabajadores del personal de salud. Después de recolectar los datos, los resultados serán analizados utilizando la hoja de cálculo de Excel y el programa SPSS para el análisis estadístico.

### **3.6 Método de análisis de datos**

La información se analizó utilizando estadística descriptiva para interpretarla. Este análisis incluyó el uso de hojas de cálculo de Excel para conseguir construir tablas de frecuencias y figuras de barras, que fueron presentadas en el estudio como un aporte de la investigación. Asimismo, para probar las hipótesis el software estadístico SPSS V.26 fue utilizado y el coeficiente Rho de Spearman en la inferencia estadística, en la cual se estableció que el valor de 0,05 determina el rechazo o aceptación de las hipótesis de investigación, lo que conllevó a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio se apegó a consideraciones éticas que exigen honestidad, transparencia y responsabilidad en todo trabajo científico. Se reconoció y respetó la autoría de las fuentes consultadas. También se respetó la confidencialidad, el anonimato, la discreción y la neutralidad de los participantes del estudio, y la información obtenida se manejó con veracidad, ética y rigor científico. El proyecto cumplió con la normativa del área de posgrado de la Universidad César Vallejo y se aplicaron las normas APA séptima edición. Además, se obtuvo los consentimientos los cuales resultaron muy favorables para el desarrollo del estudio.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

**Tabla 3**

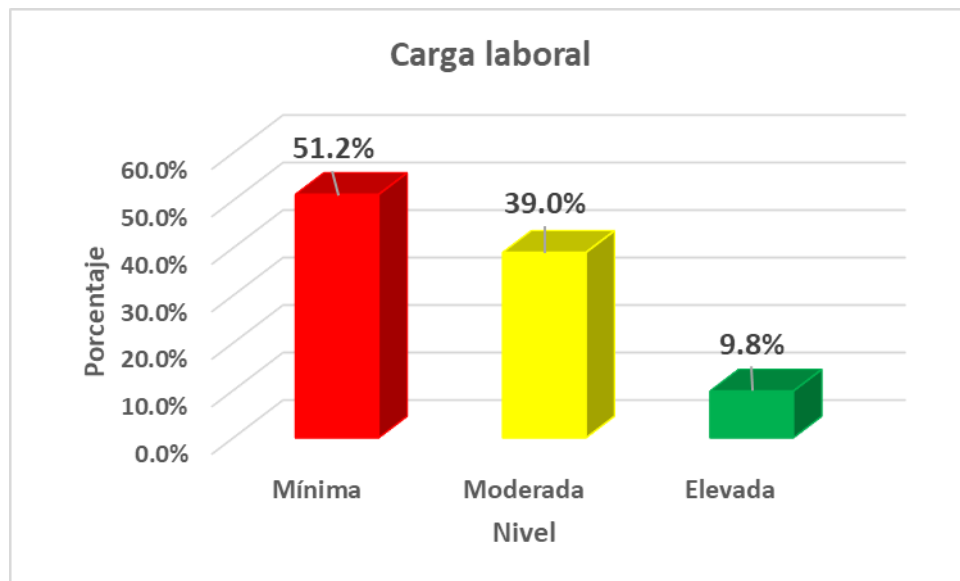
*Niveles de la carga laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mínima	21	51,2%
	Moderada	16	39,0%
	Elevada	4	9,8%
	Total	41	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 2**

*Niveles de la carga laboral*



De acuerdo con la tabla 3 y figura 2 el 51,2% de los trabajadores indicó que percibe una carga laboral mínima, el 39,0% sostuvo que percibe un rango moderado y el 9,8% indicó que percibe un rango elevado. De estos resultados se puede deducir que la carga laboral posee un nivel mínimo en la institución.

**Tabla 4**

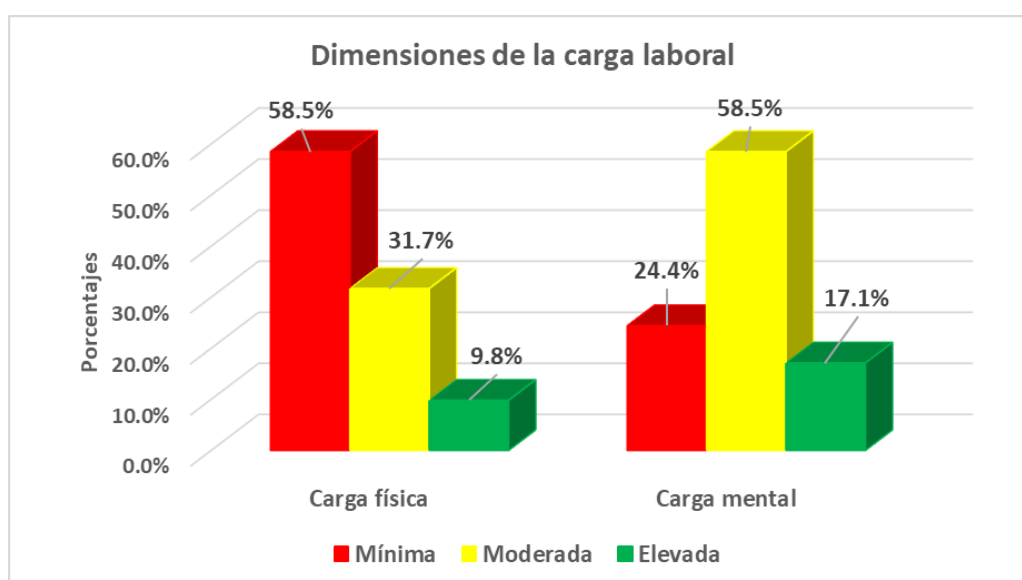
*Niveles de las dimensiones de la carga laboral*

Niveles	Carga física		Carga mental	
	f	%	f	%
Mínima	24	58,5%	10	24,4%
Moderada	13	31,7%	24	58,5%
Elevada	4	9,8%	7	17,1%
Total	41	100%	41	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 3**

*Niveles de las dimensiones de la carga laboral*



Conforme a la tabla 4 y la figura 3, en el caso de la carga física, el 58,5% de los encuestados aseveró que posee un nivel mínimo, mientras que el 31,7% percibió un grado moderado y el 9,8% indicó que existe un grado elevado. Para el caso de 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. De estos hallazgos se puede deducir que existe una carga física mínima y una carga mental moderada.



**Tabla 5**

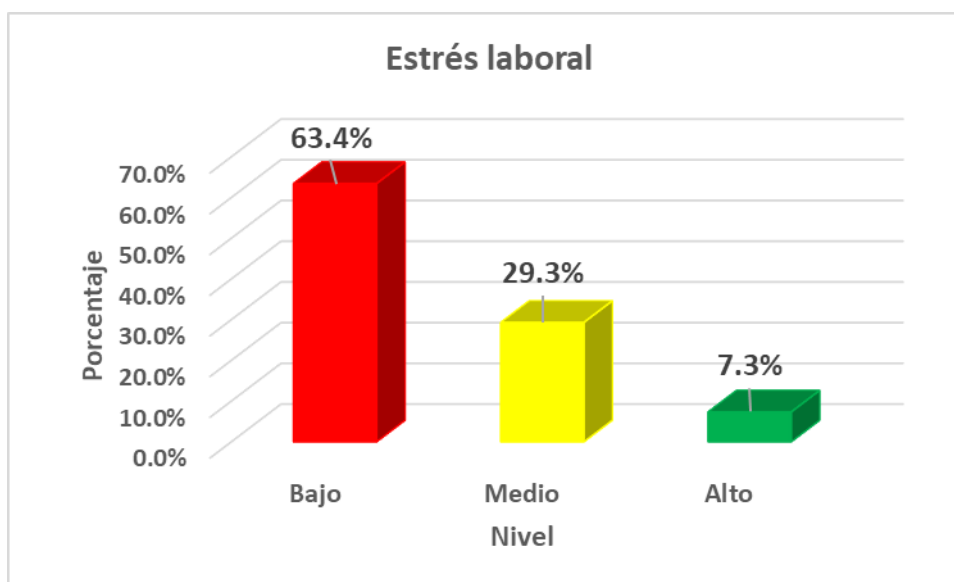
*Niveles del estrés laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	63,4%
	Medio	12	29,3%
	Alto	3	7,3%
	Total	41	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4**

*Niveles del estrés laboral*

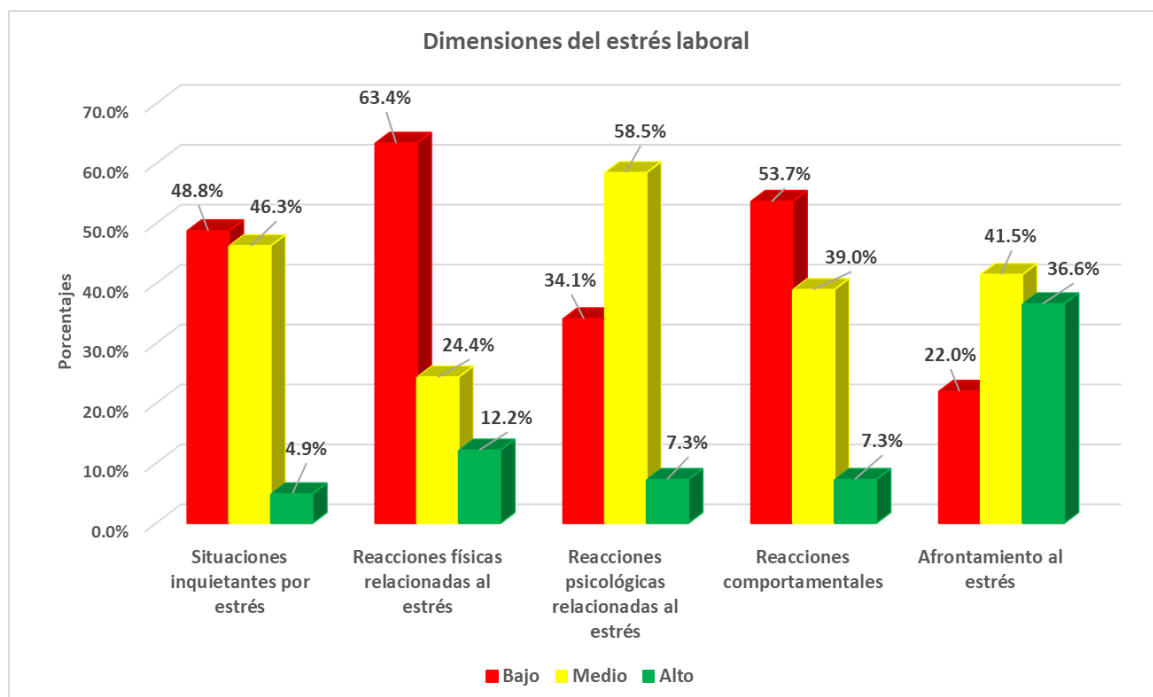


De acuerdo con la tabla 5 y la figura 4, el 63,4% de los trabajadores percibe niveles bajos de estrés laboral, el 29,3% indicó que posee grados medios y el 7,3% sostuvo que se hallan en grados altos. De estos resultados se deduce que los trabajadores poseen bajos niveles de estrés laboral.

**Tabla 6***Niveles de las dimensiones del estrés laboral*

Niveles	Situaciones inquietantes por estrés		Reacciones físicas relacionadas al estrés		Reacciones psicológicas relacionadas al estrés		Reacciones comportamentales		Afrontamiento al estrés	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	20	48,8%	26	63,4%	14	34,1%	22	53,7%	9	22,0%
Medio	19	46,3%	10	24,4%	24	58,5%	16	39,0%	17	41,5%
Alto	2	4,9%	5	12,2%	3	7,3%	3	7,3%	15	36,6%
Total	41	100%	41	100%	41	100%	41	100%	41	100%

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5***Niveles de las dimensiones del estrés laboral*

Conforme a la tabla 6 y figura 5, el 48,8% de los encuestados sostuvo que las situaciones inquietantes por estrés se perciben de un nivel bajo, para el 46,3% de hallan en un grado medio y para el 4,9% de encuentran en una escala alta. En el caso de las reacciones físicas relacionadas al estrés, el 63,4% de los

trabajadores percibe que se hallan en un nivel bajo, para el 24,4% se ubican en un grado medio y el 12,2% sostuvieron que se halla en un rango alto. Para el caso de las reacciones psicológicas relacionadas al estrés, el 34,1% de los trabajadores indican que se halla en una escala baja, el 58,5% sostuvieron que se halla en un nivel medio y para el 7,3% se ubica en una escala alta. La dimensión reacciones comportamentales, es percibida por el 53,7% de los encuestados de nivel bajo, para el 39,0% posee un grado medio y para el 7,3% tiene un nivel alto. En cuanto al afrontamiento del estrés, el 22,0% de los encuestados pudo indicar que se halla en un nivel bajo, para el 41,5% se ubica en un rango medio y para el 36,6% en halla en un grado alto. De estos resultados, se puede deducir que los trabajadores percibieron que las reacciones psicológicas relacionadas al estrés y el afrontamiento al estrés poseen un grado medio, en tanto que las situaciones inquietantes por estrés, las reacciones físicas asociadas al estrés y las reacciones comportamentales se ubican en un bajo nivel.

## **Análisis inferencial**

### **Hipótesis general**

H<sub>0</sub>: Las cargas laborales no se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.

H<sub>a</sub>: Las cargas laborales se relacionan significativamente con el estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.

Regla de decisión:

Nivel de significancia =  $p$

Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza H<sub>0</sub> y se acepta H<sub>1</sub>.

Si  $p > 0,05$  entonces se acepta H<sub>0</sub> y se rechaza H<sub>1</sub>.

**Tabla 7***Correlación entre la carga laboral y el estrés laboral*

		Estrés laboral	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,823**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	41

Nota. \*\*. Las correlaciones son significativas en niveles de 0,01 (bilateral).

En la tabla 7 se logra evidenciar la relación entre la carga laboral y el estrés laboral, donde se puede mostrar correlaciones significativas, de niveles positivos elevados ( $r = 0,823$ ) y significativos Sig. (Bilateral)=0,000 por debajo de 0,05. Por tal motivo, se pudo rechazar la hipótesis nula y fue aceptada la hipótesis alternativa, comprobándose la hipótesis de investigación.

#### **Hipótesis específicas**

H<sub>0</sub>: Las cargas laborales no se relacionan significativamente con las dimensiones del estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.

H<sub>a</sub>: Las cargas laborales se relacionan significativamente con las dimensiones del estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.

**Tabla 8***Correlación entre la carga laboral y las situaciones inquietantes por estrés*

		Situaciones inquietantes por estrés	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,702**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	41

Nota. \*\*. Las correlaciones son significativas en niveles de 0,01 (bilateral).

La tabla 8 evidencia la relación entre la carga laboral y las situaciones inquietantes por estrés, donde se logra mostrar correlaciones significativas, de niveles positivos elevados ( $r = 0,702$ ) y significativos Sig. (Bilateral)=0,000 por

debajo de 0,05. Por dicho motivo, se pudo rechazar la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alternativa y comprobándose la hipótesis específica primera.

**Tabla 9**

*Correlación entre la carga laboral y las reacciones físicas relacionadas al estrés*

		Reacciones físicas relacionadas al estrés	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,733**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	41

Nota. \*\*. Las correlaciones son significativas en niveles de 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se puede evidenciar la relación entre la carga laboral y las reacciones físicas relacionadas al estrés, donde se demuestra correlaciones significativas, de niveles positivos elevados ( $r = 0,733$ ) y significativos Sig. (Bilateral)=0,000 por debajo de 005. En tal sentido, se logró rechazar la hipótesis nula y fue aceptada la hipótesis alternativa, comprobándose la segunda hipótesis específica.

**Tabla 10**

*Correlación entre la carga laboral y las reacciones psicológicas frente al estrés*

		Reacciones psicológicas relacionadas al estrés	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,524**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	41

Nota. \*\*. Las correlaciones son significativas en niveles de 0,01 (bilateral).

La tabla 10 evidencia la relación entre la carga laboral y las reacciones psicológicas relacionadas al estrés, donde se consigue mostrar correlaciones significativas, de niveles positivos moderados ( $r = 0,524$ ) significativo Sig. (Bilateral)=0,000 por debajo de 0,05. En tal sentido, se tuvo que rechazar la

hipótesis nula y fue aceptada la hipótesis alternativa, comprobándose la tercera hipótesis específica.

**Tabla 11**

*Correlación entre la carga laboral y las reacciones comportamentales*

		Reacciones comportamentales	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,429**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	41

*Nota.* \*\*. Las correlaciones son significativas en niveles de 0,01 (bilateral).

La tabla 11 pone evidencias de la relación entre la carga laboral y las reacciones comportamentales, donde se muestran correlaciones significativas, de niveles positivos moderados ( $r = 0,429$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,005 por debajo de 0,05. Por dichos motivos, se pudo rechazar la hipótesis nula y se pudo aceptar la hipótesis alternativa, comprobándose la cuarta hipótesis específica.

**Tabla 12**

*Correlación entre la carga laboral y el afrontamiento al estrés*

		Afrontamiento al estrés	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	,421**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	41

*Nota.* \*\*. Las correlaciones son significativas en niveles de 0,01 (bilateral).

La tabla 12 evidencia la relación entre la carga laboral y el afrontamiento al estrés, donde se consigue mostrar correlaciones significativas, de niveles positivos moderados ( $r = 0,421$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,006 por debajo de 0,05. Por ende, se logró rechazar la hipótesis nula y se logró aceptar la hipótesis alternativa, comprobándose la quinta hipótesis específica.

## V. DISCUSIÓN

La carga de trabajo es un factor fundamental que puede afectar significativamente el bienestar y las escalas de estrés del personal sanitario. En el presente estudio, los resultados descriptivos revelaron que la mayoría del personal sanitario de la Micro Red Chincheros percibía un nivel mínimo de carga de trabajo (51,2%). Este hallazgo es consistente con estudios previos de Wolfe y Patel (2019) que informaron niveles de carga de trabajo bajos o mínimos entre los trabajadores de la salud. A pesar de ello, vale la pena mencionar que una proporción considerable de participantes aún informó niveles de carga de trabajo moderados (39,0%) y altos (9,8%). Estos hallazgos son consistentes con los de Trujillo y Quispe (2021) quienes sugieren que, aunque la carga de trabajo general puede percibirse como manejable, todavía hay personas que experimentan mayores exigencias y presiones laborales.

Los niveles de carga física informados por los participantes en este estudio indicaron que la mayoría percibía un nivel mínimo (58,5%), mientras que una proporción menor reportó niveles de carga física moderada (31,7%) y alta (9,8%). Estos resultados se alinean con investigaciones de Miranda et al. (2023) que destacaron la naturaleza físicamente exigente del trabajo de atención. Andiani y Jayanagara (2022) sostuvieron que la carga física experimentada por el personal de atención médica puede incluir actividades como levantar pacientes, largas horas de pie y movimientos repetitivos, que pueden contribuir al malestar y la fatiga musculoesqueléticos. El hallazgo de que un número significativo de participantes informaron niveles de carga física moderados y altos sugiere la necesidad de intervenciones y estrategias para abordar y mitigar las demandas físicas impuestas a los trabajadores de la salud.

En cuanto a la carga mental, los hallazgos indicaron que una proporción importante del personal de salud percibía un nivel moderado (58,5%), mientras que un porcentaje menor reportaba niveles de carga mental alta (17,1%) y mínima (24,4%). Estos hallazgos sugieren que los colaboradores de salud de la Micro Red Chincheros experimentan niveles moderados de demandas cognitivas y psicológicas en su trabajo. En este caso Suguna (2018) señaló que la carga mental puede surgir de factores como el hecho de tomar decisiones, la multitarea y el

manejar las situaciones complejas y emocionalmente desafiantes. El nivel moderado de carga mental informado por los participantes indica la necesidad de brindar apoyo y recursos adecuados para ayudar al personal de atención médica a hacer frente a las demandas cognitivas de su trabajo y prevenir el estrés excesivo y el agotamiento.

En cuanto a los grados de estrés profesional, gran parte de los colaboradores sanitarios de la Micro Red Chincheros reportó niveles bajos de estrés laboral (63,4%). Este hallazgo es alentador y sugiere que los factores organizacionales y del entorno laboral en la microrred pueden ser propicios para promover niveles más bajos de estrés entre los trabajadores sanitarios. Los hallazgos de D'Arcy & Teh (2019) demostraron que los niveles más bajos de estrés laboral se asocian con una mejor satisfacción laboral, bienestar y salud mental en general. Es importante reconocer y reforzar los aspectos positivos del ambiente de trabajo que contribuyen a reducir los niveles de estrés mientras se abordan las posibles áreas de mejora.

En cuanto a las situaciones inquietantes por estrés, los resultados descriptivos revelaron que una gran parte de los participantes percibían las situaciones perturbadoras en un nivel bajo (48,8%), con un porcentaje menor que reportaba niveles medios (46,3%) y altos (4,9%). Según Yosiana et al. (2020), estos hallazgos indican que, si bien los trabajadores de la salud se encuentran con situaciones estresantes, generalmente las perciben como manejables y las enfrentan de manera efectiva. La presencia de sistemas de apoyo, programas de capacitación y recursos dentro de la Micro Red puede contribuir a la capacidad percibida del personal de salud para manejar y navegar circunstancias desafiantes.

Para las reacciones físicas asociadas con el estrés los resultados mostraron que una proporción importante del personal de salud percibía estas reacciones físicas en un nivel bajo (63,4%), mientras que un porcentaje menor reportaba niveles medios (24,4%) y altos (12,2%). De acuerdo con Molina-Chailán et al. (2019), estos hallazgos sugieren que las reacciones físicas relacionadas con el estrés experimentadas por los trabajadores de la salud en la Micro Red Chincheros están generalmente dentro de límites manejables. Hanco (2023) señaló que es importante reconocer que las exposiciones prolongadas o crónicas al estrés pueden ser causantes de efectos perjudiciales en el bienestar físico los colaboradores de atención médica, lo que genera problemas de salud y una disminución del



funcionamiento general. Los hallazgos de este estudio indican un escenario relativamente favorable, con una mayoría de participantes reportando bajos niveles de reacciones físicas relacionadas con el estrés. Esto sugiere que los empleados sanitarios de la Micro Red Chincheros pueden tener mecanismos efectivos de afrontamiento o acceso a recursos que le ayuden a mitigar el impacto fisiológico del estrés.

En el caso de las reacciones psicológicas relacionadas con el estrés los resultados descriptivos indicaron que una proporción importante del personal de salud percibía estas reacciones psicológicas en un nivel moderado (58,5%), mientras que un porcentaje menor reportaba niveles bajos (34,1%) y altos (7,3%). Estos hallazgos sugieren que los colaboradores de la salud en la Micro Red Chincheros experimentan un grado moderado de respuestas emocionales y cognitivas a los factores estresantes. Ante ello, los hallazgos de Valeriano (2021) destacaron que es importante reconocer el impacto potencial de estas reacciones psicológicas en el bienestar y los desempeños laborales de los empleados de atención médica. Arteaga (2019) manifestó que la implementación de estrategias para apoyar la resiliencia psicológica, como proporcionar acceso a servicios de salud mental y fomentar un entorno laboral de apoyo, puede ayudar a mitigar los efectos negativos del estrés en los empleados sanitarios.

En cuanto a las reacciones comportamentales el hallazgo demostró que una gran parte de los participantes percibían sus reacciones conductuales al estrés en un nivel bajo (53,7 %), mientras que una proporción menor reportó niveles moderados (39,0 %) y altos (7,3 %). Estos hallazgos indican que los empleados sanitarios de la Micro Red Chincheros generalmente exhiben respuestas conductuales adaptativas y constructivas cuando se enfrentan a situaciones estresantes. Sin embargo, Mamani y Mamani (2022) sostuvo que es importante reconocer que incluso niveles bajos de reacciones conductuales al estrés pueden tener implicaciones para el desempeño laboral y las relaciones interpersonales. Hanco (2023) señaló que apoyar a los empleados sanitarios en los desarrollos de estrategias de afrontamiento efectivas y proporcionar un entorno laboral de apoyo puede contribuir a mantener respuestas conductuales positivas y minimizar las posibles consecuencias negativas del estrés.

Los resultados descriptivos del afrontamiento al estrés demostraron que una proporción importante del personal de salud percibía su afrontamiento del estrés en un nivel alto (36,6%), seguido de niveles moderados (41,5%) y bajos (22,0%). Estos hallazgos sugieren los empleados sanitarios de la Micro Red Chincheros poseen habilidades de afrontamiento adaptativas y estrategias para manejar el estrés de manera efectiva. Según García y Carrión (2018), el afrontamiento efectivo es crucial para mantener la resiliencia y prevenir el agotamiento entre los colaboradores de la salud. Para Molina-Chailán et al. (2019) la presencia de un ambiente de trabajo de apoyo, el acceso a los recursos y los programas de capacitación sobre el manejo del estrés pueden contribuir al alto nivel de afrontamiento percibido informado por los participantes.

Por otro lado, la hipótesis general de este estudio planteó una relación directa entre las cargas de trabajo y el estrés profesional en los empleados sanitarios de la Micro Red Chincheros. Los hallazgos apoyan la hipótesis alternativa, revelando una correlación significativa entre estas variables. El estadístico de correlación positivo ( $r = 0,823$ ) indican fuertes relaciones entre las cargas de trabajo y el estrés laboral, lo que sugiere que a medida que aumentan las cargas de trabajo, también aumenta la experiencia de estrés profesional entre los trabajadores de la salud. Estos resultados se alinean con investigaciones previas de Andiani y Jayanagara (2022), que señaló las altas demandas laborales junto con un bajo control laboral y recompensas inadecuadas contribuyen al estrés laboral. Asimismo, Yosiana et al. (2020) confirmaron que en entornos de atención médica, la alta carga de trabajo, la presión del tiempo y la naturaleza exigente de la atención al paciente pueden provocar un incremento de los grados de estrés entre el personal de atención médica.

Los hallazgos del estudio actual refuerzan la noción de Molina-Chailán et al. (2019) que manifestó que la carga de trabajo posee un papel crucial en la experiencia del estrés laboral entre los colaboradores de la salud. La correlación significativa sugiere que los niveles más altos de carga de trabajo están asociados con niveles elevados de estrés laboral, lo que puede tener efectos nocivos tanto a nivel individual como organizacional. Asimismo, García y Carrión (2018) encontraron que los elevados niveles de estrés laboral pueden provocar agotamiento, disminución de la satisfacción laboral, reducción de la calidad de la

atención al paciente y aumento de las tasas de rotación entre el personal de atención médica.

Asimismo, los resultados brindan información sobre los mecanismos que subyacen a las correlaciones entre las cargas de trabajo y el estrés profesional. Estos reportes se apoyan en los estudios de Andiani y Jayanagara (2022) que enfatizan la importancia de equilibrar las demandas laborales con el control y el apoyo del trabajo como factores cruciales que influyen en los grados estresores de los empleados. En el contexto de la atención médica, la alta carga de trabajo puede crear una situación en la que los empleados tengan un control limitado sobre su trabajo, lo que lleva a una mayor percepción del estrés laboral. Además, los sistemas y recursos de apoyo inadecuados para administrar la carga de trabajo pueden exacerbar aún más el estrés laboral entre los colaboradores de la salud.

En ese sentido, con base en los resultados de Yosiana et al. (2020), se evidenció que atender los temas relacionados con la carga de trabajo debe ser una prioridad para las autoridades del centro de salud. Esto puede implicar reevaluar los niveles de dotación de personal, optimizar la distribución de tareas e implementar medidas para mejorar el control y el apoyo del trabajo. Al tomar medidas proactivas para administrar la carga de trabajo de manera efectiva, el centro de salud puede reducir potencialmente el estrés laboral entre su personal, lo que lleva a una mayor satisfacción laboral, una mayor productividad y una mejor calidad general de la atención.

En cuanto a la primera hipótesis específica, esta examinó la correlación entre la carga de trabajo y las situaciones perturbadoras por estrés. Los hallazgos apoyan la hipótesis alternativa, indicando una correlación positiva significativa entre estas variables. El estadístico de correlación ( $r = 0,702$ ) sugiere una relación directa de moderada a fuerte, lo que implica que a medida que se incrementa la carga de trabajo, hay mayor probabilidad de que los trabajadores de la salud se enfrenten a situaciones perturbadoras debido al estrés. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas de Hanco (2023) que destacó el impacto de la carga de trabajo en la ocurrencia de situaciones estresantes en entornos de atención médica.

Además, los estudios de Mamani y Mamani (2022) han demostrado que los altos niveles de carga de trabajo pueden contribuir a situaciones desafiantes y emocionalmente exigentes para el personal de atención médica, como el manejo

de emergencias, el manejo de pacientes difíciles y el manejo de demandas conflictivas. Las demandas del trabajo, combinadas con una gran carga de trabajo, pueden aumentar el potencial de encontrarse con situaciones angustiosas. Según Molina-Chailán et al. (2019), las organizaciones de atención médica deben reconocer la importancia de abordar los factores relacionados con la carga de trabajo para minimizar las situaciones perturbadoras debido al estrés. Las estrategias como la gestión de la carga de trabajo, la dotación adecuada de personal y las políticas organizativas de apoyo pueden ayudar a aliviar las cargas de los empleados sanitarios y reducir la aparición de situaciones estresantes.

La segunda hipótesis específica investigó la relación entre la carga de trabajo y las reacciones físicas relacionadas con el estrés. Los resultados apoyan la hipótesis alternativa, revelando una correlación positiva significativa entre estas variables. El coeficiente de las correlaciones ( $r = 0,733$ ) indica relaciones positivas de moderada a fuerte, lo que sugiere que a medida que se incrementa la carga de trabajo, hay mayor probabilidad de que los trabajadores de la salud experimenten reacciones físicas asociadas con el estrés. Estos hallazgos se alinean con la literatura de García y Carrión (2018) que enfatizó los impactos de la carga de trabajo en el bienestar físico entre el personal de atención médica. Los altos niveles de carga de trabajo, caracterizados por largas horas de trabajo, presión de tiempo y demandas físicas, pueden contribuir a una variedad de síntomas físicos como fatiga, trastornos del sueño, trastornos musculoesqueléticos y funcionamiento inmunológico comprometido.

Otro estudio que concuerda con los hallazgos fue el de Valeriano (2021), que mostró la asociación entre la carga de trabajo y las reacciones físicas, enfatizando la importancia de implementar estrategias para manejar y mitigar el costo físico del estrés. Priorizar que la vida laboral y personal estén equilibrados, brindar oportunidades para el descanso y la recuperación, promover el bienestar físico a través de programas de bienestar y garantizar consideraciones ergonómicas en el entorno laboral puede ayudar a reducir el impacto físico del estrés relacionado con la carga de trabajo.

La tercera hipótesis específica exploró la relación entre la carga de trabajo y las reacciones psicológicas relacionadas con el estrés. Los resultados apoyan la hipótesis alternativa, indicando una correlación positiva significativa entre estas

variables. El estadístico de correlación ( $r = 0,524$ ) sugiere relaciones positivas moderada, lo que puede sugerir que cuando aumenta la carga de trabajo, es más probable que los trabajadores de la salud tengan experiencias con reacciones psicológicas asociadas con el estrés. Estos hallazgos se alinean con investigaciones de Trujillo y Quispe (2021) que destacaron las consecuencias psicológicas de los altos niveles de carga de trabajo en entornos de atención médica. El aumento de la carga de trabajo puede provocar sentimientos de agobio, agotamiento emocional, ansiedad y síntomas depresivos entre el personal sanitario. La naturaleza exigente del trabajo, junto con los recursos limitados y las limitaciones de tiempo, pueden contribuir a una mayor angustia psicológica entre los trabajadores de la salud.

Asimismo, Arteaga (2019) en su investigación señaló que reconocer los impactos de la carga laboral en el bienestar psicológico es crucial para diseñar intervenciones y sistemas de apoyo para abordar y manejar las reacciones psicológicas relacionadas con el estrés. La implementación de estrategias como programas de manejo del estrés, servicios de apoyo psicológico y la promoción de una cultura laboral de apoyo e inclusiva pueden ayudar a los trabajadores de la salud a enfrentar y aliviar el impacto psicológico del estrés relacionado con la carga de trabajo.

La cuarta hipótesis específica investigó la asociación entre la carga de trabajo y las reacciones conductuales. Los hallazgos apoyan la hipótesis alternativa, revelando una correlación positiva significativa entre estas variables. El coeficiente de correlación ( $r = 0,429$ ) sugiere unas relaciones positivas moderadas, lo que indica que mientras aumenta la carga de trabajo, es más probable que los trabajadores de la salud muestren reacciones conductuales asociadas con el estrés. Estos hallazgos fueron respaldados por Miranda et al. (2023) quienes señalaron la asociación entre la carga de trabajo y las respuestas conductuales en el personal de atención médica. Los altos niveles de carga de trabajo, combinados con la tensión de manejar múltiples responsabilidades y demandas, pueden generar insatisfacción laboral, arrebatos emocionales, compromiso reducido y comportamientos de aislamiento entre los trabajadores de la salud.

Para Andiani y Jayanagara (2022) el fundamental comprender el vínculo entre la carga de trabajo y las reacciones de comportamiento es fundamental para

fomentar un entorno de trabajo positivo y promover el bienestar de los empleados. La implementación de estrategias como el apoyo organizacional, las mejoras en el diseño del trabajo y la comunicación efectiva pueden ayudar a mitigar el impacto conductual del estrés relacionado con la carga de trabajo. La creación de oportunidades para la autonomía, el reconocimiento y la retroalimentación puede mejorar la satisfacción laboral y reducir la probabilidad de reacciones conductuales negativas entre el personal de atención médica.

La quinta hipótesis específica exploró la asociación entre la carga de trabajo y el afrontamiento del estrés. Los resultados apoyan la hipótesis alternativa, indicando una correlación positiva significativa entre estas variables. El estadístico de correlación ( $r = 0,421$ ) sugiere relaciones positivas moderadas, lo que implica que en tanto que crece la carga de trabajo, los trabajadores de la salud pueden experimentar desafíos para hacer frente al estrés. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones de Yosiana et al. (2020) que enfatizaron el impacto de la carga de trabajo en los mecanismos de afrontamiento entre el personal de atención médica. Los altos niveles de carga de trabajo pueden limitar la disponibilidad de los recursos y el tiempo necesarios para el manejo efectivo del estrés y las estrategias de los afrontamientos. Los trabajadores de la salud pueden enfrentar dificultades para encontrar mecanismos de afrontamiento adaptativos, que pueden contribuir aún más a la experiencia del estrés y reducir el bienestar general.

Por ello, los hallazgos de García y Carrión (2018) indicaron que el manejo del estrés es crucial para que el personal de salud mantenga su bienestar y desempeño laboral. Las estrategias de afrontamiento efectivas ayudan a las personas a manejar y reducir los niveles de estrés, previniendo las consecuencias negativas asociadas. Cuando los profesionales de la salud pueden lidiar con el estrés de manera efectiva, pueden manejar situaciones desafiantes, tomar decisiones acertadas y mantener la empatía hacia los pacientes.

Finalmente, se deben reconocer algunas limitaciones, como el caso de que el estudio se basó en medidas autoinformadas, que están sujetas a sesgos y pueden estar influenciadas por percepciones e interpretaciones individuales. La investigación futura podría incorporar medidas objetivas o utilizar enfoques de métodos mixtos para proporcionar unas comprensiones más completas de la relación entre la carga de trabajo y el estrés.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye que la carga laboral se relaciona de manera significativa con el estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023, siendo el grado de correlación positivo elevado ( $r = 0,823$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de la carga laboral es mínima (51,2%) y el estrés laboral se halla en un nivel bajo (63,4%).
- Segunda:** Se concluye que la carga laboral se relaciona de manera significativa con las situaciones inquietantes por estrés en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023, siendo el grado de correlación positivo elevado ( $r = 0,702$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de las situaciones inquietantes por estrés es bajo (48,8%).
- Tercera:** Se concluye que la carga laboral se relaciona de manera significativa con las reacciones físicas ante el estrés en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023, siendo el grado de correlación positivo elevado ( $r = 0,733$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de las reacciones físicas ante el estrés es bajo (63,4%).
- Cuarta:** Se concluye que la carga laboral se relaciona de manera significativa con las reacciones psicológicas ante el estrés en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023, siendo el grado de correlación positivo moderado ( $r = 0,524$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de las reacciones psicológicas ante el estrés es medio (58,5%).
- Quinta:** Se concluye que la carga laboral se relaciona de manera significativa con las reacciones comportamentales en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023, siendo el grado de correlación positivo moderado ( $r = 0,429$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel de las reacciones comportamentales es bajo (53,7%).

**Sexta:** Se concluye que la carga laboral se relaciona de manera significativa con el afrontamiento al estrés de una Micro Red de Chincheros, 2023, siendo el grado de correlación positivo moderado ( $r = 0,421$ ) y significativo Sig. (Bilateral)=0,000 <0,05. Además, el nivel del afrontamiento al estrés es medio (41,5%).



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda que las autoridades de la micro red realicen una evaluación integral de la carga de trabajo del personal de salud. Esta evaluación debe implicar la evaluación de la distribución de la carga de trabajo, la identificación de áreas de alta carga de trabajo y la comprensión de los factores que contribuyen a la carga de trabajo excesiva. Al obtener una comprensión clara de los patrones y factores estresantes de la carga de trabajo, las autoridades pueden desarrollar intervenciones específicas para gestionar la carga de trabajo de manera efectiva y reducir el estrés laboral entre el personal de salud.
- Segunda:** Se recomienda a las autoridades de la micro red implementen estrategias para apoyar a los trabajadores de la salud en el manejo y la navegación de estas situaciones desafiantes. Esto puede incluir proporcionar programas de capacitación centrados en la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la resiliencia emocional. Además, la creación de políticas y protocolos de apoyo para el manejo de pacientes difíciles o emergencias puede ayudar a reducir la ocurrencia y el impacto de situaciones perturbadoras en el personal asistencial.
- Tercera:** Se sugiere que las autoridades de la micro red prioricen iniciativas dirigidas a promover el bienestar físico de los trabajadores de la salud. Esto puede implicar la implementación de consideraciones ergonómicas en el entorno de trabajo, brindando descansos regulares y oportunidades para descansar, y ofreciendo programas de bienestar que se centren en el ejercicio, la nutrición y el manejo del estrés. Al crear un ambiente de trabajo físico propicio y priorizar la salud del personal de salud asistencial, las autoridades pueden ayudar a mitigar el costo físico del estrés relacionado con la carga de trabajo.
- Cuarta:** Se recomienda que las autoridades de la micro red prioricen el bienestar psicológico de los trabajadores de la salud. Esto se puede

lograr ofreciendo servicios de asesoramiento o terapia, estableciendo redes de apoyo entre pares y proporcionando recursos para el manejo del estrés y la capacitación en resiliencia. La creación de una cultura laboral de apoyo e inclusiva que fomente la comunicación abierta, reconozca los logros y promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal también puede contribuir a reducir las reacciones psicológicas relacionadas con el estrés por carga de trabajo.

**Quinta:** Se recomienda que las autoridades de la micro red se centren en estrategias para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso entre el personal de atención médica. Esto puede incluir la implementación de iniciativas que fomenten un ambiente de trabajo positivo, como reconocer y recompensar los logros, brindar oportunidades para el desarrollo profesional y facilitar un proceso de toma de decisiones participativo. Al promover la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, las autoridades pueden ayudar a reducir las reacciones de comportamiento negativas asociadas con los altos niveles de carga de trabajo.

**Sexta:** Se recomienda que las autoridades de la micro red brinden mecanismos de apoyo y recursos para el manejo efectivo del estrés. Esto puede implicar ofrecer programas de capacitación sobre técnicas de reducción del estrés, promover prácticas de autocuidado y facilitar el acceso a servicios de asesoramiento o apoyo. La implementación de iniciativas que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la flexibilidad en la programación de sus labores asistenciales, mejorar las habilidades de afrontamiento y la resiliencia de los trabajadores de la salud frente al estrés relacionado con la carga de trabajo.

## REFERENCIAS

- Acosta-Romo, M. F. y Maya-Pantoja, G. J. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), 22–32.  
<https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Adiguzel, Z., Asst, P. y Kucukoglu, I. (2019). Examining of The Effects of Employees on Work Stress, Role Conflict and Job Insecurity on Organizational Culture. *International Journal of Economics and Management*, 1(4), 37–48. <https://orcid.org/0000-0003-0159-3621>
- Almazan, J. U., Albougami, A. S. y Alamri, M. S. (2019). Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 14(4), 376–382.  
<https://doi.org/10.1016/J.JTUMED.2019.04.006>
- Andiani, T. K. y Jayanagara, O. (2022). Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self-Efficacy, and Social Competence on Medical Personnel Performance. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(2), 120–129. <https://doi.org/10.34306/att.v5i2.301>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: guía para la elaboracion*. José Luis Arias Gonzáles. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de investigación en las ciencias empresariales* (1a ed.). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.  
<http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/5402?locale-attribute=en>
- Arteaga, K. A. (2019). *Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40315>
- Bakker, A. B. y De Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., Demerouti, E. y Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-120920-053933>

- Bilbao, J. L. y Escobar, P. H. (2020). *Investigación y Educación Superior* (2a ed.). Lulu.com. <https://www.lulu.com/shop/piter-henry-escobar-callegas-and-jorge-luis-bilbao-ramirez/investigacion-y-educacion-superior/paperback/product-1qkg8mz7.html>
- Bláfoss, R., Sundstrup, E., Jakobsen, M. D., Brandt, M., Bay, H. y Andersen, L. L. (2019). Physical workload and bodily fatigue after work: cross-sectional study among 5000 workers. *European Journal of Public Health*, 29(5), 837–842. <https://doi.org/10.1093/EURPUB/CKZ055>
- Brown, A. R., Walters, J. E. y Jones, A. E. (2019). Pathways to Retention: Job Satisfaction, Burnout, & Organizational Commitment among Social Workers. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 16(6), 577–594. <https://doi.org/10.1080/26408066.2019.1658006>
- Cassar, V., Bezzina, F., Fabri, S. y Buttigieg, S. C. (2020). Work stress in the 21st century: A bibliometric scan of the first 2 decades of research in this millennium. *The Psychologist-Manager Journal*, 23(2), 47–75. <https://doi.org/10.1037/mgr0000103>
- Crosswell, A. D. y Lockwood, K. G. (2020). Best practices for stress measurement: How to measure psychological stress in health research. *Health Psychology Open*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2055102920933072>
- D'Arcy, J. y Teh, P. L. (2019). Predicting employee information security policy compliance on a daily basis: The interplay of security-related stress, emotions, and neutralization. *Information & Management*, 56(7), 103151. <https://doi.org/10.1016/J.IM.2019.02.006>
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- De Witte, M., Kooijmans, R., Hermanns, M., Hooren, S. van, Biesmans, K., Hermsen, M., Stams, G. J. y Moonen, X. (2021). Self-Report Stress Measures to Assess Stress in Adults With Mild Intellectual Disabilities—A Scoping Review. *Frontiers in Psychology*, 12, 4691. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.742566/BIBTEX>
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2022). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 1–28.

[https://doi.org/10.1177/20413866221135022/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177\\_20413866221135022-FIG1.JPEG](https://doi.org/10.1177/20413866221135022/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_20413866221135022-FIG1.JPEG)

- Dewi, R. S. y Riana, I. G. (2019). The Effect of Workload on Role Stress and Burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5.  
<http://kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/274>
- Dutheil, F., Charkhabi, M., Ravoux, H., Brousse, G., Dewavrin, S., Cornet, T., Mondillon, L., Han, S., Pfabigan, D. S. y Baker, J. (2020). Exploring the link between work addiction risk and health-related outcomes using job-demand-control model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 7594. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207594>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62–79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Gameiro, M., Chambel, M. J. y Carvalho, V. S. (2020). A person-centered approach to the job demands–control model: A multifunctioning test of addictive and buffer hypotheses to explain burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8871.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17238871>
- García, L. F. y Carrión, K. Y. (2018). Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, 6, 42–50. <https://doi.org/10.35761/reesme.2018.6.06>
- Gerding, T. y Wang, J. (2022). Stressed at Work: Investigating the Relationship between Occupational Stress and Salivary Cortisol Fluctuations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12311.  
<https://doi.org/10.3390/IJERPH191912311/S1>
- González-Palau, F. y Medrano, L. A. (2022). A Mini-Review of Work Stress and Mindfulness: A Neuropsychological Point of View. *Frontiers in Psychology*, 13, 1915. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2022.854204/BIBTEX>
- Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 15(3), 1–19.  
[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
- Hanco, G. R. V. (2023). Estrés laboral en el personal de salud de un hospital público del Callao durante la pandemia del COVID-19. *Revista Ecuatoriana*

- de Psicología*, 6(14), 19–29. <https://doi.org/10.33996/REPSI.V6I14.86>
- Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. y Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. In *Work and Stress* (Vol. 24, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>
- Hermawan, E. (2021). Literature Review Company Policy : Workload , Work Time and Employee Compensation. *Journal of Law, Politic and Humanities*, 1(3), 126–134. <https://www.dinastires.org/JLPH/article/view/61>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://www.buscalibre.pe/libro-metodologia-de-la-investigacion/9781456260965/p/50315155>
- Hussain, S. D., Khaliq, D. A., Nisar, Q. A., Kamboh, A. Z. y Ali, S. (2019). The Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance: Mediating Role of Perceived Organization Support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69–82. <https://doi.org/10.33215/SJOM.V2I2.121>
- Ibukun, T. y Pérotin, V. (2023). Employee empowerment, equality plans and job satisfaction: an empirical analysis of the demand-control model. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 6(1), 51–95. <https://doi.org/10.1108/JPEO-10-2022-0014>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A. y Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E03160>
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M. y Cortese, C. G. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 1141. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.655148/BIBTEX>
- Jeffri, N. F. S. y Rambli, D. R. A. (2021). A review of augmented reality systems and their effects on mental workload and task performance. *Heliyon*, 7(3), 6277. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E06277>
- Juárez, B. (2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. El Economista.

- <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Kang, S. H., Lee, J. y Jin, S. (2021). Effect of standing desk use on cognitive performance and physical workload while engaged with high cognitive demand tasks. *Applied Ergonomics*, 92, 103306.  
<https://doi.org/10.1016/J.APERGO.2020.103306>
- Kapoor, J. y Chhabra, P. (2022). Work stress management in an Organization whit the rol of HRM. *Journal of Positive School Psychology* , 6(2), 233–240.  
<https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1168>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Sciences Quarterly*, 24, 285–308.  
<https://doi.org/10.2307/2392498>
- Klein, C. J., Dalstrom, M., Lizer, S., Cooling, M., Pierce, L. y Weinzimmer, L. G. (2019). Advanced Practice Provider Perspectives on Organizational Strategies for Work Stress Reduction. *Western Journal of Nursing Research*, 42(9), 708–717. <https://doi.org/10.1177/0193945919896606>
- Knol, L. L. y Brantley, C. (2021). Weight Status and Emotion- and Stress-Related Eating: Testing Constructs of the Transactional Model of Stress and Coping. *American Journal of Health Education*, 52(3), 117–126.  
<https://doi.org/10.1080/19325037.2021.1902883>
- Kwasnicka, D. y Sanderman, R. (2020). Stress and Coping: On being well in yourself. *Psychological Insights for Understanding Covid-19 and Health*, 53–74. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003141099-3/stress-coping-dominika-kwasnicka-robbert-sanderman>
- La Torre, G., Raffone, A., Peruzzo, M., Calabrese, L., Cocchiara, R. A., D'Egidio, V., Leggieri, P. F., Dorelli, B., Zaffina, S., Mannocci, A., Brocca, F., Cianfanelli, S., Dalmasso, G., Giannandrea, A. y Tasco, S. (2020). Yoga and Mindfulness as a Tool for Influencing Affectivity, Anxiety, Mental Health, and Stress among Healthcare Workers: Results of a Single-Arm Clinical Trial. *Journal of Clinical Medicine 2020*, Vol. 9, Page 1037, 9(4), 1037.  
<https://doi.org/10.3390/JCM9041037>
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141–169.

- <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- Li, J. Y., Sun, R., Tao, W. y Lee, Y. (2021). Employee coping with organizational change in the face of a pandemic: The role of transparent internal communication. *Public Relations Review*, 47(1), 101984. <https://doi.org/10.1016/J.PUBREV.2020.101984>
- Li, L., Yao, C., Zhang, Y. y Chen, G. (2020). Trait Forgiveness Moderated the Relationship Between Work Stress and Psychological Distress Among Final-Year Nursing Students: A Pilot Study. *Frontiers in Psychology*, 11, 1674. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.01674/BIBTEX>
- Lorente, L., Vera, M. y Peiró, T. (2021). Nurses' stressors and psychological distress during the COVID-19 pandemic: The mediating role of coping and resilience. *Journal of Advanced Nursing*, 77(3), 1335–1344. <https://doi.org/10.1111/JAN.14695>
- Lucero, R. C. y Ramírez, A. A. (2023). Prevalencia del estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI en neonatos y adultos: revisión bibliográfica. *Conciencia Digital*, 6(1), 67–78. <https://doi.org/10.33262/concienciadigital.v6i1.2.2478>
- Mamani, C. J. y Mamani, R. E. (2022). Estrés laboral y actitudes durante la pandemia COVID-19 del personal de enfermería a nivel de la micro-red de salud Cono Norte de Tacna, 2021. *Revista Muro de La Investigación*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.17162/RMI.V7I1.1690>
- Medina, F. J., Moscoso, S., Rico, R., Tabernero, C., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/TR2013A16>
- Mejía, C. R., Chacon, J. I., Enamorado-Leiva, O. M., Garnica, L. R., Chacón-Pedraza, S. A. y García-Espinosa, Y. A. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204–211. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mena, M. (2021). 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo. Statista. <https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que-aseguran-haber-experimentado-estres-durante-gran-parte->



del-dia-anterior/

Miranda, E. D., Muis, M. y Russeng, S. S. (2023). The effect of workload and work stress with fatigue on the work performance of nurses at Dadi Special Hospital, South Sulawesi Province. *Azerbaijan Medical Journal (AMJ)*, 63(2), 7687–7696.

<https://www.azerbaijanmedicaljournal.com/volume/AMJ/63/02/the-effect-of-workload-and-work-stress-with-fatigue-on-the-work-performance-of-nurses-at-dadi-special-hospital-south-sulawesi-province-63f5ea4fe7302.pdf>

Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M. y Schlegel-SanMartín, G. (2019). Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 65(256), 177–185. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2019000300002>

Moussavi, S. E., Zare, M., Mahdjoub, M. y Grunder, O. (2019). Balancing high operator's workload through a new job rotation approach: Application to an automotive assembly line. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 71, 136–144. <https://doi.org/10.1016/J.ERGON.2019.03.003>

Nasirizad, K. M., Chehrzad, M. M., Reza, S. M., Maleki, M., Mardani, A., Atharyan, S. y Harding, C. (2021). Nursing physical workload and mental workload in intensive care units: Are they related? *Nursing Open*, 8(4), 1625–1633. <https://doi.org/10.1002/NOP2.785>

Niño, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2a ed.). Ediciones de la U. [https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_DISENO\\_Y\\_EJECUCION](https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION)

Özer, Ö., Özkan, O., Özmen, S. y Çirakli, Ü. (2022). Investigation of the Perception of Occupational Safety, Work Stress and Happiness in Healthcare Workers. *Journal of Health Management*, 14–37. <https://doi.org/10.1177/09720634221078413>

Pastores, S. M., Kvetan, V., Coopersmith, C. M., Farmer, J. C., Sessler, C., Christman, J. W., D'Agostino, R., Diaz-Gomez, J., Gregg, S. R., Khan, R. A., Kapu, A. N., Masur, H., Mehta, G., Moore, J., Oropello, J. M. y Price, K. (2019). Workforce, Workload, and Burnout among Intensivists and Advanced Practice Providers: A Narrative Review. *Critical Care Medicine*, 47(4), 550–

557. <https://doi.org/10.1097/CCM.00000000000003637>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? What is job stress and how to measure it? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156–184.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)
- Pérez-Rodríguez, V., Topa, G. y Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151, 109392.  
<https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.04.047>
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S. y Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732.  
<https://doi.org/10.1111/JONM.13305>
- Pradoto, H., Haryono, S. y Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345–355.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-210678>
- Ramirez, A. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32984>
- Ratnasari, S. L. y Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.  
[https://www.ijicc.net/images/vol11iss12/111218\\_Ratnasari\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol11iss12/111218_Ratnasari_2020_E_R.pdf)
- Restuputri, D. P., Pangesti, A. K. y Garside, A. K. (2019). The Measurement of Physical Workload and Mental Workload Level of Medical Personnel. *Jurnal Teknik Industri*, 20(1), 34–44.  
<https://doi.org/10.22219/JTIUMM.VOL20.NO1.34-44>
- Rigotti, T., Yang, L. Q., Jiang, Z., Newman, A., De Cuyper, N. y Sekiguchi, T. (2021). Work-Related Psychosocial Risk Factors and Coping Resources during the COVID-19 Crisis. *Applied Psychology = Psychologie Appliquee*, 70(1), 3. <https://doi.org/10.1111/APPS.12307>

- Russell, A. (2019). Emotions and society. *Emotions and Society*, 1(1), 9–13.  
<https://doi.org/10.1332/263168919X15580836411805>
- Schwartz, A., Gerberich, S. G., Albin, T., Kim, H., Ryan, A. D., Church, T. R., Green, D. R., McGovern, P. M., Erdman, A. G. y Arauz, R. F. (2020). The association between janitor physical workload, mental workload, and stress: The SWEEP study. *Work*, 65(4), 837–846. <https://doi.org/10.3233/WOR-203135>
- Sembiring, S., Ramdan, R., Nilasari, I. y Handayani, R. (2021). Does Job Characteristics Predicted Employee Job Satisfaction? *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(8), 1627–1632.  
<https://doi.org/10.17762/TURCOMAT.V12I8.3217>
- Shan, Y., Shang, J., Yan, Y., Lu, G., Hu, D. y Ye, X. (2021). Mental workload of frontline nurses aiding in the COVID-19 pandemic: A latent profile analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 77(5), 2374–2385.  
<https://doi.org/10.1111/JAN.14769>
- Shao, Y., Nijstad, B. A. y Täuber, S. (2019). Creativity under workload pressure and integrative complexity: The double-edged sword of paradoxical leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 155, 7–19. <https://doi.org/10.1016/J.OBHDP.2019.01.008>
- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N. y Wekke, I. S. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639–650.  
<https://doi.org/10.5267/J.MSL.2019.2.007>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C. y Balducci, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6536. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17186536>
- Suguna, K. (2018). A Study on Work Stress and its Impacts on Employee's Productivity. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 6(4), 15–23. [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- Tao, D., Tan, H., Wang, H., Zhang, X., Qu, X. y Zhang, T. (2019). A Systematic Review of Physiological Measures of Mental Workload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2716.

<https://doi.org/10.3390/IJERPH16152716>

- Tentama, F., Rahmawati, P. A. y Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.  
<http://eprints.uad.ac.id/20124/1/The-Effect-And-Implications-Of-Work-Stress-And-Workload-On-Job-Satisfaction.pdf>
- Trujillo, C. O. y Quispe, A. C. (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 1(2), 46–53. <https://doi.org/10.53684/CSP.V1I2.25>
- Universari, N. y Harsono, M. (2021). Antecedents and Consequences of Work Stress Behavior. *Economics and Business Solutions Journal*, 5(1), 46–63. <https://doi.org/10.26623/EBSJ.V5I1.3362>
- Valeriano, K. (2021). *Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería a la pandemia COVID-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área- COVID-19) y emergencial del Hospital III ESSALUD- Puno 2021* [Tesis de grado, Universidad Privada San Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe//handle/UPSC/44>
- Vaničková, R. (2021). Psychology of health and mental hygiene: Psychosocial risks, consequences, and possibilities of work stress prevention. *Problems and Perspectives in Management*, 19(1), 68–77. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(1\).2021.06](https://doi.org/10.21511/ppm.19(1).2021.06)
- Windarwati, H. D., Ati, N. A. L., Paraswati, M. D., Ilmy, S. K., Supianto, A. A., Rizzal, A. F., Sulaksono, A. D., Lestari, R. y Supriati, L. (2021). Stressor, coping mechanism, and motivation among health care workers in dealing with stress due to the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Asian Journal of Psychiatry*, 56, 102470. <https://doi.org/10.1016/J.AJP.2020.102470>
- Wolf, C., Joye, D. y Smith, T. (2020). *The SAGE Handbook of Survey Methodology*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781473957893>
- Wolfe, M. T. y Patel, P. C. (2019). Labor of love? The influence of work-conditions among self-employed and work stress. *Journal of Business Venturing Insights*, 11, 118. <https://doi.org/10.1016/J.JBVI.2019.E00118>
- Wu, W. L. y Lee, Y. C. (2020). Do Work Engagement and Transformational Leadership Facilitate Knowledge Sharing? A Perspective of Conservation of

- Resources Theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020, 17(7), 2615. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17072615>
- Xu, S. T., Wang, Y. C. y Ma, E. (2022). A workplace-driven model on the formation of OCB-C: perspectives of social exchange theory and agency theory. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(7), 2684–2703. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2021-1409/FULL/XML>
- Yanayaco, R. I. (2022). *Carga laboral y rendimiento laboral de los colaboradores del programa nacional Cuna Mas, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Yosiana, Y., Hermawati, A. y Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326>
- Yuan, Z., Wang, J., Feng, F., Jin, M., Xie, W., He, H. y Teng, M. (2023). The levels and related factors of mental workload among nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Practice*, 13148. <https://doi.org/10.1111/IJN.13148>
- Zhang, S., Kwok, R. C. W., Lowry, P. B., Liu, Z. y Wu, J. (2019). The influence of role stress on self-disclosure on social networking sites: A conservation of resources perspective. *Information & Management*, 56(7), 103147. <https://doi.org/10.1016/J.IM.2019.02.002>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Apurímac, 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: carga laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el estrés del personal de salud de en una Micro Red de Chincheros, 2023?	Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	La carga laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.	Carga física	Posiciones físicas de trabajo Demandas físicas de trabajo Diseño de puesto de trabajo	1-12	[45-60] [29-44] [12-28]	Elevada Moderada Mínima
			Carga mental	Exigencias mentales de la tarea Exigencias temporales de la tarea	13-21	[49-65] [31-48] [13-30]	Elevada Moderada Mínima

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					
¿Cuál es la relación entre la carga laboral y las situaciones inquietantes por estrés en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023?	Determinar la relación entre la carga laboral y las situaciones inquietantes por estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	La carga laboral se relaciona significativamente con las situaciones inquietantes por estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.					
<b>Variable 2: estrés laboral</b>							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre la carga laboral y las reacciones físicas relacionadas al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023?	Determinar la relación entre la carga laboral y las reacciones físicas relacionadas al estrés en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.	La carga laboral se relaciona significativamente con las reacciones físicas relacionadas al estrés en el personal de una Micro Red de Chincheros, 2023.	Situaciones inquietantes por estrés	Competencia y sobrecarga Personalidad Evaluación Tipo de trabajo Conocimiento Participación Tiempo	1-8	[8-18] [19-29] [30-40]	Bajo Medio Alto
			Reacciones físicas relacionadas al estrés	Cansancio Afección	9-14	[6-14] [15-23] [24-30]	Bajo Medio Alto
¿Cuál es la relación entre la carga laboral y las reacciones psicológicas relacionadas al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023?	Determinar la relación entre la carga laboral y las reacciones psicológicas relacionadas al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	La carga laboral se relaciona significativamente con las reacciones psicológicas relacionadas al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	Reacciones psicológicas relacionadas al estrés	Trastorno psicológico Estado de ánimo Agresividad	15-19	[5-11] [12-18] [19-25]	Bajo Medio Alto
¿Cuál es la relación entre la carga laboral y las reacciones comportamentales en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023?	Determinar la relación entre la carga laboral y las reacciones comportamentales en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	La carga laboral se relaciona significativamente con las reacciones comportamentales en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	Reacciones comportamentales relacionadas al estrés	Relaciones Conductas	20-23	[4-9] [10-15] [16-20]	Bajo Medio Alto



¿Cuál es la relación entre la carga laboral y las estrategias para afrontar al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023?	Determinar la relación entre la carga laboral y las estrategias para afrontar al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	La carga laboral se relaciona significativamente con las estrategias para afrontar al estrés en el personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023.	Afrontamiento al estrés	Actividades Búsqueda de información Socialización	24-28	Ordinal	Bajo Medio Alto
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético-deductivo Diseño: No experimental Nivel: Descriptivo correlacional		Población: 50 trabajadores del personal de una Micro Red de Chincheros. Muestra: 41 trabajadores	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencia, figuras estadísticas  Inferencial: En esta técnica se halló la relación entre las dos variables. Se empleó la correlación de Rho de Spearman para validar la hipótesis general.		

## Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

### Variable 1: Carga laboral

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Carga laboral	De acuerdo con Ratnasari y Lestari (2020) la carga laboral se refiere a las demandas que se imponen a los empleados en términos de la cantidad y complejidad de las tareas y responsabilidades que se espera que completen dentro de un intervalo establecido.	De acuerdo con Ratnasari y Lestari (2020), para la carga laboral se tienen las dimensiones carga física y carga mental	Carga física	Posiciones físicas de trabajo Demandas físicas de trabajo Diseño de puesto de trabajo	Elevada Moderada Mínima
			Carga mental	Exigencias mentales de la tarea Exigencias temporales de la tarea	Elevada Moderada Mínima

## Variable 2: Estrés laboral

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estrés laboral	De acuerdo con Pradoto et al. (2022), el estrés laboral se puede definir como las respuestas psicológicas y fisiológicas que ocurren cuando un individuo percibe una falta de congruencia entre las demandas de su trabajo y sus habilidades, recursos o necesidades.	Pradoto et al. (2022) consideran las 5 siguientes dimensiones: situaciones inquietantes por estrés, reacciones físicas relacionadas al estrés, reacciones psicológicas relacionadas al estrés, reacciones comportamentales relacionadas al estrés y el afrontamiento al estrés.	Situaciones inquietantes por estrés	Competencia y sobrecarga Personalidad Evaluación Tipo de trabajo Conocimiento Participación Tiempo	Alto Medio Bajo
			Reacciones físicas relacionadas al estrés	Cansancio Afección	Alto Medio Bajo
			Reacciones psicológicas relacionadas al estrés	Trastorno psicológico Estado de ánimo Agresividad	Alto Medio Bajo
			Reacciones comportamentales relacionadas al estrés	Relaciones Conductas	Alto Medio Bajo
			Afrontamiento al estrés	Actividades Búsqueda de información Socialización	Alto Medio Bajo

### **Anexo 3: Ficha técnica de instrumentos**

#### **Variable 1: Carga laboral**

Nombre de la Prueba: Cuestionario sobre Carga Laboral del INSST  
Autora: Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo (INSST) adaptado por Yanayaco (2022)  
Procedencia: Madrid, España  
Administración: Individual  
Tiempo de aplicación: 20 minutos  
Ámbito de aplicación: Centro de Salud de la Micro Red de Chincheros, Apurímac, Perú  
Significación: El cuestionario consta de 21 ítems distribuidos en dos dimensiones: carga física (1-12) y carga mental (13-21)

#### **Variable 2: Estrés laboral**

Nombre de la Prueba: Inventario del estrés laboral (IDEL)  
Autora: Barraza adaptado por Ramírez (2017)  
Procedencia: Huancavelica, Perú  
Administración: Individual  
Tiempo de aplicación: 20 minutos  
Ámbito de aplicación: Establecimientos de Salud de una Micro Red de Chincheros  
Significación: El cuestionario consta de 28 ítems distribuidos de la siguiente manera: situaciones inquietantes por estrés [1-8], reacciones físicas relacionadas al estrés [9-14], reacciones físicas relacionadas al estrés [15-19], reacciones comportamentales [20-23] y estrategias para afrontar el estrés [24-28].

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

### Variable 1: Carga laboral

Instrucción. Estimado trabajador, este instrumento le permitirá autoevaluar la percepción de la carga laboral. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Se le agradece de antemano su participación.

Tiempo: 20 minutos

N°	Item	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Carga física</b>						
1	¿Permanece mucho tiempo de pie y sin poder caminar mucho?					
2	¿Suele sentarse sin levantarte?					
3	¿Adopta posturas dolorosas o que producen cansancio al realizar alguna actividad?					
4	¿Levanta o mueve cargas pesadas de manera constante?					
5	¿Generalmente usa demasiada fuerza física?					
6	¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que puedan provocar cansancio o malestar físico?					
7	La institución ha intentado mejorar el espacio asignado para mejorar su rendimiento laboral?					
8	¿Considera que es adecuado el espacio brindado por la institución para realizar su trabajo?					
9	¿Le faltan las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo en su consultorio?					
10	¿Los muebles de su área de trabajo son incómodos?					
11	¿El área de trabajo donde se desempeña posee suficiente iluminación?					
12	¿Existen superficies inestables, irregulares o ruidosas en su área de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN 2: Carga mental</b>						
13	¿El trabajo que realiza le exige mantener una alta concentración y atención?					
14	¿El trabajo que desarrolla le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?					
15	¿El trabajo que realiza le exige involucrarse en tareas complicadas o difíciles?					
16	¿Suele realizar demasiado esfuerzo cuando atiende a otras personas?					
17	¿Tiene complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o bajo ánimo?					
18	¿El trabajo que desarrolla le exige actuar con suma rapidez?					
19	¿Trabaja con tiempos exactos o determinados de manera estricta o generalmente cortos?					
20	¿Atiende varias tareas al mismo tiempo?					
21	¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento adecuado para desarrollar sus actividades?					

## Variable 2: Estrés laboral

Instrucción. Estimado trabajador, este instrumento le permitirá autoevaluar la percepción de estrés laboral. Lea atentamente y señale con una X la puntuación que mejor describa la situación, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Se le agradece de antemano su participación.

Tiempo: 20 minutos

N°	Item	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Situaciones inquietantes por estrés</b>						
1	Me inquieta la competencia con mis compañeros del trabajo.					
2	Me inquieta la sobrecarga laboral.					
3	Me inquieta la personalidad y el carácter del director del establecimiento de salud.					
4	Me inquietan las evaluaciones constantes en mi área de trabajo.					
5	Me inquieta el tipo de trabajo que se exige en el área en la que me desarrollo.					
6	Me inquieta no entender los temas que se abordan en el trabajo.					
7	Me inquieta la participación en grupos de trabajo.					
8	Me inquieta el tiempo limitado para desarrollar mis actividades laborales.					
<b>DIMENSIÓN 2: Reacciones físicas relacionadas al estrés</b>						
9	Padezco de trastorno de sueño como pesadillas o insomnio.					
10	Siento fatiga crónica o cansancio permanente.					
11	Padezco de somnolencia o mayor necesidad de dormir.					
12	Siento migrañas o dolores de cabeza.					
13	Tengo problemas de digestión, dolor abdominal o diarrea.					
14	Tengo el hábito de rascarme, mordirme las uñas, frotarse, etc.					
<b>DIMENSIÓN 3: Reacciones psicológicas relacionadas al estrés</b>						
15	Tengo ansiedad, angustia o desesperación.					
16	Tengo sentimientos de depresión y tristeza, me siento decaído.					
17	Me siento Inquieto, incapacidad de relajarme y estar tranquilo.					
18	Sufro de problemas de concentración.					
19	Tengo sentimiento de agresividad o aumento de irritabilidad.					
<b>DIMENSIÓN 3: Reacciones psicológicas relacionadas al estrés</b>						
15	Tengo ansiedad, angustia o desesperación.					
16	Tengo sentimientos de depresión y tristeza, me siento decaído.					
17	Me siento Inquieto, incapacidad de relajarme y estar tranquilo.					
18	Sufro de problemas de concentración.					
19	Tengo sentimiento de agresividad o aumento de irritabilidad.					
<b>DIMENSIÓN 4: Reacciones comportamentales</b>						
20	Cuando discuto o polemizo un tema con otras personas término creando conflicto.					
21	Me siento mejor cuando me aílo de los demás.					
22	Siento desgano para realizar las labores del trabajo.					
23	Me dan ganas de comer más, o no me dan ganas de comer.					
<b>DIMENSIÓN 5: Afrontamiento al estrés</b>						
24	Hago respetar mis ideas, mis preferencias, o sentimientos sin dañar a los demás.					
25	Elaboro un plan o me proyecto mentalmente para realizar mis tareas o actividades diarias.					
26	Me elogio a sí mismo por mis acciones.					
27	Busco información sobre el estrés y su tratamiento.					
28	Socializo mi preocupación sobre el estrés con personas de confianza.					

## Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

### Juicio de experto 1



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inventario del estrés laboral (IDEL)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ewy Paola Ardiles Aguilar
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Social ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Clinica, educativa, administrativa
<b>Institución donde labora:</b>	Dirección Regional de Salud Ancash (coordinadora de salud mental) Docente en la UCV (escuela de psicología)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Inventario del estrés laboral (IDEL)
<b>Autora:</b>	Barraza adaptado por Ramirez (2017)
<b>Procedencia:</b>	Huancavelica, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Una Micro Red de Chincheros, Apurímac, Perú
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 28 ítems distribuidos de la siguiente manera: situaciones inquietantes por estrés [1-8], reacciones físicas relacionadas al estrés [9-14], reacciones físicas relacionadas al estrés [15-19], reacciones comportamentales [20-



**Dimensiones del instrumento:** Situaciones inquietantes por estrés, reacciones físicas relacionadas al estrés, reacciones psicológicas relacionadas al estrés, reacciones comportamentales relacionadas al estrés y el afrontamiento al estrés

- Primera dimensión: Situaciones inquietantes por estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las situaciones inquietantes por estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia y sobrecarga	Me inquieta la competencia con mis compañeros del trabajo.	4	4	4	
Personalidad	Me inquieta la sobrecarga laboral.	4	4	4	
Personalidad	Me inquieta la personalidad y el carácter del director del establecimiento de salud.	4	4	4	
Evaluación	Me inquietan las evaluaciones constantes en mi área de trabajo.	4	4	4	
Tipo de trabajo	Me inquieta el tipo de trabajo que se exige en el área en la que me desarrollo.	4	4	4	
Conocimiento	Me inquieta no entender los temas que se abordan en el trabajo.	4	4	4	
Participación	Me inquieta la participación en grupos de trabajo.	4	4	4	
Tiempo	Me inquieta el tiempo limitado para desarrollar mis actividades laborales.	4	4	4	



- Segunda dimensión: Reacciones físicas relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones físicas relacionadas al estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	Padezco de trastorno de sueño como pesadillas o insomnio.	4	4	4	
Cansancio	Siento fatiga crónica o cansancio permanente.	4	4	4	
Cansancio	Padezco de somnolencia o mayor necesidad de dormir.	4	4	4	
Afección	Siento migrañas o dolores de cabeza.	4	4	4	
Afección	Tengo problemas de digestión, dolor abdominal o diarrea.	4	4	4	
Afección	Tengo el hábito de rascarme, morderme las uñas, frotarse, etc.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Reacciones psicológicas relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones psicológicas relacionadas al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trastorno psicológico	Tengo ansiedad, angustia o desesperación.	4	4	4	
Trastorno psicológico	Tengo sentimientos de depresión y tristeza, me siento decaído.	4	4	4	
Trastorno psicológico	Me siento inquieto, incapacidad de relajarme y estar tranquilo.	4	4	4	

Estado de ánimo	Sufro de problemas de concentración.	4	4	4	
Agresividad	Tengo sentimiento de agresividad o aumento de irritabilidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Reacciones comportamentales relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones comportamentales relacionadas al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones	Cuando discuto o polemizo un tema con otras personas término creando conflicto.	4	4	4	
Relaciones	Me siento mejor cuando me aílo de los demás.	4	4	4	
Conductas	Siento desgano para realizar las labores del trabajo.	4	4	4	
Conductas	Me dan ganas de comer más, o no me dan ganas de comer.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Afrontamiento al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del afrontamiento al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades	Hago respetar mis ideas, mis preferencias, o sentimientos sin dañar a los demás.	4	4	4	

Actividades	Elaboro un plan o me proyecto mentalmente para realizar mis tareas o actividades diarias.	4	4	4	
Actividades	Me elogio a sí mismo por mis acciones.	4	4	4	
Búsqueda de información	Busco información sobre el estrés y su tratamiento.	4	4	4	
Socialización	Socializo mi preocupación sobre el estrés con personas de confianza.	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 4427256

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre Carga Laboral del INSST”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ewy Paola Ardiles Aguilar
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Social (    ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Clínica, educativa, administrativa
<b>Institución donde labora:</b>	Dirección Regional de Salud Ancash (coordinadora de salud mental) Docente en la UCV (escuela de psicología)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Carga Laboral del INSST
Autora:	Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo (INSST) adaptado por Yanayaco (2022)
Procedencia:	Madrid, España
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	una Micro Red de Chincheros, Apurímac , Perú
Significación:	El cuestionario consta de 21 ítems distribuidos en dos dimensiones: carga física (1-12) y carga mental (13-21)

**Dimensiones del instrumento:** Carga física y Carga mental

- Primera dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga física del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posiciones físicas de trabajo	¿Permanece mucho tiempo de pie y sin poder caminar mucho?	4	4	4	
Posiciones físicas de trabajo	¿Suele sentarse sin levantarte?	4	4	4	
Posiciones físicas de trabajo	¿Adopta posturas dolorosas o que producen cansancio al realizar alguna actividad?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Levanta o mueve cargas pesadas de manera constante?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Generalmente usa demasiada fuerza física?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que puedan provocar cansancio o malestar físico?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	La institución ha intentado mejorar el espacio asignado para mejorar su rendimiento laboral?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Considera que es adecuado el espacio brindado por la institución para realizar su trabajo?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Le faltan las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo en su oficina?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Los muebles de su área de trabajo son incómodos?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿El área de trabajo donde se desempeña posee suficiente iluminación?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Existen superficies inestables, irregulares o ruidosas en su área de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga mental
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga mental del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige mantener una alta concentración y atención?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige involucrarse en tareas complicadas o difíciles?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Suele demasiado mucho esfuerzo cuando atiende a otras personas?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Tiene complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o bajo ánimo?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige actuar con suma rapidez?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Trabaja con tiempos exactos o determinados de manera estricta o generalmente cortos?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Atiende varias tareas al mismo tiempo?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento adecuado para desarrollar sus actividades?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige mantener una alta concentración y atención?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige involucrarse en tareas complicadas o difíciles?	4	4	4	



Dr. Esp. Paola Cecilia Aguilar  
PSICÓLOGA - PSICOTERAPEUTA  
C.P.S.P. 2000

---

Firma del evaluador  
DNI 4427256

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Juicio de experto 2



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Carga Laboral del INSST". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSUE NINA CUCHILLO
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Coordinador en Unidad de Investigación Docente Universitario
Institución donde labora:	Project Management Institute (PMI) Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Carga Laboral del INSST
Autora:	Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo (INSST) adaptado por Yanayaco (2022)
Procedencia:	Madrid, España
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del nivel de atención I-I, de la Micro Red de Chincheros.
Significación:	El cuestionario consta de 21 ítems distribuidos en dos dimensiones: carga física (1-12) y carga mental (13-21)





**Dimensiones del instrumento:** Carga física y Carga mental


- Primera dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga física del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posiciones físicas de trabajo	¿Permanece mucho tiempo de pie y sin poder caminar mucho?	4	4	4	
Posiciones físicas de trabajo	¿Suele sentarse sin levantarte?	4	4	3	
Posiciones físicas de trabajo	¿Adopta posturas dolorosas o que producen cansancio al realizar alguna actividad?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Levanta o mueve cargas pesadas de manera constante?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Generalmente usa demasiada fuerza física?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que puedan provocar cansancio o malestar físico?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	La institución ha intentado mejorar el espacio asignado para mejorar su rendimiento laboral?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Considera que es adecuado el espacio brindado por la institución para realizar su trabajo?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Le faltan las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo en su oficina?	4	4	3	<i>Cambiar palabra oficina por consultorio</i>
Diseño de puesto de trabajo	¿Los muebles de su área de trabajo son incómodos?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿El área de trabajo donde se desempeña posee suficiente iluminación?	4	4	3	
Diseño de puesto de trabajo	¿Existen superficies inestables, irregulares o ruidosas en su área de trabajo?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Carga mental
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga mental del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige mantener una alta concentración y atención?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige involucrarse en tareas complicadas o difíciles?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Suele demasiado mucho esfuerzo cuando atiende a otras personas?	3	3	4	Corregir redacción
Exigencias mentales de la tarea	¿Tiene complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o bajo ánimo?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige actuar con suma rapidez?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Trabaja con tiempos exactos o determinados de manera estricta o generalmente cortos?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Atiende varias tareas al mismo tiempo?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento adecuado para desarrollar sus actividades?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige mantener una alta concentración y atención?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige involucrarse en tareas complicadas o difíciles?	4	4	4	



  
 -----  
**Mg. Josue Nina Cuchillo**  
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 Especialista en Asesoría de Trabajos  
 de Investigación ( Tesis )

Firma del evaluador DNI  
 42237584

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inventario del estrés laboral (IDEL)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	JOSUE NINA CUCHILLO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Coordinador de Unidad de Investigación Docente Universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Project Management Institute (PMI) Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Inventario del estrés laboral (IDEL)
<b>Autora:</b>	Barraza adaptado por Ramirez (2017)
<b>Procedencia:</b>	Huancavelica, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Establecimiento de Salud del nivel de atención I-I, de la Micro Red de Chincheros
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 28 ítems distribuidos de la siguiente manera: situaciones inquietantes por estrés [1-8], reacciones físicas relacionadas al estrés [9-14], reacciones físicas relacionadas al estrés [15-19], reacciones comportamentales [20-23] y estrategias para afrontar el estrés [24-28].

**Dimensiones del instrumento:** Situaciones inquietantes por estrés, reacciones físicas relacionadas al estrés, reacciones psicológicas relacionadas al estrés, reacciones comportamentales relacionadas al estrés y el afrontamiento al estrés

- Primera dimensión: Situaciones inquietantes por estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las situaciones inquietantes por estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia y sobrecarga	Me inquieta la competencia con mis compañeros del trabajo.	4	4	4	
Personalidad	Me inquieta la sobrecarga laboral.	4	4	4	
Personalidad	Me inquieta la personalidad y el carácter del director del establecimiento de salud.	4	4	3	
Evaluación	Me inquietan las evaluaciones constantes en mi área de trabajo.	4	4	4	
Tipo de trabajo	Me inquieta el tipo de trabajo que se exige en el área en la que me desarrollo.	4	4	4	
Conocimiento	Me inquieta no entender los temas que se abordan en el trabajo.	4	3	4	
Participación	Me inquieta la participación en grupos de trabajo.	4	4	4	
Tiempo	Me inquieta el tiempo limitado para desarrollar mis actividades laborales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Reacciones físicas relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones físicas relacionadas al estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	Padezco de trastorno de sueño como pesadillas o insomnio.	4	4	4	
Cansancio	Siento fatiga crónica o cansancio permanente.	4	4	4	
Cansancio	Padezco de somnolencia o mayor necesidad de dormir.	4	4	3	
Afección	Siento migrañas o dolores de cabeza.	4	4	4	
Afección	Tengo problemas de digestión, dolor abdominal o diarrea.	4	4	4	
Afección	Tengo el hábito de rascarme, morderme las uñas, frotarse, etc.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Reacciones psicológicas relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones psicológicas relacionadas al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trastorno psicológico	Tengo ansiedad, angustia o desesperación.	4	4	4	
Trastorno psicológico	Tengo sentimientos de depresión y tristeza, me siento decaído.	4	3	4	
Trastorno psicológico	Me siento Inquieto, incapacidad de relajarme y estar tranquilo.	4	4	3	


Estado de ánimo	Sufro de problemas de concentración.	4	4	4	
Agresividad	Tengo sentimiento de agresividad o aumento de irritabilidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Reacciones comportamentales relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones comportamentales relacionadas al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones	Cuando discuto o polemizo un tema con otras personas término creando conflicto.	4	4	4	
Relaciones	Me siento mejor cuando me aílo de los demás.	4	3	4	
Conductas	Siento desgano para realizar las labores del trabajo.	4	4	3	
Conductas	Me dan ganas de comer más, o no me dan ganas de comer.	4	4	3	

- Quinta dimensión: Afrontamiento al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del afrontamiento al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades	Hago respetar mis ideas, mis preferencias, o sentimientos sin dañar a los demás.	4	4	4	
Actividades	Elaboro un plan o me proyecto mentalmente para realizar mis tareas o actividades diarias.	4	3	4	
Actividades	Me elogio a sí mismo por mis acciones.	4	4	3	
Búsqueda de información	Busco información sobre el estrés y su tratamiento.	4	4	4	
Socialización	Socializo mi preocupación sobre el estrés con personas de confianza.	4	4	4	

  
 -----  
**Mg. Josue Nina Cuchillo**  
 MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 Especialista en Asesoría de Trabajos  
 de Investigación ( Tesis )



\_\_\_\_\_  
 Firma del evaluador DNI

### Juicio de experto 3



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Carga Laboral del INSST". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ENOC EUSEBIO NINA CUCHILLO	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

#### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Carga Laboral del INSST
Autora:	Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo (INSST) adaptado por Yanayaco (2022)
Procedencia:	Madrid, España
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Establecimiento de Salud del nivel de atención I-I, de la Micro Red de Chincheros.
Significación:	El cuestionario consta de 21 ítems distribuidos en dos dimensiones: carga física (1-12) y carga mental (13-21)



**Dimensiones del instrumento:** Carga física y Carga mental

- Primera dimensión: Carga física
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de carga física del trabajador.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posiciones físicas de trabajo	¿Permanece mucho tiempo de pie y sin poder caminar mucho?	4	4	4	
Posiciones físicas de trabajo	¿Suele sentarse sin levantarte?	4	4	4	
Posiciones físicas de trabajo	¿Adopta posturas dolorosas o que producen cansancio al realizar alguna actividad?	4	3	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Levanta o mueve cargas pesadas de manera constante?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Generalmente usa demasiada fuerza física?	4	4	4	
Demandas físicas de trabajo	¿Realiza movimientos repetitivos con las manos o los brazos que puedan provocar cansancio o malestar físico?	4	3	4	
Diseño de puesto de trabajo	La institución ha intentado mejorar el espacio asignado para mejorar su rendimiento laboral?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Considera que es adecuado el espacio brindado por la institución para realizar su trabajo?	4	4	3	
Diseño de puesto de trabajo	¿Le faltan las herramientas necesarias para desarrollar un buen trabajo en su oficina?	4	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿Los muebles de su área de trabajo son incómodos?	3	4	4	
Diseño de puesto de trabajo	¿El área de trabajo donde se desempeña posee suficiente iluminación?	4	4	3	
Diseño de puesto de trabajo	¿Existen superficies inestables, irregulares o ruidosas en su área de trabajo?	4	4	4	

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige mantener una alta concentración y atención?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige involucrarse en tareas complicadas o difíciles?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Suele demasiado mucho esfuerzo cuando atiende a otras personas?	3	3	3	<i>Reformular la pregunta</i>
Exigencias mentales de la tarea	¿Tiene complicaciones como problemas de sueño, falta de concentración, cansancio continuo o bajo ánimo?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige actuar con suma rapidez?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Trabaja con tiempos exactos o determinados de manera estricta o generalmente cortos?	4	4	4	
Exigencias mentales de la tarea	¿Atiende varias tareas al mismo tiempo?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿Considera que suele tener la información necesaria y el adiestramiento adecuado para desarrollar sus actividades?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige mantener una alta concentración y atención?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que desarrolla le exige realizar tareas de manera repetitiva y de corta duración?	4	4	4	
Exigencias temporales es de la tarea	¿El trabajo que realiza le exige involucrarse en tareas complicadas o difíciles?	4	4	4	

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inventario del estrés laboral (IDEL)". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ENOC EUSEBIO NINA CUCHILLO	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente Universitario	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (CINFO)	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Inventario del estrés laboral (IDEL)
<b>Autora:</b>	Barraza adaptado por Ramirez (2017)
<b>Procedencia:</b>	Huancavelica, Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Establecimiento de Salud del nivel de atención I-I, de la Micro Red de Chincheros
<b>Significación:</b>	El cuestionario consta de 28 ítems distribuidos de la siguiente manera: situaciones inquietantes por estrés [1-8], reacciones físicas relacionadas al estrés [9-14], reacciones físicas relacionadas al estrés [15-19], reacciones comportamentales [20-23] y estrategias para afrontar el estrés [24-28].

**Dimensiones del instrumento:** Situaciones inquietantes por estrés, reacciones físicas relacionadas al estrés, reacciones psicológicas relacionadas al estrés, reacciones comportamentales relacionadas al estrés y el afrontamiento al estrés

- Primera dimensión: Situaciones inquietantes por estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las situaciones inquietantes por estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia y sobrecarga	Me inquieta la competencia con mis compañeros del trabajo.	4	4	4	
Personalidad	Me inquieta la sobrecarga laboral.	4	4	4	
Personalidad	Me inquieta la personalidad y el carácter del director del establecimiento de salud.	4	4	4	
Evaluación	Me inquietan las evaluaciones constantes en mi área de trabajo.	4	4	4	
Tipo de trabajo	Me inquieta el tipo de trabajo que se exige en el área en la que me desarrollo.	4	3	4	
Conocimiento	Me inquieta no entender los temas que se abordan en el trabajo.	4	3	4	
Participación	Me inquieta la participación en grupos de trabajo.	4	4	4	
Tiempo	Me inquieta el tiempo limitado para desarrollar mis actividades laborales.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Reacciones físicas relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones físicas relacionadas al estrés.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	Padezco de trastorno de sueño como pesadillas o insomnio.	4	4	4	
Cansancio	Siento fatiga crónica o cansancio permanente.	4	4	4	
Cansancio	Padezco de somnolencia o mayor necesidad de dormir.	4	4	4	
Afección	Siento migrañas o dolores de cabeza.	4	3	4	
Afección	Tengo problemas de digestión, dolor abdominal o diarrea.	4	4	4	
Afección	Tengo el hábito de rascarme, morderme las uñas, frotarse, etc.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Reacciones psicológicas relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones psicológicas relacionadas al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trastorno psicológico	Tengo ansiedad, angustia o desesperación.	4	4	4	
Trastorno psicológico	Tengo sentimientos de depresión y tristeza, me siento decaído.	4	3	4	
Trastorno psicológico	Me siento Inquieto, incapacidad de relajarme y estar tranquilo.	4	4	3	

Estado de ánimo	Sufro de problemas de concentración.	4	4	4	
Agresividad	Tengo sentimiento de agresividad o aumento de irritabilidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Reacciones comportamentales relacionadas al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de las reacciones comportamentales relacionadas al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones	Cuando discuto o polemizo un tema con otras personas término creando conflicto.	4	4	4	
Relaciones	Me siento mejor cuando me aílo de los demás.	4	3	4	
Conductas	Siento desgano para realizar las labores del trabajo.	4	4	3	
Conductas	Me dan ganas de comer más, o no me dan ganas de comer.	4	4	3	

- Quinta dimensión: Afrontamiento al estrés
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel del afrontamiento al estrés

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades	Hago respetar mis ideas, mis preferencias, o sentimientos sin dañar a los demás.	4	4	4	

Actividades	Elaboro un plan o me proyecto mentalmente para realizar mis tareas o actividades diarias.	4	3	4	
Actividades	Me elogio a sí mismo por mis acciones.	4	4	3	
Búsqueda de información	Busco información sobre el estrés y su tratamiento.	4	4	4	
Socialización	Socializo mi preocupación sobre el estrés con personas de confianza.	4	4	4	



Mg. Enoc Eusebio Nina Cuchillo  
MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARDILES AGUILAR, EWY PAOLA DNI 44272561	<b>MAESTRO/MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA</b>  <b>Fecha de diploma: 15/04/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ARDILES AGUILAR, EWY PAOLA DNI 44272561	<b>LICENCIADA EN PSICOLOGIA</b>  <b>Fecha de diploma: 04/02/15</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>
ARDILES AGUILAR, EWY PAOLA DNI 44272561	<b>BACHILLER EN PSICOLOGIA</b>  <b>Fecha de diploma: 07/05/2014</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <b>PERU</b>



**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NINA CUCHILLO, JOSUE DNI 42237584	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b> <b>Fecha de diploma: 21/12/20</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
NINA CUCHILLO, JOSUE DNI 42237584	<b>INGENIERO INDUSTRIAL</b> <b>Fecha de diploma: 22/02/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <b>PERU</b>
NINA CUCHILLO, JOSUE DNI 42237584	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL</b> <b>Fecha de diploma: 22/03/17</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 20/05/2014 Fecha egreso: 21/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. <b>PERU</b>

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NINA CUCHILLO, ENOC EUSEBIO DNI 43513309	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>  <b>Fecha de diploma: 19/07/21</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
NINA CUCHILLO, ENOC EUSEBIO DNI 43513309	<b>INGENIERO DE SISTEMAS</b>  <b>Fecha de diploma: 22/11/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
NINA CUCHILLO, ENOC EUSEBIO DNI 43513309	<b>BACHILLER EN INGENIERÍA DE SISTEMAS</b>  <b>Fecha de diploma: 15/04/19</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 06/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>

### Anexo 6: Base de datos de prueba piloto

MUESTRA	V 1: CARGA LABORAL																				
	Carga fisica												Carga mental								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
sujeto 1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	2	4
sujeto 2	4	5	3	3	2	1	2	3	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3
sujeto 3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
sujeto 4	4	5	4	3	2	3	4	2	2	4	4	2	3	5	3	5	4	4	3	2	3
sujeto 5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3
sujeto 6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
sujeto 7	5	4	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2
sujeto 8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2
sujeto 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
sujeto 10	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	21

MUESTRA	V 2: ESTRÉS LABORAL																											
	Situaciones inquietantes por estrés								Reacciones físicas relacionadas al estrés						Reacciones psicológicas relacionadas al estrés					Reacciones comportamentales				Afrontamiento al estrés				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
sujeto 1	3	5	2	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	2	5	3	3	4	4	4	3	4
sujeto 2	3	4	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1
sujeto 3	1	5	4	1	4	3	3	1	5	3	3	4	4	5	3	2	3	3	3	1	2	2	1	3	3	5	3	4
sujeto 4	3	3	1	1	2	1	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	5	1	2	5	5	4	1	1
sujeto 5	1	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	1	4	4	3	3	2
sujeto 6	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	5	3	3
sujeto 7	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3
sujeto 8	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	1	2
sujeto 9	1	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	3	3	5	3	3
sujeto 10	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	3	3	4	2	1

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	28

### Anexo 7: Base de datos

N°	V 1: CARGA LABORAL																									V1		
	Carga física												D1	Carga mental											D2			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			20	21
E1	4	2	2	3	2	2	1	3	5	1	4	4	33	3	1	4	4	2	3	1	2	2	3	1	1	3	30	63
E2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	1	5	37	67
E3	4	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	3	31	1	2	2	2	5	2	5	4	3	2	2	5	2	37	68
E4	4	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	1	27	4	3	4	1	2	2	4	2	2	2	3	2	2	33	60
E5	3	3	3	3	1	3	1	1	4	4	1	2	29	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	27	56
E6	2	2	2	3	1	2	4	5	3	2	1	1	28	3	3	1	1	4	1	2	2	2	3	1	2	2	27	55
E7	1	3	3	3	3	5	3	4	3	1	3	2	34	3	1	3	2	5	5	3	1	3	3	2	3	4	38	72
E8	2	1	3	3	1	2	2	5	4	2	5	1	31	4	2	5	1	5	2	1	3	2	3	5	4	4	41	72
E9	3	3	2	3	2	4	2	4	5	2	1	2	33	5	2	5	2	3	2	3	2	1	4	2	1	3	35	68
E10	4	3	3	3	4	3	2	3	5	1	3	2	36	5	5	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	41	77
E11	3	1	1	2	1	2	4	4	3	2	5	2	30	3	2	2	2	4	2	3	2	1	3	3	3	2	32	62
E12	1	3	3	3	3	3	1	5	1	2	1	4	30	2	2	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	21	51
E13	2	2	2	2	2	3	3	5	4	3	4	3	35	4	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	35	70
E14	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	25	3	1	2	2	2	3	1	3	5	5	3	2	5	37	62
E15	4	4	5	3	1	5	4	5	5	5	4	2	47	5	2	4	2	5	5	5	2	3	5	4	5	4	51	98
E16	1	3	3	1	1	3	4	3	3	1	3	1	27	3	1	4	1	3	3	1	1	3	4	1	1	3	29	56
E17	4	1	3	1	1	3	2	3	1	2	2	2	25	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	27	52
E18	4	3	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	24	1	1	4	4	2	1	2	2	1	3	2	3	5	31	55
E19	4	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	2	46	3	4	5	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	50	96
E20	3	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	3	23	3	1	1	3	5	2	5	1	1	3	1	1	2	29	52

E21	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	4	1	24	3	1	4	1	5	1	2	3	4	3	4	3	3	37	61
E22	2	3	4	2	3	2	1	2	4	3	2	5	33	4	3	2	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	40	73
E23	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	26	2	3	2	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	28	54
E24	1	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	1	30	4	2	3	1	3	5	1	3	2	3	4	2	4	37	67
E25	3	3	4	1	1	4	2	2	2	2	3	3	30	2	2	2	2	2	4	3	1	2	4	4	3	5	36	66
E26	3	3	4	2	2	2	1	2	3	2	1	3	28	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	32	60
E27	2	1	2	1	2	1	2	1	4	3	3	2	24	4	3	3	2	5	3	3	2	1	4	3	3	4	40	64
E28	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	5	4	37	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	39	76
E29	5	3	3	1	2	2	2	3	2	1	4	5	33	3	3	3	3	3	3	5	2	2	3	3	3	2	38	71
E30	3	2	3	3	3	2	2	4	3	1	5	1	32	3	1	5	1	3	2	2	3	2	3	3	3	4	35	67
E31	1	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3	2	24	3	3	3	2	3	1	3	1	2	4	3	1	4	33	57
E32	3	3	1	1	1	4	2	3	5	2	3	3	31	5	2	3	2	5	1	3	1	2	4	1	3	1	33	64
E33	3	1	2	3	3	1	1	4	3	4	5	3	33	4	4	3	3	5	3	3	3	1	3	4	4	5	45	78
E34	1	2	3	3	2	1	2	1	4	2	1	2	24	4	2	1	2	5	3	4	3	3	3	5	2	1	38	62
E35	4	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	1	36	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	45	81
E36	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	5	5	42	4	2	5	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4	51	93
E37	3	1	4	3	3	4	1	2	1	2	3	2	29	2	5	3	4	2	2	4	3	1	2	4	1	4	37	66
E38	3	4	3	3	4	4	1	3	5	4	1	1	36	5	4	1	1	4	4	4	3	1	3	4	5	5	44	80
E39	3	3	1	1	2	2	2	2	2	4	4	3	29	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	3	3	31	60
E40	3	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	44	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	5	2	44	88
E41	3	3	3	3	1	4	2	2	4	4	1	3	33	4	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	38	71

V 2: ESTRÉS LABORAL																																		
N°	Situaciones inquietantes por estrés								D1	Reacciones físicas relacionadas al estrés						D2	Reacciones psicológicas relacionadas al estrés					D3	Reacciones comportamentales				D4	Afrontamiento al estrés					D5	V2
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19		20	21	22	23		24	25	26	27	28		
E1	1	1	2	1	1	3	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	3	4	4	4	3	18	61
E2	1	4	1	3	3	2	3	3	20	3	3	1	3	2	2	14	2	2	2	1	2	9	2	3	1	1	7	2	4	4	4	3	17	67
E3	3	5	3	3	4	3	2	2	25	2	2	2	2	1	2	11	2	2	4	2	2	12	1	3	2	3	9	1	3	1	3	3	11	68
E4	2	1	1	3	3	2	2	3	17	1	3	3	1	1	3	12	1	1	1	1	1	5	1	1	3	1	6	3	3	2	1	1	10	50
E5	2	2	2	3	3	3	1	1	17	1	1	1	1	3	1	8	1	1	1	1	1	5	1	2	3	2	8	3	5	4	1	3	16	54
E6	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	1	2	5	3	1	12	57
E7	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	11	3	5	3	3	5	19	71
E8	2	3	2	1	3	1	3	4	19	2	5	3	2	3	5	20	3	3	1	3	3	13	1	3	1	4	9	3	3	3	1	4	14	75
E9	3	2	2	3	3	4	3	2	22	1	1	1	1	3	1	8	2	1	3	2	1	9	2	3	2	3	10	5	4	3	4	3	19	68
E10	3	4	3	3	4	3	4	3	27	3	3	1	4	3	1	15	3	3	2	1	1	10	1	3	3	3	10	3	4	1	3	3	14	76
E11	2	3	2	2	2	2	2	3	18	2	1	2	1	1	1	8	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	10	4	3	3	3	3	16	62
E12	2	2	1	1	1	1	1	1	10	3	2	2	2	2	2	13	1	1	1	1	1	5	1	1	2	3	7	3	4	3	2	2	14	49
E13	2	2	3	3	3	2	3	3	21	2	2	2	3	3	2	14	3	3	1	1	1	9	2	2	2	2	8	3	4	5	3	3	18	70
E14	2	3	2	1	1	3	2	3	17	3	1	2	2	2	2	12	3	1	3	1	3	11	3	2	1	3	9	1	5	1	2	5	14	63
E15	3	5	3	5	5	4	3	3	31	4	4	3	4	5	2	22	4	3	4	4	3	18	2	1	1	4	8	4	1	4	5	5	19	98
E16	1	3	2	3	1	2	2	3	17	3	1	1	3	1	1	10	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	6	3	5	3	1	3	15	55
E17	1	3	1	1	1	1	2	1	11	2	2	1	1	2	1	9	1	2	2	2	2	9	2	1	1	3	7	5	4	1	1	4	15	51
E18	1	4	3	1	3	3	3	3	21	1	1	1	3	3	1	10	1	1	3	1	2	8	1	2	3	1	7	1	1	3	1	4	10	56
E19	4	4	5	5	5	3	5	5	36	4	2	4	4	1	4	19	3	3	3	5	5	19	4	2	4	5	15	4	4	4	5	4	21	110
E20	2	3	3	3	1	1	1	1	15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	3	1	5	1	3	13	56

E21	3	4	5	3	1	3	2	3	<b>24</b>	1	1	2	1	2	2	<b>9</b>	2	1	2	2	<b>9</b>	1	2	3	3	<b>9</b>	4	3	3	1	2	<b>13</b>	<b>64</b>	
E22	2	3	2	2	2	2	2	3	<b>18</b>	2	3	3	3	2	2	<b>15</b>	2	3	2	2	<b>11</b>	2	2	3	3	<b>10</b>	4	3	3	3	4	<b>17</b>	<b>71</b>	
E23	1	3	3	1	1	1	1	1	<b>12</b>	1	3	1	3	1	1	<b>10</b>	1	1	1	1	<b>5</b>	2	1	2	1	<b>6</b>	4	4	3	4	5	<b>20</b>	<b>53</b>	
E24	2	2	2	2	4	3	3	3	<b>21</b>	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>	2	3	2	2	<b>3</b>	<b>12</b>	2	1	2	2	<b>7</b>	2	2	4	5	2	<b>15</b>	<b>67</b>
E25	2	2	3	2	1	2	2	1	<b>15</b>	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	2	2	2	2	<b>8</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>	<b>64</b>
E26	2	1	2	2	2	1	2	1	<b>13</b>	2	2	2	3	2	2	<b>13</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	1	3	2	3	<b>9</b>	3	3	5	2	2	<b>15</b>	<b>60</b>
E27	2	3	2	3	3	3	2	3	<b>21</b>	2	3	2	3	2	2	<b>14</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	2	2	2	2	<b>8</b>	2	2	2	2	3	<b>11</b>	<b>64</b>
E28	3	3	1	4	4	2	3	2	<b>22</b>	2	2	2	2	4	2	<b>14</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	1	1	2	1	<b>5</b>	5	5	5	1	3	<b>19</b>	<b>70</b>
E29	2	3	1	3	2	2	2	2	<b>17</b>	2	2	2	3	3	2	<b>14</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	2	3	2	3	<b>10</b>	5	5	5	3	2	<b>20</b>	<b>71</b>
E30	2	3	1	3	3	3	3	3	<b>21</b>	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	3	2	2	2	<b>9</b>	4	3	3	2	2	<b>14</b>	<b>66</b>
E31	1	1	2	1	2	3	2	1	<b>13</b>	1	2	2	1	1	2	<b>9</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	2	2	2	2	<b>8</b>	3	4	3	2	3	<b>15</b>	<b>55</b>
E32	2	2	3	2	1	2	2	1	<b>15</b>	2	2	2	2	2	2	<b>12</b>	2	2	2	2	<b>2</b>	<b>10</b>	2	2	2	2	<b>8</b>	3	4	4	4	4	<b>19</b>	<b>64</b>
E33	1	3	4	3	4	3	1	3	<b>22</b>	2	2	2	1	2	1	<b>10</b>	1	3	1	1	<b>5</b>	<b>11</b>	2	5	3	3	<b>13</b>	4	5	4	4	4	<b>21</b>	<b>77</b>
E34	1	3	1	2	3	3	3	2	<b>18</b>	2	1	2	3	3	2	<b>13</b>	2	1	2	1	<b>1</b>	<b>7</b>	3	1	1	2	<b>7</b>	5	3	3	4	2	<b>17</b>	<b>62</b>
E35	2	3	4	3	3	4	3	3	<b>25</b>	3	4	3	3	3	2	<b>18</b>	1	2	3	2	<b>2</b>	<b>10</b>	3	3	1	3	<b>10</b>	1	4	4	5	4	<b>18</b>	<b>81</b>
E36	3	5	2	4	3	2	2	4	<b>25</b>	3	3	3	4	4	2	<b>19</b>	4	3	3	3	<b>2</b>	<b>15</b>	2	5	3	3	<b>13</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>	<b>91</b>
E37	3	4	1	3	3	3	3	3	<b>23</b>	2	2	1	1	3	3	<b>12</b>	1	1	3	1	<b>2</b>	<b>8</b>	1	3	3	3	<b>10</b>	3	3	3	1	1	<b>11</b>	<b>64</b>
E38	1	5	4	1	4	3	3	1	<b>22</b>	5	3	3	3	4	5	<b>23</b>	1	2	3	3	<b>3</b>	<b>12</b>	1	2	2	1	<b>6</b>	3	3	5	3	4	<b>18</b>	<b>81</b>
E39	3	3	1	1	2	1	2	4	<b>17</b>	1	1	2	1	1	2	<b>8</b>	1	1	3	1	<b>2</b>	<b>8</b>	2	4	2	2	<b>10</b>	5	5	4	2	1	<b>17</b>	<b>60</b>
E40	1	3	4	2	3	3	2	4	<b>22</b>	3	3	3	4	1	3	<b>17</b>	3	3	3	3	<b>2</b>	<b>14</b>	4	3	3	1	<b>11</b>	4	4	3	3	2	<b>16</b>	<b>80</b>
E41	2	4	3	2	2	2	2	4	<b>21</b>	2	4	4	3	3	2	<b>18</b>	2	3	3	3	<b>3</b>	<b>14</b>	2	2	1	2	<b>7</b>	2	2	3	1	3	<b>11</b>	<b>71</b>




## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo **Ramirez Barrera, Carmen Julia**, egresado de la Escuela de posgrado y Programa académico **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** de la Universidad César Vallejo (Los Olivos), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: **“Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 9 de julio del 2023

Apellidos y Nombres del Autor: Ramirez Barrera, Carmen Julia	
DNI:10529643	Firma 
ORCID: 0009-0007-4713-470X	


## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo **Dr. Loayza Valcárcel, Neri Miguel Ángel**, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** de la Universidad César Vallejo (Los Olivos), asesor de la tesis titulada: **“Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023”**, del autor **Ramirez Barrera, Carmen Julia**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de .....18...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el artículo de revisión de la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 10 de julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: Loayza Valcárcel, Neri Miguel Ángel	
DNI: 08763661	
ORCID: 0000-0001-6314-144X	
Firma	

## **Consentimiento Informado (\*)**

Título de la investigación: Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023

Investigadora: Ramirez Barrera, Carmen Julia

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de una Micro Red de Chincheros, 2023. Esta investigación es desarrollada para estudios (posgrado) del programa académico de Maestría en gestión de los servicios de la salud. En una micro red de Chincheros, Apurímac, Perú

Describir el impacto del problema de la investigación: La investigación con el objetivo de investigar la relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral entre los profesionales de la salud en una Micro Red en Chincheros tiene implicaciones significativas para el bienestar de los empleados, la calidad de la atención al paciente y el desempeño general de la organización de salud.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años

---

Firma



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Carga laboral y estrés del personal de salud de una Micro Red de Chincheros, 2023", cuyo autor es RAMIREZ BARRERA CARMEN JULIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOAYZA VALCÁRCEL NERI MIGUEL ÁNGEL <b>DNI:</b> 08763661 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6314-144X	Firmado electrónicamente por: NLOAYZAVA el 09- 08-2023 19:32:30

Código documento Trilce: TRI - 0643588