



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un
hospital público de La Libertad, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Nunja Portales, Josselyn Alexandra (orcid.org/0000-0002-0923-903X)

ASESORES:

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (orcid.org/0000-0001-5657-0799)

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios y a mi familia por acompañarme en los momentos más difíciles de mi vida y por alentarme a presentar la siguiente investigación.

Josselyn Alexandra Nunja Portales

Agradecimiento

A mis asesores por su orientación y apoyo para la elaboración de la presente investigación.

Josselyn Alexandra Nunja Portales



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de La Libertad, 2023.", cuyo autor es NUNJA PORTALES JOSSELYN ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIPI4 el 30- 07-2023 07:17:34

Código documento Trilce: TRI - 0613768



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NUNJA PORTALES JOSSELYN ALEXANDRA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un hospital público de La Libertad, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NUNJA PORTALES JOSSELYN ALEXANDRA DNI: 70415806 ORCID: 0000-0002-0923-903X	Firmado electrónicamente por: JNUNJAP el 11-09- 2023 21:58:31

Código documento Trilce: INV - 1286614

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Estrés del personal de enfermería de una Hospital Público de la Libertad, 2023.....	17
Tabla 2.	Sobrecarga laboral del personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023.....	17
Tabla 3.	Correlación entre el estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023.....	18
Tabla 4.	Correlación entre el estrés físico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023.....	19
Tabla 5.	Correlación entre el estrés psicológico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023.....	20
Tabla 6.	Correlación entre el estrés social y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023.....	21
Tabla 7.	Demostración de prueba de hipótesis de investigación y específicas.....	22

Resumen

La actual investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el estrés y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023”, tomando en cuenta las teorías del estrés laboral y la sobrecarga laboral. El tipo de investigación se enmarca en una investigación básica con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, considerando una muestra de 79 enfermeras. Se requirió de la validación de 3 expertos en el contexto de la investigación para la recolección de datos en esta pesquisa aplicándose dos cuestionarios. Se halló que mantiene una distribución no normal gracias a la aplicación del test de Kolmogorov-Smirnov y con la prueba estadística de Spearman, arrojó como resultado que efectivamente hay un índice de relación de 0.590** cuya significancia es de 0.000. Se comprobó la hipótesis de investigación y se concluyó que hay una relación moderada y significativa entre el estrés y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023.

Palabras Clave: Estrés, sobrecarga laboral, enfermera, hospital público.

Abstract

The objective of the current investigation was to "Determine the relationship between stress and work overload in the nursing staff of a Public Hospital in La Libertad, 2023", taking into account the theories of work stress and work overload. The type of research is part of basic research with a quantitative approach, a non-experimental, correlational cross-sectional design, considering a sample of 79 nurses. In addition, the validation of 3 experts in the context of the investigation was required for the data collection in this research, applying two questionnaires. It was found that it maintains a non-normal distribution thanks to the application of the Kolmogorov-Smirnov test and with the Spearman's statistical test, yielded as a result that there is indeed a relationship index of 0.590** whose significance is 0.000. The research hypothesis was verified and it was concluded that there is a moderate and significant relationship between stress and work overload in the nursing staff of a Public Hospital in La Libertad, 2023.

Keywords: Stress, work overload, nurse, public hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Se considera, hoy en día, como fenómeno de índole mundial por cifras muy altas de prevalencia convirtiéndose en problema de salud pública generando impacto políticos sociales económicos y de salud considerándolo como la enfermedad del siglo constituyendo un importante factor que influye en la pérdida de la salud expresándose con la falta de motivación y los trastornos en el estado de ánimo, irritabilidad, comportamientos nada apropiados, como son el tabaquismo y el alcoholismo sobrealimentación automedicación por tanto el famoso estrés laboral se convirtió en la enfermedad más común en los profesionales de enfermería (Cohen, 2016), esto es por las altas exigencias y demandas que se manifiestan en los ambientes laborales del mundo, la enfermera históricamente y mundialmente prevalece las mujeres, pero, los hombres se han inclinado a esta actividad significando otro tipo de aplicación laboral para mujeres de acuerdo a la percepción y el afrontamiento es diferente según sea varón y mujer siendo que no es los mismo la forma, como experimentan dichos parámetros. (Saputera y Suhermin, 2020).

En Latinoamérica el laborar con pacientes genera que sea un trabajo de gran responsabilidad social encontrándose que el ambiente psicológico a generado un alto nivel de estrés percibido en las enfermeras de la región de estudió ya que son sometidas a situaciones de información insuficiente con respecto a los pacientes y sus padecimientos. (Vásquez y González, 2020), así mismo muestran que los de la carrera de enfermería están sujetas a ubicaciones o puestos de responsabilidad que causan estrés entre ellas, tomando en cuenta la responsabilidad en el trabajo, exceso de ruidos, espacios inadecuado o insuficiente para las labores que deben realizar y cumplir, escasez del personal de atención, la carencia de la comunicación entre los compañeros de servicio, criticas constantes por parte de los profesionales de salud, sobrecarga de trabajo siendo que en los territorios de habla hispana el nivel de estrés es alto en enfermeras sintiendo tensión en el cuello, espalda y dolor provocando un estado de ansiedad. (Molina et al, 2021).

Al nivel nacional, el estrés laboral en los profesionales de enfermería se encuentra relacionado con la labor siendo que la enfermera coloca cantidad de

tiempo propias de su labor, horarios nocturnos adaptándose en otro ambiente que no es su hogar, por ello se afirma que el estrés laboral se debe a la excesiva carga del trabajo; a causa de que el personal de enfermería dedica gran cantidad de tiempo en las propias actividades laborales; convive con otras personas en horarios de turno noche, se debe adaptar a otro entorno que no es el suyo como el de su hogar, y con grandes recorridos desde su vivienda hasta la IPRESS afectando su salud integral social psicológico y físico. (Carrasco et al, 2020).

En la IPRESS se encuentran con situaciones estresantes para la enfermera y no afrontándolas adecuadamente podría llegar a afectar su salud y bienestar, la adaptación, ausentismo, rendimiento laboral, problemas asociados con estrés laboral obteniendo efectos negativos en el bienestar y la salud de las enfermeras reflejándose en cada uno de sus servicios considerándolo como propio estresante implicando continuamente tener contacto con el dolor y la muerte, es por ello que se tiene que tener en cuenta que los establecimientos que causan estrés son muchos y generar un alta sobrecarga laboral.

Por tanto, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023?

Además se establece una justificación de la investigación desde diferentes aspectos con el fin de dar entendimiento del porque se establecen la búsqueda de información, es por ello que se describe un valor teórico ya que se verifica que la orientación de la presente tesis es para establecer un incremento del conocimiento teórico de las variables de investigación desde diferentes parámetros, los cuales nos ayudara a verificar las implicancias prácticas, ya que al encontrar dichos fundamentos numéricos, los cuales nos ayudara a tener los lineamientos necesarios para crear nuevas directivas o estamentos que ayuden a mejorar los establecimientos que generar los temas investigados.

Teniendo también una justificación metodológica, ya que el describir y apoyar la recolección de datos en cuestionarios válidos y confiables nos ayudara tener datos necesarios para que la información no sea sesgada,

finalmente se tiene una relevancia social, ya que el crear nuevas directivas que mejoren los lineamientos de los temas de investigación ayudaran a que se puedan afrontar de manera adecuado los padecimientos por sobrecarga laboral y estrés de la población de estudio.

Como objetivo de este estudio científico, Determinar la relación que existe entre el estrés y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023, como objetivos específicos, Determinar la relación que existe entre el estrés físico y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023. Determinar la relación que existe entre el estrés psicológico y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023. Determinar la relación que existe entre el estrés social y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

Como hipótesis de esta investigación, Existe relación significativa entre el estrés y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023, como hipótesis específicas, Existe relación significativa entre el estrés físico y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023. Existe relación significativa entre el estrés psicológico y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023. Existe relación significativa entre el estrés social y la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Carrillo et. al (2018) en su análisis se plantean como propósito distinguir la presencia del estrés de las enfermeras en una entidad de salud, investigación de corte transversal, usando como instrumento de evaluación el cuestionario Job Questinaire (JCQ). En los resultados se registró un índice de $2,87 \pm 0,40$; poniendo en evidencia la existencia de un nivel moderado de personas con estrés, resaltándose que existe un nivel bajo y escaso de apoyo social por parte de los jefes, acentuándose esta situación en el conjunto de personas profesionales de enfermería; los hallazgos demuestran que ni una de las dimensiones se asocia a las variables socio-laborales de sexo, edad, turno, adscripción y tipo de vinculación de la ipres; concluyendo, en la investigación la existencia de una apreciación moderada al estrés en los trabajadores de enfermería con insuficiente sostén social por parte de los jefes, se debe trabajar sobre este aspecto en tanto incide directamente sobre el ambiente laboral.

Cobos et. al (2021), en su investigación fijan como objetivo trazar el estrés laboral que se ven subordinadas las enfermera de Unidades de Cuidados Críticos, para el que emplean una metodología de tipo cualitativa-descriptiva, recurriendo a bibliografía especializada en el estrés en UCIs obteniendo como resultados que existe una prevalencia de estrés laboral en las enfermeras de UCI el mismo que es registrado en diferentes niveles, se encuentra también que los factores como falta de profesionales, ambiente ruidoso, personalidad, falta de personal y meticulosidad inciden significativamente en esos niveles de estrés. La investigación llega a la conclusión que las enfermeras de UCI se ven afectadas en el aspecto laboral debido al estrés siendo necesaria la implementación de programas que les permita manejar el estrés laboral y mejorar la calidad del servicio que brindan a los pacientes del área en que se desempeñan.

Martínez y González .(2022), en su análisis se plantean como objetivo el análisis de la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del personal de enfermería en el turno escogido del hospital estatal de estudio; la investigación es de tipo detallado y de corte transversal empleando instrumentos dos cuestionarios, obteniendo como resultado que existe una

relación entre el nivel de formación y el estrés, si el nivel de formación es menor entonces hay mayor estrés laboral, sobre todo en el grupo de enfermeras, se encontró que mientras más es la antigüedad laboral es menor la satisfacción del personal existiendo otro indicador que demuestra que cuando es mayor la antigüedad en dicho establecimiento es también mayor la satisfacción laboral; se concluye que existe una percepción moderada de estresores laborales en el colectivo de enfermeras, siendo el grupo de enfermeras el que tiene menos peticiones psicológicas y control sobre su trabajo en comparación al grupo de auxiliares de enfermería. El contraste entre las antigüedades laborales encuentra su fundamento en la relación relevante y las condiciones de trabajo sociofamiliares en relación con el estrés.

García et al. (2022), en su investigación se plantean estudiar los niveles de estrés en el ámbito laboral, la investigación tiene una perspectiva cuantitativa y de tipo descriptivo, transversal; empleando como instrumento el cuestionario. La investigación obtiene como hallazgos que existen factores sociodemográficos y laborales que incidieron en el estrés laboral de las enfermeras durante la pandemia, otro de los hallazgos mostro que en su mayoría las enfermeras tenían entre 30 a 39 años laborando en el turno nocturno, se encuentra que un 58.7% tiene una jornada laboral de 12 horas y 41.3% labora 8 horas teniendo a su cargo entre 7 a más pacientes, se encuentra también que solo un 85.7% contaba con protección EPP completo y que un 16.7% se contagió con covid-19. En la investigación se llega a concluir que factores como estresores físicos, psicológicos y sociales tiene incidencia directa en la ejecución de las funciones del personal de enfermería, también se concluye que las enfermeras durante la pandemia las enfermeras tuvieron una sobrecarga laboral teniendo como consecuencia un nivel de estrés crónico en este grupo de estudio; otro de los estresores que se identificó fueron aspectos psicológicos como la muerte y sufrimiento en sus pacientes por lo que se hace necesario que se implemente un monitoreo constante en el grupo de enfermeras e implementar programas de apoyo psicológico para restablecer la salud mental de los profesionales en enfermería.

Machaca y Quispe. (2021), establecieron explicar la relación entre los lista de estrés generados por la sobrecarga laboral; por ello, emplean una

metodología cuantitativa; los hallazgos de la investigación demuestran que casi el 40% del personal de enfermería presentaron un nivel medio de cansancio y desgaste emocional, hallando un $r= 0.631$ entre los temas explicados, por lo que es importante establecer turnos de rotación periódica a fin de evitar la tensión física personal o implementar actividades que fortalezcan la condición física que permita afrontar la actividad que requiere su profesión en el área de emergencia.

Sánchez. (2021), establece un análisis de como la sobrecarga laboral afecta al bienestar psicológico tomando en cuenta parámetros para demostrar la relación entre las variables desde un enfoque cuantitativo, los datos fueron obtenidos por 75 enfermeras, a las cuales se les aplicaron dos cuestionario que arrojaron como resultados un índice de 0.722, por lo que se puede concluir que la sobrecarga laboral se relaciona de manera indirecta con el bienestar psicológico, verificando que los establecimiento de las entidades por sobrecargar de labores al personal asistencial generaran que el bienestar psicológico no sea alto verificando altos índices de estrés psicológico.

Susanibar .(2021), en su investigación analiza como la sobrecarga laboral en afectación al estrés personal desde un ámbito social, planteando como fin de su estudio científico la relación entre las variables desde un plano cuantitativo, con una muestra de 93 trabajadores, realizándoles dos cuestionarios, obteniendo como resultados un índice de 0.736 y una significancia de 0.000, concluyendo así que entre las sobrecarga laboral y el estrés personal desde ámbitos sociales existe un relación significativa, por lo que se verifica que estos ámbitos de estrés sociales son generados por el exceso de sobrecarga laboral.

Jiménez y Laredo. (2020), establecen un análisis de como el estrés laboral y la sobrecarga se relacionan en el exceso de responsabilidad hacia las enfermeras, tomando como objetivo establecer su nivel de correlación desde un nivel cuantitativo, tomando en cuenta una muestra de 213 enfermeras, a las cuales se les aplico dos cuestionarios que arrojaron como resultados un índice de 0.782 y una significancia de 0.000, por lo que ese establece que los parámetros de estrés físico están relacionados de manera muy alta con la

sobrecarga laboral, plantando diferentes establecimiento por el exceso de trabajo y la falta de afrontamiento de la población en estudió.

Es por ello que también se plantean las teorías del estrés laboral los cuales toma en cuenta lo dicho por George (2012) menciona que el estrés es entendido como presión o cansancio que tiene un individuo o grupo de individuos en distintos ámbitos de su vida en relación con los demás. Por lo que también se identifica en el ámbito laboral cuando la circunstancias o situaciones en las que se realiza la actividad laboral sobre exigen la capacidad del trabajador, sometiéndolo a altos niveles de presión teniendo como consecuencia problemas psicosomáticos en el individuo. (Alqahtani, 2019).

El estrés laboral genera costoso egreso afectando la salud del personal de salud como las utilidades de las entidades de salud asegurando que las enfermeras trabajan más de 6 horas siendo que esto afectara su salud física y mental y el desempeño en las ipres (Mohammad, 2009). Esto se debe de ver desde otra perspectiva no solo laboral, sino que afecta al trabajador en lo social psicológico, biológico siendo que los sucesos de pequeña intensidad provocan efectos biológicos psicológicos impactantes que los que se dan acontecimientos como la muerte de su familia. (Raisal, 2018).

Se trata de situaciones en las que aparecen componentes que afectan la psiquis, la salud emocional, (McDonnell, 2020), convirtiéndose en una situación desagradable que afecta a la persona dentro de su ambiente laboral al punto de contrariar de forma básica la salud de los trabajadores e incluso puede llegar a afectar el funcionamiento organizacional. (Moustaka y Theodoros, 2010).

No es un fenómeno nuevo, sino que existen un grupo de factores externos que pueden ser las emociones, sociales, físicos, etc. (Samuel, 2021), que inciden de forma negativa en el ambiente laboral; además de existir dimensiones como el conflicto de expectativas de roles, estrés de ansiedad y tiempo, equilibrio trabajo-vida y apoyo de colegas de trabajo. (Teixeira et al, 2016).

Rezka et .al (2021), menciona que diversos estudios identifican factores estresantes en el ámbito laboral, aunque reconoce que estos pueden variar

según el tipo de trabajo y el contexto en que se realice la actividad, sin embargo identifica causas comunes como, el estresor de tarea, este factor influye según la tarea que tiene el individuo y como esta influye en él según lo que le guste o no hacer, así si la tarea es acorde con la capacidad y las expectativas del profesional entonces es un factor que influye en la salud emocional y psíquica que motiva su desempeño; de lo contrario la energía y capacidad mental se convierten en un factor negativo que repercute en la actividad laboral; el control sobre la tarea también es un factor importante en tanto si la actividad no se adecua a los conocimientos del individuo se pierde el control sobre la tarea.

Otro de los factores es el estresor de la organización ya que cuando existen conflictos entre lo que el profesional debe aportar en la actividad laboral y lo que en los hechos le exige la organización se presentan cuadros estresantes en el trabajador, de la misma manera una jornada de trabajo excesiva genera un desgaste que genera en el individuo situaciones de estrés, también las relaciones interpersonales y la promoción con el desarrollo profesional son factores que generan estrés en el trabajador. (Syed et al, 2014)

También se identifica como factor de estresores del ambiente físico, entre estos factores que repercuten en el estrés del trabajador se encuentran las condiciones físicas en que se lleva a cabo la actividad laboral como son: iluminación, el ruido, ambientes contaminados y la temperatura. (Babapour et al, 2022).

El estrés laboral puede presentarse en principio como una alarma, es decir cuando el individuo reconoce en sí una amenaza psíquica o psicológica; cuando la persona se hace tolerante a las alarmas los síntomas fisiológicos tienden a desaparecer aunque la causa permanece por lo que esa exposición constante deriva en el agotamiento resurgiendo los síntomas fisiológicos pudiendo presentarse como fatiga, agotamiento que puede evidenciarse como daño físico, grave e incluso problemas cardiacos que afectan la integridad física y psíquica del trabajador, generándole profundas situaciones de frustración (Carrillo et al, 2018).

Con referencia a la sobrecarga laboral se puede tomar en cuenta que en la actualidad el esfuerzo intelectual tiene mayor exigencia en el desarrollo de las actividades laborales por lo que su realización requiere que en los individuos que ejecuten dichas actividades se observen aspectos que incidirán en la actividad, tales como edad, sexo, ambiente, horario de trabajo, entrenamiento; sin embargo la exigencia física aun es latente en tanto la efectividad y eficiencia de la actividad intelectual se ve condicionada por un buen estado físico y salud que permita el buen desarrollo de las actividades de corte intelectual; por tanto cuando se presentan cargas excesivas de trabajo como extender la jornada laboral para lograr el cumplimiento de objetivos o metas diarias o mensuales, éstas a su vez generen fatiga, cansancio y niveles bajos en el rendimiento laboral repercuten en un estado de insatisfacción del trabajador (Rivera, 2017).

Se considera como carga de trabajo a las exigencias físicas y psicológicas e intelectuales que asume cada individuo en la ejecución de su actividad laboral, se trata del esfuerzo que debe realizar el individuo en determinado lapso de tiempo en el que debe rendir y aportar a los logros de objetivos de la organización, durante ese tiempo el individuo lo que se espera del trabajador es el rendimiento y correspondencia respecto de las actividades que se le asigna Rivera (2017)

La carga de trabajo es entendida como la cantidad de tareas que en los hechos puede ser realizada por un sujeto en un determinado periodo de tiempo en contraste como lo que se espera de sea cumplido por el sujeto según las funciones que realiza, los medios de los cuales se vale y la complejidad de dichas actividades; cuando las tareas asignadas sobrepasan en cantidad y complejidad al rendimiento, formación y capacidades es que dicha carga laboral generara estrés con la consecuente alteración de la condición física y psicológica en la realización de la actividad, proyectándose incluso en su interacción social. (Ameerah, 2017).

Se considera en investigaciones como la de Moriano et al (2019) que en áreas de salud y educación está en mayor medida la carga laboral, registrándose altos índices de estrés, sobre todo durante la pandemia,

generando fatiga, baja calidad de desempeño en las funciones propias en cada sector y agotamiento emocional; el exceso de trabajo no solo deriva en un resultado negativo en la salud de los trabajadores sino que también se generan altos índices de demanda laborales que deben enfrentar las organizaciones o instituciones.

Es importante distinguir entre la carga de trabajo y la carga mental; así podemos hablar de carga mental en tanto al uso de recursos cognitivos de los que se vale un individuo en la ejecución de determinada tarea, en este caso habrá una carga optima siempre y cuando la exigencia mental para realizar la tarea corresponda a las capacidades intelectuales propias del individuo. De otra parte hablamos de sobrecarga laboral cuando hay una cantidad mayor de la tarea que excede los recursos con los que cuenta el individuo como puede ser el caso de mayor cantidad de clientes, pacientes, tareas y menor cantidad de tiempo para realizar y cumplir con las funciones o incluso el límite de capacidad física de un solo individuo para realizar el cumulo de tares en poco tiempo; es en estos casos en que se produce un quiebre en la relación entre carga y desempeño en aquellas áreas de mayor complejidad como el sector salud en los que se requiere además de conocimientos especializados (Durán, 2018)

El Estrés se define como la acción involuntaria del cuerpo ante situaciones de presión, manifestándose por medio de dolores de cabeza, tensión muscular, cansancio, insomnio, falta de concentración y falta de paciencia; siendo en gran medida un estímulo autoimpuesto por la misma mente (Señova y Jenoskova, 2014).

La sobrecarga laboral son situaciones que los colaboradores sufren al estar sometidos a cansancio físico y psicológico, tomando en cuenta la carga laboral en las jornadas que cursan, las cuales son excesivas a sus trabajos o desproporcionados en base a las limitaciones que estos afrontan por su capacidad física y mental. (Litvak, 2013)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación al establecer el incremento del conocimiento científico y teórico de las variables de investigación determinando establecimiento sin manipulación de las variables se verifica una investigación tipo básica. (CONCYTEC, 2018), tomando en cuenta se establecerá parámetros de incremento del conocimiento para entender con mayor claridad el estrés y la sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería.

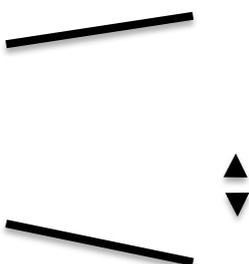
El enfoque del análisis establece criterios cuantitativos ya que se obtendrán datos numéricos los cuales serán analizados por pruebas estadísticas para su presentación en tablas e interpretación. (Bhandari, 2022), especificando que los datos numéricos establecidos nos darán perspectivas relevantes para generar mayor conocimiento desde una valoración más cercana de los autores principales los cuales son los profesionales de enfermería.

Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental que se establece una fundamentación de temas de investigación observando sus fenómenos en un contexto natural de análisis descriptivo sin ningún tipo de interferencia. (Jhangiani et al, 2019).

Así mismo, se establece que la investigación es correlacional porque a través de pruebas estadísticas se establece la relación entre los temas de investigación planteando un índice numérico que se demuestra la relación que tiene una con la otra (Bhandari, 2021), siendo de corte transversal dado que la investigación obtiene los datos en un tiempo determinado. (Carroll y Roundy, 2023)

Esquema:



Dónde:

M: Enfermeras

O1: Estrés

O2: Sobrecarga laboral

r: Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estrés

Definición conceptual: El estrés se define como la acción involuntaria del cuerpo ante situaciones de presión, manifestándose por medio de dolores de cabeza, tensión muscular, cansancio, insomnio, falta de concentración y falta de paciencia; siendo en gran medida un estímulo autoimpuesto por la misma mente (Señova y Jenoskova, 2014).

Definición operacional: Se observa a través de las reacciones emocionales y conductuales siendo una respuesta rápida del trabajador ante una situación estresante, para poder realizar una medición numérica sobre nuestra variable de investigación tomando en cuenta el cuestionario elaborado por Rosales (2022) el cual consta de 3 dimensiones, y 34 preguntas con una escala de valoración. (Ver anexo 01)

Variable 2: Sobrecarga laboral

Definición conceptual: La sobrecarga laboral son situaciones que los colaboradores sufren al estar sometidos a cansancio físico y psicológico, tomando en cuenta la carga laboral en las jornadas que cursan, las cuales son excesivas a sus trabajos o desproporcionados en base a las limitaciones que estos afrontan por su capacidad física y mental. (Litvak, 2013)

Definición operacional: Es el establecimiento para poder realizar una medición numérica sobre nuestra variable de investigación tomando en cuenta el cuestionario elaborado Cartagena (2005) y adaptado por

Campos (2019), el cual consta de 4 dimensiones, y 36 preguntas con una escala de valoración. (Ver anexo 01).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se determina por la totalidad de 99 enfermeras que ejecutan funciones en un hospital público de La Libertad, 2023.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión, son las enfermeras que tienen conocimientos técnicos sobre nuestros temas de investigación.

Criterios de exclusión, son las enfermeras que no tengan conocimientos técnicos sobre nuestras variables de investigación.

Muestra

Esta determinada por una porción de la población de estudio, quienes tienen las mismas características. La muestra fue 79 enfermeras. Para calcular el tamaño de la muestra se utilizó fórmula estadística, con 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error (ver anexo 4).

Muestreo

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, seleccionado al azar el personal que participara.

Unidad de análisis

Enfermera de un hospital público de La Libertad, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica establecida es la encuesta, siendo la más utilizada para recolectar datos numéricos en base a una conversación sobre un tema definido desde una secuencia de preguntas. (McCombes, 2019).

Instrumentos

El instrumento escogido fue el cuestionario, puesto que para poder obtener información se ha establecido un conjunto de preguntas las cuales están direccionadas a la aplicación de una unidad de análisis, para poder generar información específica en base a una valoración de respuestas. (Abawi, 2017).

Para el primer cuestionario de la variable Estrés se tomó en cuenta el cuestionario construido por Cazal (2017), teniendo 34 preguntas, pero adaptadas por Rosales (2022), en base a la realidad de mi investigación direccionada para enfermeras, con 5 opciones de respuesta.

Para el segundo cuestionario se tomó en cuenta el instrumento de Oneys (2005) y el cual fue adaptado por Campos (2019), verificando 36 preguntas las cuales están direccionadas en base a mi investigación con 5 opciones de respuesta.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Después de la construcción de los cuestionarios, se estableció la validez de contenido por juicio de expertos verificando la opinión de dichos profesionales con el fin de verificar la información o preguntas establecen evidencia de una concatenación con los temas de investigación. (Taherdoost, 2016). La validez de contenido de juicio de expertos se estableció en base a la revisión de 3 expertos, tomando en cuenta que ya son cuestionarios validados tomando en cuenta por Cazal (2017), teniendo 34 preguntas, pero adaptadas por Rosales (2022), y de Oneys (2005) y el cual fue adaptado por Campos (2019), verificando 36 preguntas, los cuales ya se encuentran validados tanto la versión original como la adaptación.

Finalmente, se estableció la ejecución de un método estadístico para la medición de la fiabilidad de los datos, mediante la ejecución de una prueba piloto la cual está conformada por una pequeña muestra de 15 colaboradores que tengan las mismas características que nuestra unidad de análisis. (Taber, 2007).

Tomando en cuenta ello se realizó una prueba piloto dando como resultados que para el cuestionario estrés se halló una alfa de 0.971 que corresponde a una fiabilidad muy alta, y para el cuestionario sobrecarga laboral un alfa de 0.820 que corresponde a una fiabilidad alta.

3.5. Procedimientos

Como primer punto se estableció la construcción de los cuestionarios tomando como referencia la operacionalización de variables, verificando que exista concatenación de las preguntas con los indicadores y dimensiones, para después atravesar un proceso de validez y confiabilidad.

Como segundo punto, se presentó un consentimiento informado para que los participantes puedan conocer cuál es el fin de la investigación, los cuestionarios serán digitalizados mediante la herramienta de Google Drive, para poder facilitar la distribución de dichos instrumentos de recolección de datos, explicando dentro de los mismos que los datos utilizados solo serán usados para la presente investigación.

Finalmente, los datos obtenidos fueron tabulados para su respectivo análisis e interpretación con el fin de demostrar nuestros objetivos de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se ejecuta una estadística descriptiva que se presentaron datos describiendo los niveles de cada una de nuestras variables de investigación usando la herramienta de cálculo Excel.

En demostración de la hipótesis de este estudio científico se ejecuto una estadística inferencial, usando el programa SPSS v.25, la cual a través de la ejecución de una prueba de normalidad la prueba de Kolmogorov-Smirnov se verificó una distribución ya que el valor de p fue menor al 5%, por ende, se ejecutó la prueba de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo aspectos éticos como confidencialidad, la autonomía, integridad científica y respeto por la propiedad intelectual los cuales fueron tomados en cuenta en la realización de esta investigación, teniendo en cuenta las normas éticas, se aplicaron los cuestionarios al personal de enfermería que por propia voluntad aceptaron participar y no se ejerció ninguna presión en ellos. De igual manera, se mantuvo la total confidencialidad de sus respuestas, resultados e identidades puesto que estos datos fueron reservados y anonimizados, los cuales serán utilizados único y exclusivamente para intereses académicos. La configuración y elaboración de la presente investigación estuvo acorde a la normativa APA séptima edición, en la cual en todo momento se respetó los derechos de los diferentes autores de las referencias y del material bibliográfico, finalmente se establece los aspectos éticos dictados por la UCV, los que mencionan el respeto por los participantes tomando en cuenta su integridad y autonomía ya que no se discriminaría a ningún miembro por su estatus, además se verifica la búsqueda del bienestar, ya que la presente investigación hace una determinación orientada a generar parámetros de eficiencia y mejora, sin dejar de lado la Justicia, ya que el trato hacia los participantes fue igual, por ultimo se establece parámetros de honestidad y rigor científico tal y como exige la competencia profesional.

IV. RESULTADOS

La presente investigación analizó e describió los resultados que se obtuvieron después de la recolección de información de la percepción de la muestra de investigación. Es por ello que se presentan las siguientes tablas estadísticas:

Tabla 1

Estrés del personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	12.66
Medio	40	50.63
Bajo	29	36.71
Total	79	100

Nota. Información obtenida de la ejecución de cuestionarios

En la tabla 1 se puede examinar que según a la valoración de las enfermeras el estrés está en un nivel medio con un 50.63%, el 36.71% establece que su estrés está en un nivel bajo y el 12.66% percibe su estrés en un nivel alto.

Tabla 2

Sobrecarga laboral del personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	18	22.78
Medio	45	56.96
Bajo	16	20.25
Total	79	100

Nota. Información obtenida de la ejecución de cuestionarios

En la tabla 2, se observa que según a la valoración de la muestra de investigación la sobrecarga laboral está en un nivel medio con un 56.96%, el 22.78 la percibe en un nivel alto, y el 20.25% la valora en un nivel bajo.

Análisis de normalidad: Para la demostración de nuestros objetivos de investigación se establecen la ejecución de una prueba de normalidad en este caso la ejecución del test de Kolmogorov-Smirnov, que muestra cual es mayor a 50, los resultados obtenidos dan evidencia de una distribución no normal ya que la significancia de la prueba es menor al 5%, por ende, se ejecuto la prueba de Spearman. (Ver anexo 08).

Tabla 3

Estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

		V2: Sobrecarga laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
V1: Estrés	Bajo	N	10	8	1	19
		%	12,7%	10,1%	1,3%	24,1%
	Medio	N	6	26	12	44
		%	7,6%	32,9%	15,2%	55,7%
	Alto	N	0	11	5	16
		%	0,0%	13,9%	6,3%	20,3%
	Total	N	16	45	18	79
		%	20,3%	57,0%	22,8%	100,0%

Nota. Información obtenida de la ejecución de cuestionarios

En la tabla 3, se puede verificar que el 32.9% establecen un nivel de estrés y sobrecarga laboral en un nivel medio, el 13.9% establecen un nivel de estrés alto y una sobrecarga laboral media, y el 12% establecen un nivel de estrés y sobrecarga laboral en un nivel bajo, el 10.1% establecen un estrés bajo y una sobrecarga laboral media.

Tabla 4

Estrés físico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

		V2: Sobrecarga laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D1: Estrés físico	Bajo	N	10	12	2	24
		%	12,7%	15,2%	2,5%	30,4%
	Medio	N	5	18	6	29
		%	6,3%	22,8%	7,6%	36,7%
	Alto	N	1	15	10	26
		%	1,3%	19,0%	12,7%	32,9%
Total	N	16	45	18	79	
	%	20,3%	57,0%	22,8%	100,0%	

Nota. Información obtenida de la ejecución de cuestionarios

En la tabla 4, se observa que el 22.8% de los encuestado establece un estrés físico y una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 19% establece un alto estrés físico y una media carga laboral, y el 15.2% establece un bajo estrés físico y una media sobrecarga laboral.

Tabla 5

Estrés psicológico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

		V2: Sobrecarga laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D2: Estrés psicológico	Bajo	N	11	11	3	25
		%	13,9%	13,9%	3,8%	31,6%
	Medio	N	4	21	4	29
		%	5,1%	26,6%	5,1%	36,7%
	Alto	N	1	13	11	25
		%	1,3%	16,5%	13,9%	31,6%
Total	N	16	45	18	79	
	%	20,3%	57,0%	22,8%	100,0%	

Nota. Información obtenida de la ejecución de cuestionarios

En la tabla 5, que el 26.6% de las encuestadas establecen un estrés psicológico y una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 16.5% establecen un estrés psicológico en un nivel alto y una sobrecarga laboral en un nivel medio y el 13.9% establece un estrés psicológico en un nivel alto y una sobrecarga laboral en un nivel alto.

Tabla 6

Estrés social y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023.

		V2: Sobrecarga laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
D3: Estrés social	Bajo	N	8	13	6	27
		%	10,1%	16,5%	7,6%	34,2%
	Medio	N	8	22	6	36
		%	10,1%	27,8%	7,6%	45,6%
	Alto	N	0	10	6	16
		%	0,0%	12,7%	7,6%	20,3%
	Total	N	16	45	18	79
		%	20,3%	57,0%	22,8%	100,0%

En la tabla 6, se logra visualizar que el 27.8% de las personas a las que se les realizó la encuesta, establecen un nivel de estrés social y sobrecarga laboral en un nivel medio, el 16.5% establece un nivel de estrés social en un nivel bajo y una sobrecarga laboral en un nivel medio, y el 12.7% establece un nivel de estrés social alto y una sobrecarga laboral media.

Tabla 7*Demostración de prueba de hipótesis de investigación y específicas.*

Relación entre variables y dimensiones	Coefficiente r de Spearman	Significancia
Relación entre el estrés físico y la sobrecarga laboral	0.557**	Sig=0.000
Relación entre el estrés psicológico y la sobrecarga laboral	0.591**	Sig=0.000
Relación entre el estrés social y la sobrecarga laboral	0.291**	Sig=0.000
Variables		
Relación entre el estrés y la sobrecarga laboral	0.590**	Sig=0.000

Nota. Información obtenida de la ejecución de cuestionarios

Para el objetivo específico 1, se puede verificar que de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.557$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ende, se puede decir que, entre estrés físico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2022, existe una relación moderada y significativa, por ello se demuestra la hipótesis específica 1.

Para el objetivo específico 2, se puede verificar que de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.591$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ello se logra decir que, entre estrés psicológico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2022, existe una relación moderada y significativa, por ende, se demuestra la hipótesis específica 2.

Para el objetivo específico 3, se puede verificar que de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.291$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ende, se logra decir que, entre estrés social y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación baja y significativa, por ello se demuestra la hipótesis específica 3.

Para demostrar el objetivo de investigación, se verifico que de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.590$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por lo que se puede decir que, entre estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación moderada y significativa, por ello se demuestra la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Después de establecer el análisis de resultados demostrando los objetivos de nuestra investigación con los antecedentes y teorías descritas en nuestro marco teórico, para demostrar el objetivo general, de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.590$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ende, se dice que entre estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de un Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación moderada y significativa, por esa razón, se demuestra la hipótesis de investigación, por lo que se puede decir que el estrés es generado por altos índices de sobrecarga laboral dentro de la entidad de estudio,

Esto resultado se relacionan con Machaca y Quispe (2021) en su investigación se plantean como objetivo el determinar la existencia de una relación entre los niveles de estrés y sobrecarga laboral La investigación arriba a las conclusiones que hay una relación significativa entre los niveles de estrés y sobrecarga laboral de las enfermeras de acuerdo al estadígrafo de la Rho de Spearman con una relación moderada y valor hallado de $Rho=0.631$ y un menor al parámetro límite ($p<0.05$); por lo que es importante establecer turnos de rotación periódica a fin de evitar la tensión física personal o implementar actividades que fortalezcan la condición física que permita afrontar la actividad que requiere su profesión en el área de emergencia,

Tomando en cuenta lo encontrado por Carrillo et. al (2018) en su investigación pone en evidencia que existe un nivel moderado de personas con estrés, resaltando que existe un bajo nivel de apoyo social por parte de los superiores, acentuándose más esta situación en el grupo de personas profesionales de enfermería; los hallazgos demuestran que de todas las dimensiones, ninguna se mostró asociada a las variables; concluyendo así, en la investigación, la existencia de una apreciación

moderada de estresores laborales con insuficiente apoyo social por parte de los superiores, por lo que se debe trabajar sobre este aspecto en tanto incide directamente sobre el ambiente laboral

Es por ello que se coincide con Cobos et al (2021) en su investigación fijan como objetivo describir el estrés laboral al que se ven sometidas las enfermeras en donde se encuentra también que los factores como falta de profesionales, ambiente ruidoso, personalidad, falta de personal y meticulosidad inciden significativamente en esos niveles de estrés. La investigación llega a la conclusión que las enfermeras de UCI se ven afectadas en el aspecto laboral debido al estrés siendo necesaria la implementación de programas que les permita manejar el estrés laboral y mejorar la calidad del servicio que brindan a los pacientes del área en que se desempeñan.

Confirmando la teoría de Algahtani (2019), quien establece que el estrés es entendido como presión o cansancio que tiene una o más personas o grupos en distintos ámbitos de su vida en relación con los demás. Por lo que también se identifica en el ámbito laboral cuando la circunstancias o situaciones en las que se realiza la actividad laboral sobre exigen la capacidad del trabajador, sometiéndolo a altos niveles de presión teniendo como consecuencia problemas psicosomáticos en el individuo.

Desde los parámetros establecidos por Rezka et al (2021), quien identifica que los factores que causan estrés laboral, reconoce que estos pueden variar según el tipo de trabajo y el contexto en que se realice la actividad, sin embargo identifica causas comunes como, el estresor de tarea, este factor influye según la tarea que tiene el individuo y como esta influye en él según lo que le guste o no hacer, así si la tarea es acorde con la capacidad y las expectativas del profesional entonces es un factor que influye en la salud emocional y psíquica que motiva su desempeño; de lo contrario la energía y capacidad mental se convierten en un factor negativo que repercute en la actividad laboral; el control sobre la tarea también es un factor importante en tanto si la actividad no se adecua a los conocimientos del individuo se pierde el control sobre la tarea.

En demostración del objetivo específico 1, se puede verificar que de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.557$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por lo que se puede decir que entre estrés físico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación moderada y significativa, por ende, se demuestra la hipótesis específica 1, por lo que el estrés físico puede ser explicado por los altos índices de sobrecarga laboral.

Estos resultados se orientan a lo encontrado por Jiménez y Laredo (2020), establecen un análisis de como el estrés laboral y la sobrecarga se relacionan en el exceso de responsabilidad hacia las enfermeras, tomando como objetivo establecer su nivel de correlación desde un enfoque cuantitativo, tomando en cuenta una muestra de 213 trabajadoras especializadas en enfermería, a las cuales se les aplico dos cuestionarios que arrojaron como resultados un índice de 0.782 y una significancia de 0.000, por lo que ese establece que los parámetros de estrés físico están relacionados de manera muy alta con la sobrecarga laboral, plantando diferentes establecimiento por el exceso de trabajo y la falta de afrontamiento de la población en estudió, es por ello que se puede discutir que los altos índices de sobrecarga laboral generaran altos índices de estrés físico.

Es por ello que se coincide con lo dicho por Babapour et al (2022), quien identifica que los estresores del ambiente físico son factores que repercuten en el estrés del trabajador se encuentran las condiciones físicas en las que se efectúa la actividad laboral como son: iluminación, el ruido, ambientes contaminados y la temperatura.

Coincidiendo también con Carrillo et al (2018), que el estrés laboral puede presentarse en principio como una alarma, es decir cuando el individuo reconoce en sí una amenaza psíquica o psicológica; cuando la persona se hace tolerante a las alarmas los síntomas fisiológicos tienden a desaparecer aunque la causa permanece por lo que esa exposición constante deriva en el agotamiento resurgiendo los síntomas fisiológicos

pudiendo presentarse como fatiga, agotamiento que puede evidenciarse como daño físico, grave e incluso problemas cardiacos que afectan la integridad física y psíquica del trabajador, generándole profundas situaciones de frustración, tomando en cuenta que la sobrecarga laboral afectara también a los ámbitos psicológicos tal y como establece en los siguientes resultados.

En demostración del objetivo específico 2, se puede verificar que de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.591$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ello se afirma que entre el estrés psicológico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación moderada y significativa, por ello se demuestra la hipótesis específica 2, es por ello que podemos decir que los altos índices de estrés psicológico pueden ser ocasionas por los latos índices de sobrecarga laboral,

Coincidiendo con lo dicho por Sanchez (2021) establece un análisis de como la sobrecarga laboral afecta al bienestar psicológico tomando en cuenta parámetros para demostrar la relación entre las variables desde un enfoque cuantitativo, los datos fueron obtenidos por 75 enfermeras, a las cuales se les aplicaron dos cuestionario que arrojaron como resultados un índice de 0.722 y una significancia menor al 1% por lo que se puede concluir que la sobrecarga laboral se relaciona de manera indirecta con el bienestar psicológico, verificando que los establecimiento de las entidades por sobrecargar de labores al personal asistencial generaran que el bienestar psicológico no sea alto verificando altos índices de estrés psicológico.

Estos establecimiento coinciden con la teoría de Syed et al (2014), quien verifica que es el estresor de la organización ya que cuando existen conflictos entre lo que el profesional debe aportar en la actividad laboral y lo que en los hechos le exige la organización se presentan cuadros estresantes en el trabajador, de la misma manera una jornada de trabajo excesiva genera un desgaste que genera en el individuo situaciones de

estrés, también las relaciones interpersonales y la promoción con el desarrollo profesional son factores que generan estrés en el trabajador.

En demostración del objetivo específico 3, se puede verificar que de acuerdo al test ejecutado para relacionar las variables se halló un índice de relación de $r_s=0.291$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ende, se logra decir que entre estrés social y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación baja y significativa, por ello se demuestra la hipótesis específica 3, es por ello que se tiene que tener en cuenta que el estrés social es de alguna manera explicado por la sobrecarga laboral no en un índice alto pero influye de manera significativa.

Por lo que podemos coincidir con Susanibar (2021), en su investigación analiza como la sobrecarga laboral en afectación al estrés personal desde un ámbito social, planteando como propósito del estudio, la relación entre las variables desde un enfoque cuantitativo, se ocupó una muestra de 93 trabajadores, a los cuales se les realizó dos cuestionarios, obteniendo como resultados un índice de 0.736 y una significancia de 0.000, por ende se concluye que entre las sobrecarga laboral y el estrés personal desde ámbitos sociales existe un relación significativa, por lo que se verifica que estos ámbitos de estrés sociales son generados por el exceso de sobrecarga laboral.

Coincidiendo con la teoría de Ameerah (2017), la carga de trabajo es entendida como la cantidad de tareas que en los hechos puede ser realizada por un sujeto en un determinado periodo de tiempo en contraste como lo que se espera de sea cumplido por el sujeto según las funciones que realiza, los medios de los cuales se vale y la complejidad de dichas actividades; cuando las tareas asignadas sobrepasan en cantidad y complejidad al rendimiento, formación y capacidades es que dicha carga laboral generara estrés con la consecuente alteración de la condición física y psicológica en la realización de la actividad, proyectándose incluso en su interacción social.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se determinó un índice de relación de $r_s=0.590$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ende, se puede afirmar que, entre estrés y sobrecarga laboral en los trabajadores de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2022, existe una relación moderada y significativa, por lo que se demuestra la hipótesis de investigación, por lo que se puede decir que el estrés es generado por altos índices de sobrecarga laboral.
- Segunda. Se determinó un índice de relación de $r_s=0.557$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ende, se puede decir que, entre estrés físico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación moderada y significativa, por lo que se demuestra la hipótesis específica 1, por lo que el estrés físico puede ser explicado por los altos índices de sobrecarga laboral.
- Tercera. Se determinó un índice de relación de $r_s=0.591$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por ello se puede decir que, entre estrés psicológico y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación moderada y significativa, por lo que se demuestra la hipótesis específica 2, es por ello que podemos decir que los altos índices de estrés psicológico pueden ser ocasionados por los altos índices de sobrecarga laboral.
- Cuarta. Se determinó un índice de relación de $r_s=0.291$ y una significancia de 0.000 menor al 0.05 ($p<0.05$), por eso se puede decir que, entre estrés social y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023, existe una relación baja y significativa, por lo que se demuestra la hipótesis específica 3, es por ello que se tiene que tener en cuenta que el estrés social es de alguna manera explicado por la sobrecarga laboral no en un índice alto pero influye de manera significativa.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. A la jefa de enfermeras, crear y ejecutar talleres para que el personal sea instruido sobre las diferentes maneras de afrontar las situaciones que cauda estrés para poder lidiar de manera adecuada la sobrecarga laboral.
- Segunda. Al jefe de recursos humanos, establecer lineamientos para la evaluación periódica de la salud mental del personal de enfermería con la finalidad de identificar si algún personal asistencial pueda requerir algún tipo de tratamiento para disminuir el estrés u otro tipo de problema.
- Tercera. Al personal de enfermería practicar diferentes tipos de deportes con el fin de mejorar y fortalecer el cuerpo, estableciendo una mejora en su condición física y resistencia para las labores de servicio
- Cuarta. A los futuros investigadores tomar en cuenta los resultados obtenidos para generar nuevos conocimientos a nivel cualitativo.

REFERENCIAS

- Abawi, K. (2017). *Data Collection methods (Questionnaire & Interview)*.
<https://www.gfmer.ch/SRH-Course-2017/Geneva-Workshop/pdf/Data-collection-methods-Abawi-2017.pdf>
- Alqahtani, I. (2019). *Workplace Stress among Nurses*.
https://www.researchgate.net/publication/347022048_Workplace_Stress_among_Nurses
- Ameerah, M. (2017). *The Effect of Work-Related Stress and Burnout on Nursing Performance and Job Satisfaction: a Study of Hospitals in Saudi Arabia*.
<https://etheses.whiterose.ac.uk/20208/1/AQ%20thesis.pdf>
- Babapour, A., Gahassab, N. y Fathnezhad, A. (2022). *Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study*.
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/counter/pdf/10.1186/s12912-022-00852-y.pdf>
- Bhandari, P. (2022). *What Is Quantitative Research? Definition, Uses & Methods*. <https://www.scribbr.com/methodology/quantitative-research/>
- Bhandari, P. (2021). *Correlational Research, When & How to Use*.
<https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/#:~:text=A%20correlational%20research%20design%20investigates,be%20either%20positive%20or%20negative.>
- Campos, B. (2019). *Carga laboral y satisfacción de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4696/Tesis%20Campos.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R. y Reyes, C. (2020). *Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID – 19*.

<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323/2431>

Carrillo C., Ríos M., Escudero L. y Martínez M. (2018). *Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo*. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.17.2.277251>

Carroll, K., Roundy, L. (2022). *What Is Cross-Sectional Research Design?* <https://study.com/learn/lesson/cross-sectional-research-example-method.html>

Cobos G, Soriano A., Seijo M. (2021). Estrés laboral en enfermería de cuidados críticos. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf

Cohen, J. (2016). *Overwork and nursing. Nursing in South Africa, stress, and social reproduction*. https://www.researchgate.net/publication/330524843_Overwork_and_nursing

CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. Disposiciones Generales. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_verdision_final.pdf

García P, Jiménez M., García L., Gracia G., Cano L. y Abeldaño R. (2020). *Estrés laboral en enfermeras de un hospital público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la pandemia covid-19*. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>

George, J. (2012). *A review of five major work stress models*. https://www.researchgate.net/publication/339443404_A_review_of_five_major_work_stress_models

Jhangiani, R., Chiang, I., Cuttler, C. y Leighon, D. (2020). *Overview of non-experimental research*. https://socialsci.libretexts.org/Courses/University_of_Hawaii_Maui_Coll

ege/UHMC%3A_PSY_212_Research_Methods_(Thornton)/05%3A_No
n-Experimental_Research/5.2%3A_Overview_of_Non-
Experimental_Research

Jiménez (2020). *Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58151?show=full&locale-attribute=es>

Letvak, S. (2013). *We cannot ignore nurses' health anymore: a synthesis of the literature on evidence-based strategies to improve nurse health.*
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24022283/>

Martínez S, González J. (2022). *Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina.*
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347006/4453347006.pdf>

McCombes, S. (2019). *Survey Research, Definition, Examples & Methods.*
<https://www.scribbr.com/methodology/survey-research/>

McDonnell, A., Smith, M., McCreedy, M. y Wetherell, M. (2020). *A grounded theory study on work related stress in professionals who provide health & social care for people who exhibit behaviours that challenge.*
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0229706>

Mohammad, S. (2009). *Work Stress in the Nursing Profession An Evaluation of Organizational Causal Attribution.*
<https://core.ac.uk/download/pdf/14918825.pdf>

Molina, P., Muñoz, M. y Schlegel, G. (2021). *Work-related stress in Nurses at Critical Care Units. ISSN 1989-7790.*
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177

Moustaka, E., Theodoros, C. (2010). *Sources and effects of Work-related stress in nursing.* <https://www.itmedicalteam.pl/articles/sources-and-effects-of-workrelated-stress-in-nursing.pdf>

- Raisal, E. (2018). *Literature review of theory and research on the impact of work-related stress on nurses' job satisfaction: towards a conceptual model*. https://www.seu.ac.lk/jom/publication/v13n2/JM_13_2_03.pdf
- Rezka, A. (2021). *The Effects of Work-Life Balance Towards Work Stress Among Nurses*. <https://www.atlantis-press.com/article/125970248.pdf>
- Samuel, R., Zaini, N., Hassan, W., Talib, A. y Ramly, F. (2020). *Nurses' perspective of work-related stressors*. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/704/1/012026/pdf>
- Sanchez, R. (2020). *Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de mayo. Lima, 2020*. <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
- Saptutera, B. y Suhermin, S. (2020). *Understanding nurse workload, work stress, and supervision on influence of clinical performance*. https://www.researchgate.net/publication/348293713_Understanding_nurse_workload_work_stress_and_supervision_on_influence_of_clinical_performance
- Syed, A., Ahmend, N., Aizaz, Z. y Akhtar, N. (2014). *Role of Stress and Burnout among Nurses in the Private Hospitals*. https://www.researchgate.net/publication/271146437_Role_of_Stress_and_Burnout_among_Nurses_in_the_Private_Hospitals
- Susanibar, K. (2021). *Carga laboral y el estrés del personal de la gerencia de desarrollo humano de la municipalidad provincial de Huaura - Huacho, año 2020*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4794/SUSANIBAR%20DIAZ%20KATHIA%20STEFANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Taber, K. (2007). *The Use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. Research in Science Education*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11165-016-9602-2>

- Taherdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*.
https://www.researchgate.net/publication/319998004_Validity_and_Reliability_of_the_Research_Instrument_How_to_Test_the_Validation_of_a_QuestionnaireSurvey_in_a_Research
- Teixeira, C., Donato, G., Pereira, S. y Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (2016). *Occupational stress and coping strategies among nursing professionals in hospital environment*.
https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n44/en_administracion3.pdf
- Vásquez, S. y González, Y. (2020). *Stress and Nursing Work: Influential Factors*. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1284113/85-texto-del-articulo-267-1-10-20200829.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Estrés	El Estrés es la reacción que una persona presenta en base a como se le exige o presione en la entidad donde ejecuta funciones, tomando en cuenta que puede generarse por no estar conforme por que dichas exigencia no están acorde con las capacidades y conocimiento técnico para enfrentar dichos establecimientos. (Señova y Jenoskova, 2014).	Es el establecimiento para poder realizar una medición numérica sobre nuestra variable de investigación tomando en cuenta el cuestionario elaborado por Rosales (2022) el cual consta de 3 dimensiones, y 34 preguntas con una escala de valoración.	Físico	Ámbito de desempeño Tiempo Escasez de personal Servicio	Ordinal Alto Medio Bajo
			Psicológico	Sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo Incertidumbre en el trabajo	
			Social	Problemas médicos	

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2: Sobrecarga laboral	La sobrecarga laboral son las necesidades que los colaboradores en diferentes entornos o sectores sufren al estar sometidos establecimiento que causan cansancio físico y psicológicos, tomando en cuenta la carga laboral en las jornadas que cursan, siendo excesivas sus trabajos o desproporcionados en base a las limitaciones que estos afrontan por su capacidad física y mental. (Letvak, 2013)	Es el establecimiento para poder realizar una medición numérica sobre nuestra variable de investigación tomando en cuenta el cuestionario elaborado Cartagena (2005) y adaptado por Campos (2019), el cual consta de 4 dimensiones, y 36 preguntas con una escala de valoración.	Física	Problemas con otras compañeras Postura Alineamiento y desplazamiento Esfuerzo y hábitos Sueño y descanso Dolor y resistencia	Ordinal Alta Media Baja
			Psicológica	Atención inmediata Presión y relajo Concentración y desgaste Intolerancia al	

				entorno	
			Comportamiento	Cometer errores Mostrar actitud diligentes Experiencia Continuidad Generación de contenido Aislamiento	
			Afrontamiento	Adaptación Capacitación constante Forma de organizase Mantener elogios Usar sus valores	

Anexo 02:

Cuestionario Estrés

Estimada (o):

El siguiente cuestionario sobre la variable estrés, nos permitirá recopilar información de los establecimientos que causan estrés, solicitarle vuestra colaboración para que pueda proporcionar información, marcando la respuesta que considere correcto.

Le agradecemos anticipadamente por su valiosa colaboración

Instrucciones:

Marca con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su forma de estar en el día a día.

1=Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5=Siempre

Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión – Físico					
1. Sus labores en su servicio implican tareas no relacionadas con su ámbito de desempeño					
2. El tiempo para completar sus labores dentro del ámbito de hospitalización es insuficiente.					
3. Durante su turno en su servicio ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de personal.					
4. El personal de salud es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.					
Dimensión – Psicológico					
5. Se siente afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.					
6. Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de sus pacientes.					
7. Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció estrecha relación.					
8. El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.					

9. Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando la autoridad responsable no está.					
10. Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.					
11. Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.					
12. Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.					
13. El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).					
14. Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.					
15. Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.					
16. Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.					
17. Le asusta cometer algún error en el tratamiento de un paciente.					
18. Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.					
19. Le faltan oportunidades para conversar con otras personas del ámbito de hospitalización acerca de problemas relacionados a los pacientes.					
20. Se siente impotente ante casos de pacientes que no presentan mejoría.					
21. Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenador o equipos electrónicos le irritan demasiado.					
22. La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hace perder la cordura.					
Dimensión – Social					
23. Le da temor la muerte súbita de un paciente sin que					

exista motivo aparente.					
24. Le genera pánico la ausencia de personal ante una situación de urgencia.					
25. Tiene conflictos con el personal de salud.					
26. Le enfurece ser criticado por especialistas de otras áreas.					
27. Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que otro especialista indica.					
28. Si un colega o superior prescribe un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.					
29. Cuando un especialista da información inadecuada sobre la condición de un paciente usted le critica.					
30. Tiene conflictos con sus superiores					
31. Las dificultades al trabajar con colegas en su propia área disminuyen su eficiencia.					
32. Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas del área de hospitalización.					
33. Le dificulta trabajar con colegas externos al área de hospitalización.					
34. Ser criticado por un superior le produce sentimientos de odio.					

Ficha Técnica: Estrés

Nombre del instrumento: Estrés
Autor original: Cazal (2017)
Autor adaptación: Rosales (2022)
Tipo de instrumento: Cuestionario
Objetivo: Medir el nivel de estrés

Población: Enfermeras ítems: 34 preguntas
Aplicada en forma virtual Tiempo: 20 a 25 min.
Numero de respuestas: 1=Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5=Siempre

Anexo 03: Cuestionario Sobrecarga laboral

Estimada (o):

El siguiente cuestionario sobre la variable sobrecarga laboral que nos permita recopilar información de la carga laboral, solicitarle vuestra colaboración para que pueda proporcionar información, marcando la respuesta que considere correcto.

Le agradecemos anticipadamente por su valiosa colaboración

Instrucciones:

Marca con una X el casillero que corresponda a la respuesta que refleje mejor su forma de estar en el día a día.

1=Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5=Siempre

Preguntas	1	2	3	4	5
Dimensión – Física					
1. A Ud. El trabajo que realiza como enfermera (o) le permite combinar la posición de pie-sentado.					
2. Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su jornada laboral.					
3. Ud. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los					

hombros.					
4. Para Ud. la tarea de enfermera (o) le exige desplazamientos rigurosos.					
5. Para Ud. El desplazamiento en su área de trabajo en tiempo es inferior al 25% de la jornada laboral.					
6. A Ud. Su labor de enfermera (o) le genera esfuerzo muscular.					
7. Ud. Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña.					
8. Ud. Durante su labor como enfermera (o) le genera mucho sueño.					
9. Ud. Luego de terminar su jornada como enfermera (o) se siente cansada con ganas de querer dormir.					
10. Ud. El trabajo de enfermera (o) le genera dolor de cabeza.					
11. Ud. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos.					
12. Para Ud. El peso de los pacientes que se manipulan es inferior a 25 kg.					
Dimensión – Psicológica					
13. Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera(o) es elevado.					
14. Ud. Siente mucha presión como enfermera (o) de parte de la jefa enfermeras.					
15. Ud. Puede relajarse estar tranquila (o) con Facilidad en cualquier momento.					
16. Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera (o).					
17. Para Ud. Su labor como enfermera(o), le Genera desgaste mental.					
18. Para Ud. La cantidad de documento que se genera por cada paciente es demasiado.					
19. Para Ud. El procesar la información es sencillo, se evita la memorización.					

20. Para Ud. El entorno físico le facilita la memorización					
Dimensión – Comportamiento					
21. Ud. Al cometer algún error recibe mucha crítica.					
22. Ud. El trabajo que me encomiendan lo hago de manera correcta.					
23. Ud. Como enfermera (o) percibe que le falta experiencia práctica.					
24. Ud. Suele realizar su labor de enfermera (o) sin interrupciones.					
25. Ud. Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad.					
26. Ud. Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.					
27. Ud. Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás.					
28. Ud. durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.					
Dimensión – Afrontamiento					
29. Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo.					
30. Ud. recibió capacitación sobre técnicas de manejo del trato al cliente externo e interno.					
31. Para Ud. El ritmo de trabajo es demandante.					
32. Ud. Entiende las indicaciones con facilidad.					
33. Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.					
34. Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo.					
35. Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral.					
36. Ud. Busca información sobre lo que desconoce.					

Ficha Técnica: Sobrecarga laboral

Nombre del instrumento: Sobrecarga laboral

Autor original: Oneys (2005)
Autor adaptación: Campos (2019)
Tipo de instrumento: Cuestionario
Objetivo: Medir el nivel de sobrecarga laboral
Población: Enfermeras ítems: 36 preguntas
Aplicada en forma virtual Tiempo: 20 a 25 min.
Numero de respuestas: 1=Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4= Casi siempre 5=Siempre

Anexo 04:

Calculo del tamaño de la muestra

Determinación de la muestra:

Dónde:

Z= 1.96;

p= 0.5; proporción de personas que presenten alto nivel de estrés

q= 0.5; proporción de personas que no presenten nivel de estrés

D= 0.05;

N= 99

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)D^2 + Z^2pq}$$

$n = 99$

Anexo 05:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación que lleva como título Estrés y sobrecarga laboral en el personal de enfermería de una Hospital Público de La Libertad, 2023, desarrollado por la Bachiller Nunja Portales, Josselyn Alexandra de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues solo los investigadores tendrán acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 20 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar el nivel de satisfacción y condiciones de trabajo

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Nombres y Apellidos del participante

DNI

Firma

Firma de los investigadores.

Nunja Portales, Josselyn Alexandra
DNI. 70415806

Anexo 06:

Validez y fiabilidad el cuestionario Estrés

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	34

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sus labores en su servicio implican tareas no relacionadas con su ámbito de desempeño	105,6000	487,829	,782	,969
El tiempo para completar sus labores dentro del ámbito de hospitalización es insuficiente.	106,0667	489,638	,829	,969
Durante su turno en su servicio ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de personal.	106,0000	510,000	,719	,970
El personal de salud es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	106,0000	506,143	,582	,970
Se siente afectados cuando conversan con un	105,8667	500,981	,714	,970

paciente sobre su inminente deceso.				
Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de sus pacientes.	105,6000	495,971	,706	,970
Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció estrecha relación.	105,8667	508,695	,704	,970
El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	106,4667	484,981	,816	,969
Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando la autoridad responsable no está.	106,3333	483,095	,901	,969
Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	105,9333	499,495	,682	,970
Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	106,4667	494,838	,603	,970
Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de	106,4000	485,257	,828	,969

pacientes a su cargo le hacer sentir desmoralizado.				
El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).	105,8000	488,886	,804	,969
Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	106,0667	489,781	,826	,969
Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	106,0667	486,781	,901	,969
Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.	105,8000	487,457	,838	,969
Le asusta cometer algún error en el tratamiento de un paciente.	105,8000	484,029	,856	,969
Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	105,8000	486,171	,868	,969

Le faltan oportunidades para conversar con otras personas del ámbito de hospitalización acerca de problemas relacionados a los pacientes.	105,9333	482,067	,912	,969
Se siente impotente ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	106,1333	485,552	,883	,969
Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenador o equipos electrónicos le irritan demasiado.	106,3333	480,095	,908	,969
La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.	106,4000	481,400	,915	,969
Le da temor la muerte súbita de un paciente sin que exista motivo aparente.	106,6000	505,400	,466	,971
Le genera pánico la ausencia de personal ante una situación de urgencia.	106,4667	495,981	,579	,971
Tiene conflictos con el personal de	106,4667	498,410	,495	,971

salud.				
Le enfurece ser criticado por especialistas de otras áreas.	106,8000	496,171	,633	,970
Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que otro especialista indica.	106,3333	482,095	,924	,969
Si un colega o superior prescribe un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	105,9333	506,495	,655	,970
Cuando un especialista da información inadecuada sobre la condición de un paciente usted le critica.	105,5333	523,838	,011	,973
Tiene conflictos con sus superiores	105,2667	517,210	,186	,972
Las dificultades al trabajar con colegas en su propia área disminuyen su eficiencia.	106,4000	488,114	,822	,969
Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas del área de hospitalización.	106,2667	484,781	,892	,969

Le dificulta trabajar con colegas externos al área de hospitalización.	105,5333	514,695	,269	,972
Ser criticado por un superior le produce sentimientos de odio.	105,4667	520,124	,107	,973

Validez y confiabilidad del cuestionario Sobrecarga laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	36

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A Ud. El trabajo que realiza como enfermera (o) le permite combinar la posición de pie-sentado.	122,9333	132,352	,386	,813
Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su jornada laboral.	123,0000	141,571	,006	,826
Ud. Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.	123,2000	137,314	,204	,819
Para Ud. la tarea de enfermera (o) le exige desplazamientos rigurosos.	123,4000	133,114	,396	,813
Para Ud. El desplazamiento en su área de trabajo en tiempo es inferior al 25% de la jornada laboral.	123,2667	141,924	-,016	,828
A Ud. Su labor de enfermera (o) le genera esfuerzo muscular.	123,1333	135,124	,227	,820
Ud. Con frecuencia tiene el hábito de rascarse y morderse la uña.	122,9333	140,067	,071	,824

Ud. Durante su labor como enfermera (o) le genera mucho sueño.	122,9333	145,067	-,136	,834
Ud. Luego de terminar su jornada como enfermera (o) se siente cansada con ganas de querer dormir.	122,1333	144,981	-,170	,828
Ud. El trabajo de enfermera (o) le genera dolor de cabeza.	122,2000	145,600	-,255	,827
Ud. Tiene descansos reglamentarios para ingerir sus alimentos.	123,0667	135,067	,260	,818
Para Ud. El peso de los pacientes que se manipulan es inferior a 25 kg.	123,1333	145,552	-,151	,836
Para Ud. El nivel de atención requerido para la ejecución de trabajo como enfermera(o) es elevado.	122,6000	141,114	,030	,825
Ud. Siente mucha presión como enfermera (o) de parte de la jefa enfermeras.	122,6667	136,667	,369	,815

Ud. Puede relajarse estar tranquila (o) con Facilidad en cualquier momento.	122,9333	144,781	-,177	,826
Ud. Tiene problema para concentrarse en su labor como enfermera (o).	122,6667	141,381	,017	,825
Para Ud. Su labor como enfermera(o), le Genera desgaste mental.	122,4000	135,400	,429	,813
Para Ud. La cantidad de documento que se genera por cada paciente es demasiado.	122,5333	130,410	,554	,808
Para Ud. El procesar la información es sencillo, se evita la memorización.	122,3333	129,810	,637	,806
Para Ud. El entorno físico le facilita la memorización	122,4667	131,981	,626	,808
Ud. Al cometer algún error recibe mucha crítica.	122,5333	136,124	,423	,814
Ud. El trabajo que me encomiendan lo hago de manera correcta.	122,4000	130,400	,656	,806

Ud. Como enfermera (o) percibe que le falta experiencia práctica.	122,5333	133,124	,536	,810
Ud. Suele realizar su labor de enfermera (o) sin interrupciones.	122,4000	131,686	,392	,813
Ud. Durante su jornada laboral experimenta sentimientos de agresividad o aumento de irritabilidad.	122,7333	126,495	,586	,805
Ud. Durante su jornada laboral tiene conflictos o tendencia a polemizar o discutir.	122,6667	132,095	,357	,814
Ud. Durante su jornada laboral tiende al aislamiento de los demás.	122,6000	126,114	,648	,803
Ud. durante su jornada laboral tiene desgano para cumplir sus funciones.	122,8000	129,171	,556	,807
Ud. En el entorno laboral se adapta al rigor del trabajo.	123,0000	132,714	,605	,809
Ud. recibió capacitación sobre técnicas de manejo del trato al cliente externo e interno.	122,5333	133,552	,510	,811

Para Ud. El ritmo de trabajo es demandante.	122,4667	127,838	,700	,803
Ud. Entiende las indicaciones con facilidad.	122,4667	133,552	,455	,812
Para Ud. La rutina de trabajo es manejable.	122,2667	133,638	,400	,813
Ud. Percibe que es mejor organizarse en el trabajo.	122,2667	135,924	,324	,815
Ud. recibe elogios por cumplir su jornada laboral.	122,6667	132,381	,565	,809
Ud. Busca información sobre lo que desconoce.	122,7333	133,210	,515	,810

Anexo 07: Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
E1	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
E2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
E3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4
E4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
E5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E7	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3
E8	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	2	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	1	5	5	5
E9	1	5	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	5	5	5	5
E10	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	2	4	4	3	1	2	4	4	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3
E11	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2
E12	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	5	3	5
E13	2	4	5	4	3	5	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3
E14	1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
E15	3	4	4	5	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	5	2	5
E16	4	5	4	5	3	5	5	5	5	2	2	4	4	4	5	3	2	3	3	3	4	2	2	4	3	5	5	5	3	3	4	5	2	5
E17	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	5
E18	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	5	5
E19	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1
E20	2	3	4	5	4	2	3	3	4	4	1	5	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	3	5	3	3

E21	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	3	4	2	2	4	5		
E22	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5		
E24	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	5	5	4	3	4	3	4	5		
E25	3	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4		
E26	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	
E27	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	5	5	2	3	4	4	2	3	5	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4		
E28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E30	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
E31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E33	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
E34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E35	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E36	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E37	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E40	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	
E41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	
E42	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E43	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 08: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Físico	,162	79	,000
Psicológico	,139	79	,001
Social	,122	79	,005
Estrés	,133	79	,002
Física	,119	79	,008
Psicológica	,146	79	,000
Comportamiento	,144	79	,000
Afrontamiento	,162	79	,000
Sobrecarga laboral	,110	79	,020