



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del
hospital de Ventanilla, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en gestión de los servicios de la salud**

AUTORA:

Rosales Dueñas, Carmen del Pilar (ORCID: 0000-0002-9207-5178)

ASESORA:

Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesus (ORCID: 0000-0001-9970-3117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se encuentra dedicado a mis seres queridos, pilares que me inspiran a lograr cada una de mis metas personales y profesionales.

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por abrirme sus puertas al saber y a la constante actualización profesional. A mis docentes, guías permanentes en este recorrido académico, en especial a la Dra. Teresa Campana, por su paciencia y apoyo en este camino hacia la culminación de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos.....	11
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	
Anexos.....	
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	
Anexo 2: Matrices de operacionalización de variables	
Anexo 3: Instrumentos	
Anexo 3.1. Consentimiento informado	
Anexo 3.2. Formato de validación del instrumento	
Anexo 3.3. Cálculo de la confiabilidad.....	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Carta de aceptación de la entidad.....	
Anexo 6: Screenshots de los resultados originales	
Anexo 7: Otros cálculos	

Índice de tablas

Tabla 1:	Ficha técnica del instrumento para medir la V1: sobrecarga laboral	10
Tabla 2:	Ficha técnica del instrumento para medir la V2: estrés	10
Tabla 3:	Relación de la variable sobrecarga laboral y el estrés.	15
Tabla 4:	Relación de la dimensión carga física y el estrés.	16
Tabla 5:	Relación de la dimensión carga mental y el estrés.	17
Tabla 6:	Relación de la dimensión trabajo a turno y el estrés.	18
Tabla 7:	Relación de la dimensión factores de organización y el estrés	19

Índice de figuras

Figura 1:	Distribución de niveles de la variable sobrecarga laboral en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021	13
Figura 2:	Distribución de niveles de la variable estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021	14

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021.

El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental, transversal o transeccional, correlacional, ya que se ha buscado determinar la relación existente entre las dos variables de estudio. La recolección de datos implicó el uso de la técnica de la encuesta y, por ello se aplicaron dos cuestionarios: uno con 68 preguntas para medir la sobrecarga laboral y el otro con 34 para efectuar la medición de la variable estrés. La población estuvo constituida por 100 profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla.

Se concluyó que no existe correlación entre sobrecarga laboral y estrés laboral, en los profesionales de enfermería con una significancia de $p = 0.562$ con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Palabras clave: estrés laboral, salud, sobrecarga laboral

Abstract

The objective of the research was to determine what is the relationship between work overload and stress in the nursing professional of the Hospital de Ventanilla, 2021. The approach was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional or transectional design, correlational, since it has been sought determine the relationship between the two study variables. Data collection implied the use of the survey technique and, therefore, two questionnaires were applied: one with 68 questions to measure work overload and the other with 34 to measure the stress variable. The population consisted of 100 nursing professionals from the Ventanilla Hospital. It was concluded that there is no correlation between work overload and work stress in nursing professionals with a significance of $p = 0.562$ with which the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis is rejected.

Keywords: work stress, health, work overload,

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial aún existen diversas brechas en el sector salud, una de ellas es la insuficiente cantidad de personal de enfermería para atender la alta demanda de pacientes (Haddad *et al.*, 2021). En el caso específico de profesionales de enfermería hasta el año 2020 alcanzaban un total de 27,9 millones, existiendo un déficit promedio de 5,9 millones de enfermeros a nivel mundial (Consejo Internacional de Enfermeras, 2020). Este panorama es preocupante ya que el personal enfermero se constituye en la columna vertebral del sector salud y su rol es tan necesario que su presencia es fundamental para afrontar la alta demanda de pacientes que se prevé a futuro (Catton, 2020). Sin embargo, esta sobrecarga laboral se constituye en un alto riesgo de estrés para el personal enfermero, problemática que se suscita a nivel mundial (Molina *et al.*, 2021).

Esta situación se constituye en una grave problemática, pues la sobrecarga laboral implica graves riesgos para la salud del personal enfermero, provocando diversas reacciones físicas y mentales (Bhui *et al.*, 2016). El estrés laboral es uno de los más peligrosos, ya que produce múltiples reacciones fisiológicas, emocionales y cognitivas en el organismo (Zheng *et al.*, 2020). Esto dificulta el desarrollo de sus habilidades y las expectativas para hacer frente a las demandas externas (Estefanía & Cárdenas, 2016).

En Latinoamérica el panorama también es álgido pues, aunque el 70% de países concentra profesionales enfermeros con capacidad para responder a la demanda existente, se encuentran problemas en la distribución, lo que no permite atender todas las zonas de manera homogénea (Organización Panamericana de la Salud, 2015). Otros factores que involucran el estrés en el personal de enfermería están referidos a las crecientes necesidades de los pacientes y los insuficientes recursos dentro de las instalaciones hospitalarias para atenderlas (Starc, 2018). En una investigación mexicana, se halló que el personal enfermero es insuficiente para la atención a los pacientes, necesitándose un promedio de 115 mil para cubrir la demanda existente y reducir la excesiva carga de labores que tienen, situación que lleva a un aumento del estrés (Universidad Nacional Autónoma de México, 2021).

En el Perú, las cifras del personal de salud también son preocupantes, pues no llegan a abastecerse para atender la alta demanda de pacientes. En el caso de las enfermeras, hasta agosto de 2021, se registraron 100 829 mil (Colegio de Enfermeros del Perú, 2021). En las diversas regiones del país, el panorama es más crítico ya que el número de enfermeros es mucho más reducido, así se puede citar que en Madre de Dios solo hay 325 enfermeras y en Amazonas 571 (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Todo ello, genera diversos impactos en la salud del personal enfermero; así en una investigación realizada en Lima, se halló que el 39% de enfermeros tienen algún nivel de ansiedad, el 24,6% muestra depresión y el 8,8% algún nivel de estrés (Obando *et al.*, 2020).

En el contexto local, esta realidad se ha detectado en el personal enfermero del Hospital de Ventanilla, ya que son diversas las situaciones que generan alta sobrecarga laboral. De persistir esta realidad, se puede a este grupo profesional a cuadros de estrés, perjudicando su integridad, su salud y la calidad del servicio que brindan.

De ahí que la pregunta formulada para esta investigación se ha plasmado mediante la siguiente interrogante : ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021? Asimismo, se consideran las siguientes preguntas específicas: 1. ¿Cuál es la relación entre el nivel de carga física y estrés? 2. ¿Cuál es la relación entre el nivel de carga mental y estrés? 3. ¿Cuál es la relación entre el nivel de trabajos a turnos y estrés? y 4. ¿Cuál es la relación entre el nivel de factores de la organización y estrés?

Con respecto a la justificación teórica, es preciso señalar que esta investigación busca enriquecer la literatura respecto a las variables sobrecarga laboral y estrés en el contexto específico de los profesionales de enfermería, más aún si se considera que los estudios realizados en el ámbito peruano aún son insuficientes. Por otra parte, para darle el sustento adecuado, se utilizaron los modelos teóricos acordes a cada variable de estudio. Así, para el caso de la variable sobrecarga laboral se acogió el modelo del trabajo equilibrado de Smith y Carayon que considera un conjunto de aspectos de la labor que realiza una persona asociados con el entorno físico y las condiciones organizativas (Carayon, 2009), mientras que la variable estrés se ha asumido desde la teoría demanda -control de

Karasek, la cual conceptualiza el estrés (Ben, 2019) y se enfoca en la interacción de la persona con el medio en el cual se desempeña y en la forma como afronta las demandas que se le presentan (Arrogante, 2016).

En cuanto a la justificación metodológica la riqueza de este trabajo radica en los instrumentos que se han utilizado para el recojo de la información, los cuales han sido debidamente validados en el contexto peruano. Del mismo modo, permite consolidar la línea de investigación enfocada en Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud. También se constituye en referente para futuras investigaciones que se deseen llevar a cabo sobre las variables sobrecarga laboral y estrés en otras instituciones de salud.

En cuanto a la justificación práctica, cabe resaltar su contribución con el Hospital de Ventanilla para la obtención de datos reales y actualizados acerca de la problemática de estudio, con el fin de tomar acciones orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de los enfermeros que laboran en el Hospital de Ventanilla. También contribuye a optimizar la calidad del servicio de salud y a potenciar la gestión en riesgo de salud para preservar la integridad del personal enfermero.

Considerando estos aspectos, el objetivo general busca: determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021. Mientras que los objetivos específicos se han plasmado de la siguiente manera: 1. Determinar cuál es la relación entre el nivel de carga física y el estrés. 2. Determinar cuál es la relación entre el nivel de carga mental y el estrés. 3. Determinar cuál es la relación entre el nivel de trabajos a turnos y el estrés y 4. Determinar cuál es la relación entre el nivel de factores de la organización y el estrés.

Con base en todo lo establecido se ha formulado la siguiente hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021. Asimismo, se consideran las siguientes hipótesis específicas: 1. Existe relación positiva y significativa entre el nivel de carga física y el estrés. 2. Existe relación positiva y significativa entre el nivel de carga mental y el estrés. 3. Existe relación positiva y significativa entre el nivel de trabajos a turnos y el estrés y 4. Existe relación positiva y significativa entre el nivel de factores de la organización y el estrés.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes nacionales se halló el trabajo realizado por Garma y Sánchez (2019) quienes pudieron ver que el 80% alcanzó un nivel medio de estrés laboral y una correlación negativa de $p=0.1972 > 0.05$. Asimismo, Cornejo y Tito (2019) obtuvieron como resultados que existe alto puntaje de estrés en el personal enfermero con una media de 20.71 y un nivel de correlación de Pearson de .679 entre sobrecarga laboral y estrés en enfermeras.

Zenozain (2018) encontró como resultado que el 54,75% tienen alto nivel de carga laboral y el 50,7% alto grado de estrés, con una correlación de $Rho=0,321$; $p < 0.01$. Mientras que Yarma (2017) Los resultados permitieron ver que existe 37% de sobrecarga laboral en el personal enfermero.

Jiménez y Laredo (2020). Los resultados indicaron que el estrés laboral del personal enfermero alcanzó 0.989 y una relación de $Rho= 0,782$ entre las dos variables de estudio.

En los antecedentes internacionales, se encontró a Jain (2019) quien halló altos niveles de estrés debido a la sobrecarga laboral, detectando que el 47,9% siente estrés moderado. Estos resultados tienen similitud con los hallazgos realizados por Birhanu et al. (2018) quienes encontraron prevalencia de estrés en un 68,2% integrantes de la muestra de estudio y asociación entre sobrecarga laboral y estrés.

Verburgh (2017) en sus resultados también halló relación entre sobrecarga laboral y estrés. Se encuentra concordancia con la investigación de Etim et al. (2017) quienes mostraron que el 72,3% de hombres y el 78,8% de mujeres a menudo se sienten muy estresados debido a la alta carga de labores. También se halló relación entre las dos variables con Chi-Cuadrado de 0.05 y con un $X^2=8,505$.

Ezeh y Etodike (2017). Los resultados confirmaron que la sobrecarga de trabajo y la injusticia distributiva de la carga física están relacionadas con el estrés.

Cada uno de los antecedentes incorporados en este trabajo se constituyen en aportes relevantes para realizar la contrastación y posterior acápite de discusión de resultados obtenidos durante el proceso de investigación. Así también, se requiere considerar aquí los fundamentos teóricos que sustentan las variables de estudio que se abordan.

Se iniciará señalando que la sobrecarga laboral es la interacción que existe entre el nivel de exigencia de las actividades laborales y las capacidades que tiene la persona para realizarlas (Calderón *et al.*, 2018). Desde la perspectiva de esta investigación, se enfoca el término hacia los requerimientos de trabajo que tienen los profesionales de enfermería y su capacidad para poder llevarlas a cabo, no solo en lo que corresponde a competencias técnicas y de conocimiento, sino también en función a la infraestructura, mobiliario y equipos (González, 2015). En este sentido, es necesario tomar en cuenta que el personal sanitario trabaja en condiciones de alta demanda mental, física y psicológica (Boluarte *et al.*, 2020). Esto debido a que no llegan a abastecerse para brindar atención a todos los pacientes que así lo requieren, dada la cantidad de requerimientos exceden su capacidad para asumirlos, corriendo el riesgo de sufrir de cuadros de estrés agudos (García *et al.*, 2021).

Por su lado, Orcasita y Ovalle (2019) señalaron que la sobrecarga laboral es el conjunto de actividades que generan mayor demanda cognitiva y emocional, superando la capacidad de afrontamiento de la persona. Mientras que Pérez *et al.* (2020) señalan que la sobrecarga laboral consiste en el exceso de carga de trabajo asistencial, afectando el estado de salud de los colaboradores y, por ende, la calidad asistencial y la seguridad de los pacientes. Así también, señala que la sobrecarga se suscita cuando las demandas del trabajo van más allá de la capacidad que tiene la persona para lidiar con ellas (Jain, 2019).

Las dimensiones de sobrecarga laboral, según Smith y Carayon (1989) pueden establecerse como: a) dimensión carga física se refiere a las capacidades de los profesionales de salud y todas aquellas actividades que se deben realizar como la carga de materiales o recursos, esfuerzo físico excesivo, posición y otros que genera una carga que va más allá de las fuerzas del trabajo; así también a todos los elementos que hacer posible el desarrollo de la labor asignada, así como los recursos que pueden emplear para ello; b) dimensión carga mental que es todo el esfuerzo que realiza el personal de salud a nivel cognitivo, cumplimiento de protocolos, procedimientos y una serie de aspectos que, en demasía, pueden originar un nivel de saturación alto que podría generar estrés (Soria *et al.*, 2018); c) dimensión nivel de trabajo a turnos, se refiere a los horarios asignados al personal y que muchas veces pueden ser excesivos y que se constituye en situaciones que

se viven actualmente de manera reiterativa debido al insuficiente número de personal enfermero que labora en las diversas instituciones de salud (Savic et al., 2019); d) dimensión relaciones interpersonales se refiere al nivel de interacción que existe entre la persona y las personas que le rodean, tanto profesionales, como pacientes o familiares, entre otros, considerando aspectos como la comunicación, la afabilidad, la disposición, la asertividad y la empatía (Alatalo *et al.*, 2018).

Con la finalidad de profundizar en esta problemática, se considera oportuno mencionar las teorías que fundamentan la variable sobrecarga laboral. En esa línea, se puede señalar, el modelo del trabajo equilibrado que propusieron Smith y Carayon, que involucra un conjunto de elementos relacionados con el individuo y las diversas acciones que realiza dentro de un ambiente físico específico y en función a determinadas condiciones laborales (Carayon *et al.*, 2020). Así también, considera que el bienestar individual de los trabajadores debe abordarse desde una visión centrada en el ser humano, mientras que el bienestar en el trabajo se puede entender como el producto que surge a partir de un sistema laboral equilibrado (Alatalo *et al.*, 2018).

Este referente teórico se ajusta a la labor que realiza el personal de salud dentro del área de hospitalización, dada la multiplicidad de acciones que lleva a cabo y que considera cuatro aspectos medulares: carga física, carga mental, nivel de trabajo a turnos y relaciones interpersonales (Steege & Rainbow, 2017), factores que se asumen como las dimensiones de este trabajo de investigación y que deben mantener un equilibrio entre el nivel de demandas o altura de la tensión y el control que se tiene sobre ellas entendido como la latitud de decisión (De Hert, 2020)

Con respecto a la variable estrés, se puede mencionar que la Organización Mundial de la Salud (OMS), lo define como una reacción que presenta una persona frente a exigencias o presiones laborales que no son acordes con sus capacidades y conocimientos, poniendo a prueba la capacidad de afrontamiento (García & Gil, 2016). Esta situación no es fácil dentro del entorno laboral, pues son diversas las complicaciones, problemáticas y desafíos que se presentan ahí, arriesgando su salud mental y física (Sungin *et al.*, 2020). Todos estos criterios adquieren mayor intensidad cuando se habla de personal de enfermería, quienes afrontan desafíos de manera permanente y asumen una alta carga de pacientes (Yang et al, 2021). Esta situación muchas veces excede sus fuerzas y alcances para la atención,

remarcando que la preocupación se intensifica, pues se encuentran involucradas vidas humanas (Vieco & Abello, 2014).

Con respecto a las dimensiones que se han tomado en consideración dentro de esta investigación, encuentran su base en los postulados que Karasek realiza en su teoría denominada demanda-control (Portoghese *et al.*, 2020) y se dividen en tres: a) físicos que considera todos los aspectos relacionados con la carga inherente al trabajo que se desarrolla y que pueden generar estrés en el personal de salud, especialmente por la escasez de recursos y la alta demanda que existe por parte de la institución y de los propios pacientes (Bakker & Vries, 2020); b) psicológicos, que se encuentran directamente asociados a las situaciones de muerte y sufrimiento a las que se ven expuestas, a la insuficiente preparación, la falta de apoyo y la incertidumbre del trabajo (Mert *et al.*, 2020); c) sociales, que son los factores relacionados con los problemas que se pueden suscitar en el personal de enfermería, quienes afrontan diversas situaciones que es necesario manejar para evitar caer en situaciones que perjudiquen su salud emocional, mental y física (Gómez *et al.*, 2017).

La **teoría** que sustenta esta variable para efectos del presente estudio se centra en el modelo demanda-control (MDC) propuesta por Karasek, que se enfoca en la manera como se lleva a cabo el trabajo y cuál es el nivel de control que la persona tiene sobre él (Downes *et al.*, 2020). Para poder hacerlo, este teórico señala la existencia de dos factores: (1) oportunidad para desplegar habilidades individuales, que se orienta a potenciar las capacidades que tiene el ser humano con el fin de poder realizar mejor cada una de las actividades asignadas, buscando que los esfuerzos se enfoquen en las labores que mejor conocen, para estimular el involucramiento del trabajador y su creatividad. (2) autonomía en la toma de decisiones, que pretende optimizar las competencias de los trabajadores para decidir acerca de las actividades que van a realizar (Chiang, 2013). En esta línea, lo que se busca es evitar que los enfermeros se estresen, pues al tener el control sobre las demandas de trabajo, tienen una mejor capacidad para medir sus fuerzas, el logro en la realización de actividades y las implicancias en la productividad (Fernández, 2017), pues se asume que el peligro de afectar la salud del personal está asociado a las demandas psicológicas, físicas y de control de las labores (Burr *et al.*, 2021)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se utilizó el cuantitativo, pues se emplearon programas estadísticos para establecer los niveles de variables y dimensiones, así como las respectivas correlaciones, con base en la teoría existente (Hernández et al., 2014). El método utilizado fue el hipotético deductivo ya que se partió de la teoría existente para contextualizarla a un ámbito particular, estableciendo hipótesis de estudio que posteriormente fueron contrastadas (Hernández & Mendoza, 2018). Así también, la investigación es básica, pues se ha buscado contribuir con la teoría existente respecto a las variables de estudio. Del mismo modo se siguió el diseño no experimental, pues no se manipularon las variables, solo se observó dentro del contexto de estudio para efectuar el análisis correspondiente. También se siguió el diseño transversal, considerando que la información se recolectó en un momento único del tiempo (Hernández y Mendoza, 2018). Es correlacional, pues se ha orientado a determinar las posibles relaciones entre la variable sobrecarga laboral y estrés (Hernández y Mendoza, 2018).

La relación entre las dos variables se visualiza a continuación:

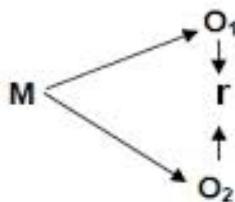


Figura 1. Diseño de la investigación

M = muestra

O1= variable sobrecarga laboral

O2= estrés

R= relación entre sobrecarga laboral y estrés

3.2. Variables y operacionalización

Variable: sobrecarga laboral es la interacción que existe entre el nivel de exigencia de las actividades laborales y las capacidades que tiene la persona para realizarlas (Calderón et al., 2018).

Definición operacional se ha medido a través de un cuestionario que considera las dimensiones carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de organización. (Ver anexo 2).

Variable: estrés tiene como definición conceptual la reacción que presenta una persona frente a exigencias o presiones laborales que no son acordes con sus capacidades y conocimientos, poniendo a prueba la capacidad de afrontamiento (Organización Mundial de la Salud 2004, citada en García & Gil, 2016).

Definición operacional se midió mediante un cuestionario que considera tres dimensiones: físico, psicológico y social. (Ver anexo 2)

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Como señalaron Hernández y Mendoza (2018) la población se constituye por todos aquellos elementos, unidades o personas que tienen características en común. Aquí se incluyó a 100 enfermeros del Hospital de Ventanilla. Por ser una población pequeña se abordó al total de unidades muestrales, por tanto la población es la muestra.

Los criterios de inclusión consideraron a todo el personal de enfermería con un tiempo de permanencia igual a 3 meses. Como criterios de exclusión se consideraron a todos los enfermeros que no desearon participar del estudio.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia, pues ha sido seleccionado por la investigadora con el fin de reflejar de la forma más precisa posible los resultados obtenidos (Hernández y Mendoza, 2018)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta y el instrumento seleccionado el cuestionario para ambas variables de estudio. En esa línea, el instrumento para medir la variable sobrecarga laboral ha sido recogido de la investigación realizada por Gonzáles en el año 2018, mientras que el instrumento para medir la variable estrés fue validado en el contexto peruano por Cazal en el año 2017.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento para medir la V1: sobrecarga laboral.

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable sobrecarga laboral
Autora:	Gonzales (2018)
Adaptado por:	Rosales (2021)
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	Octubre (2021)
Objetivo:	Determinar el nivel de sobrecarga laboral en el personal de enfermería del Hospital de Ventanilla
Administrado a:	Enfermeros del Hospital de Ventanilla
Tiempo:	40 minutos
Margen de error:	5%
Tamaño muestral:	100 enfermeros del Hospital de Ventanilla
Niveles de rangos:	Alto (46-68), Medio (23-45) y Bajo (0-22)

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la V2: estrés.

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable estrés
Autora:	Cazal (2017)
Adaptado por:	Rosales (2021)
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	Octubre (2021)
Objetivo:	Determinar el nivel de estrés en el personal de enfermería del Hospital de Ventanilla
Administrado a:	Personal de enfermería del Hospital de Ventanilla
Tiempo:	30 minutos
Margen de error:	5%
Tamaño muestral:	100 enfermeros del Hospital de Ventanilla
Niveles de rangos:	Alto (95-108), Medio (75-94) y Bajo (56-74)

Validación y confiabilidad de los instrumentos.

El procedimiento de validación de los instrumentos fue llevado a cabo por medio de juicio de expertos, que consiste en la evaluación de cada instrumento por especialistas versados en la temática de estudio (Hernández *et al.*, 2014), quienes consideraron que ambos instrumentos son aplicables. (Ver anexo 3)

En el caso del instrumento para medir la sobrecarga laboral, la prueba de confiabilidad fue realizada por Gonzáles (2018) mediante el Coeficiente de Kuder Richardson (KR-20), obteniendo un puntaje de 0,92. Con respecto al instrumento para medir el estrés Cazal (2017) se obtuvo un coeficiente de 0.98 en el Alfa de Cronbach. Asimismo, este procedimiento de confiabilidad también fue realizado por la autora de esta investigación. (Ver anexo 3)

3.5. Procedimientos

La primera acción que se realizó es gestionar la autorización del Hospital de Ventanilla, con el fin de obtener el permiso para ingresar a la institución y establecer el contacto con los profesionales de enfermería para explicarles todo lo referente a la investigación e invitarlos a participar. A los integrantes que aceptaron se les pidió que firmen el consentimiento informado, procediendo a realizar la aplicación.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información recolectada por medio de la aplicación de los instrumentos, se elaboró una tabla matriz en Excel 2016 para realizar el vaciado de los datos. Luego se trasladó al Programa SPSS vs. 26, de modo que se pudieron efectuar las estadísticas descriptivas e inferenciales.

Las estadísticas descriptivas se llevaron a cabo mediante el uso de figuras y tablas que permitieron reflejar los niveles de las variables y dimensiones consideradas en el estudio, a través de frecuencias y porcentajes.

Las estadísticas inferenciales fueron llevadas a cabo, mediante la prueba de Rho de Spearman, permitiendo llevar a cabo la contrastación de hipótesis y determinar las posibles correlaciones.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se consideraron a través del respeto a los derechos de autor, para lo cual se realizó el registro detallado de la autoría de cada uno de los documentos utilizados para elaborar el estudio. Por otra parte, se manifestó el

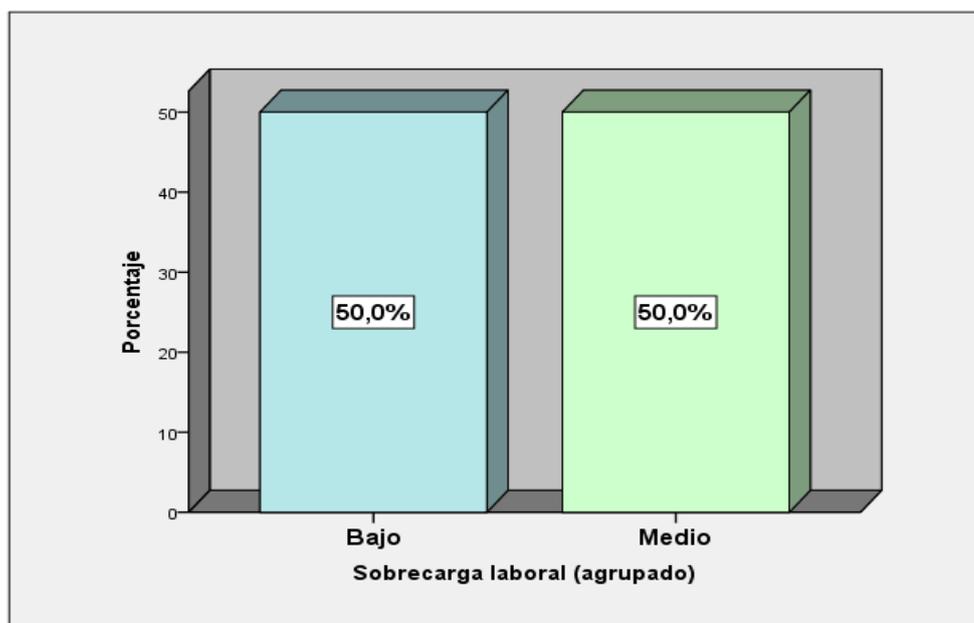
respeto a la autonomía de cada persona, cuando se les exhortó a tomar decisión libre de participar o no de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivos

Figura 1.

Distribución de niveles de la variable sobrecarga laboral en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021.

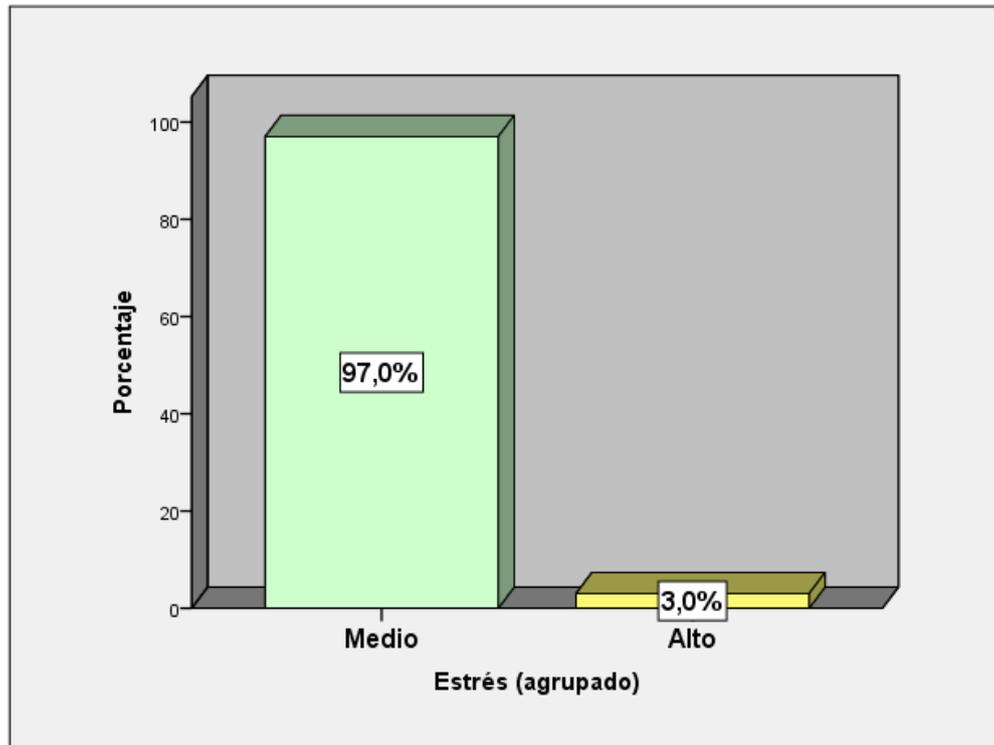


Interpretación

En la figura 1 se puede visualizar que la percepción de los trabajadores del Hospital de Ventanilla sobre la variable sobrecarga laboral se encuentra en un nivel medio en el 50% y el 50% en nivel bajo, el nivel alto no registró ningún porcentaje.

Figura 2.

Distribución de niveles de la variable estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021.



Interpretación

En la figura 5 se puede visualizar que la variable estrés se encuentra en un nivel medio en el 97% de los trabajadores de salud, el 3% tiene un nivel alto de estrés, mientras que el nivel bajo no registró ningún porcentaje.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis general

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 3.

Relación de la variable sobrecarga laboral y el estrés.

			Sobrecarga laboral (agrupado)	Estrés (agrupado)
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	-,059
		Sig. (bilateral)	.	,562
		N	100	100
	Estrés (agrupado)	Coefficiente de correlación	-,059	1,000
		Sig. (bilateral)	,562	.
		N	100	100

Interpretación

En la tabla 3 se evidencia que no existe relación entre las variables sobrecarga laboral y estrés con un p-valor de 0.562 mayor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la carga física y el estrés.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la carga física y el estrés.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 4.

Relación de la dimensión carga física y el estrés.

		Carga física (agrupado)	Estrés (agrupado)
Rho de Spearman	Carga física (agrupado)	1,000	-,076
	Sig. (bilateral)	.	,450
	N	100	100
Estrés (agrupado)	Coefficiente de correlación	-,076	1,000
	Sig. (bilateral)	,450	.
	N	100	100

Interpretación

En la tabla 4 se evidencia que no existe relación entre las variables carga física y estrés con un p-valor de 0.450 mayor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la carga mental y el estrés.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre la carga mental y el estrés.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 5.

Relación de la dimensión carga mental y el estrés.

		Carga mental (agrupado)	Estrés (agrupado)
Rho de Spearman	Carga mental (agrupado)	1,000	-,117
	Coeficiente de correlación	.	,247
	Sig. (bilateral)	100	100
Estrés (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,117	1,000
	Sig. (bilateral)	,247	.
	N	100	100

Interpretación

En la tabla 5 se evidencia que no existe relación entre las variables carga mental y estrés con un p-valor de 0.247 mayor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación positiva y significativa entre los trabajos a turnos y el estrés.

Ho: No existe relación positiva y significativa entre los trabajos a turnos y el estrés

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 6.

Relación de la dimensión trabajo a turno y el estrés.

		Trabajo a turno (agrupado)	Estrés (agrupado)
Rho de Spearman	Trabajo a turno (agrupado)		
		Coeficiente de correlación	-,074
		Sig. (bilateral)	,375
		N	100
Estrés (agrupado)			
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,375
		N	100

Interpretación

En la tabla 6 se evidencia que no existe relación entre las variables trabajo a turno y estrés con un p-valor de ,375 mayor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación positiva y significativa entre el nivel de factores de la organización y el estrés.

Ho: No Existe relación positiva y significativa entre el nivel de factores de la organización y el estrés.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 7

Relación de la dimensión factores de organización y el estrés.

		Factores de organización (agrupado)	Estrés (agrupado)
Rho de Spearman	Factores de organización (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,156
		N	100
	Estrés (agrupado)	Coefficiente de correlación	-,143
Sig. (bilateral)		,156	
N		100	

Interpretación

En la tabla 7 se evidencia que no existe relación entre las variables factores de la organización y estrés con un p-valor de 0.158 mayor que 0.05 por lo tanto se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

El estudio se realizó con 100 profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, en el mes de noviembre de 2021, aplicándose dos instrumentos: un cuestionario que permitió realizar la medición de la variable sobrecarga laboral, compuesto por 68 preguntas y otro para realizar la medición de la variable estrés con 34 preguntas, con el objetivo general de determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021, para lo cual se evalúa cada variable con sus respectivas dimensiones.

Para la primera variable las dimensiones son cuatro: carga física con 16 ítem, carga mental con 15 ítem, trabajo a turnos con 13 ítem y factores de organización con 24 ítem, con una escala de valoración dicotómica sí - no. En el caso de la segunda variable con 3 dimensiones: físico con 4 ítem; psicológicos con 20 ítem y social con 10 ítem, con una escala de valoración tipo Likert siempre (5) casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Con respecto al objetivo general se puede señalar que no existe relación entre las variables sobrecarga laboral y estrés pues el grado de significancia es de $p > 0,05$ con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados guardan concordancia con el estudio llevado a cabo por Garma y Sánchez (2019) quienes pudieron evidenciar que el 80% de profesionales de enfermería tenía un nivel medio de estrés laboral, pero la correlación con la sobrecarga fue negativa con un $p = 0.1972 > 0.05$.

En contraste con estos resultados se encuentra el trabajo realizado por Zenozain (2018) quien pudo hallar que el 54,75% del personal enfermero tiene un alto nivel de carga laboral y el 50,7% un alto grado de estrés, evidencian una correlación de $Rho = 0,321$ y un $p < 0.01$.

Si bien es cierto los profesionales de enfermería laboran en condiciones sumamente demandantes y con un alto nivel de exigencia por el alto número de pacientes que requieren atención, en condiciones que muchas veces no son las

más adecuadas, también es verdad que las estrategias de afrontamiento de cada persona y el contexto en el cual se desempeña el trabajo pueden ser muy diversos y generar reacciones diferentes frente a situaciones de sobrecarga laboral, tal como se sustenta en la teoría del trabajo equilibrado de Smith y Carayon, quienes aseveran que la sobrecarga de trabajo involucra una serie de aspectos que inciden en las reacciones y emociones de los trabajadores, pero que estas pueden variar en función a las condiciones y acciones que se despliegan dentro del entorno de trabajo y, por la misma persona (Carayon et al., 2020).

En esta misma línea, De Hert (2020) señalan que el trabajo dentro de toda organización debe buscar un equilibrio entre las demandas y la capacidad de control y afrontamiento que tienen los trabajadores; sin embargo, también puede existir lo que él denomina la latitud de decisión, que es el punto de encuentro entre ambas variables y las acciones que asumen los trabajadores cuando llegan a este punto.

Esta situación, puede verse reflejada de alguna manera dentro del ámbito del Hospital de Ventanilla, lugar en el que se ha realizado la presente investigación y que ha encontrado una población enfermera con una alta demanda de trabajo y de exigencia en las diversas labores que realiza, pero que han logrado establecer mecanismos que ayudan a manejar la situación y que se ha expresado en los resultados que aquí se reflejan.

En cuanto al objetivo específico 1 se puede señalar que no existe relación entre la dimensión carga física y estrés, pues el grado de significancia es de $p > 0,05$ con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados encuentran similitud con la investigación desarrollada por Jiménez y Laredo (2020) quienes hallaron relación entre sobrecarga laboral en su dimensión trabajos físicos con el estrés laboral.

Posición que contrasta con estos hallazgos se puede ubicar en la investigación realizada por Ezech y Etodike (2017), quienes pudieron evidenciar que existe relación entre carga física y estrés, situación que también se condice con la

conceptualización que hacen Smith y Carayon et al. (2020) respecto a la carga física, señalando que está referida a todos aquellos recursos o materiales que implican un esfuerzo físico que supera la capacidad que tiene el personal de enfermería, incluyendo posturas o elementos que generan exigencia extrema.

Sin embargo, también es necesario precisar que el equipo de profesionales que labora en el Hospital de Ventanilla, reflejan un nivel medio en la dimensión carga física, situación que debido a las circunstancias que se viven actualmente han ido asumiendo y manejando de la mejor manera posible y que no llega a niveles de estrés extremos, pues, tal como señalan García y Gil (2016) estos cuadros de estrés se presentan cuando existen grandes presiones laborales que no están acordes a su capacidad de afrontamientos, pero también señalan la capacidad que tiene la persona de poder asumir estas situaciones, manejarlas y evitar caer en complicaciones que pongan en riesgo su bienestar y su salud.

En cuanto al objetivo específico 2 se puede señalar que no existe relación entre la dimensión carga mental y sobrecarga laboral, pues el grado de significancia es de $p > 0,05$ con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados encuentran similitud con la investigación desarrollada por Ezeh y Etodike (2017) quienes hallaron que la carga mental no se encuentra relacionada con el estrés.

Por otra parte, se encuentra contraste en la investigación efectuada por Birhanu et al. (2018) quienes reportaron incidencia de estrés en el 68,2% de la muestra de enfermeras y asociación entre sobrecarga laboral y estrés, junto con las dimensiones carga mental, carga física y organización del trabajo.

Las diferencias en estos resultados pueden explicarse en la referida teoría del trabajo equilibrado propuesta por Carayon et al. (2020), pues tal como ellos señalan el ser humano tiene reacciones muy diversas frente a determinadas situaciones y, en esa medida, su capacidad de respuesta va a tener una multiplicidad de acciones.

En esa línea y considerando que el personal que se analiza en esta investigación corresponde al ámbito de la salud, es pertinente tomar en cuenta lo señalado por Sungin et al. (2020), quienes refieren que la misión que llevan a cabo estos profesionales trasciende las condiciones, los esfuerzos y las exigencias que se presentan de manera insoslayable, buscando permanentemente mecanismos para afrontar las situaciones inherentes a la naturaleza de su trabajo, a fin de cumplir la misión para que la han sido llamados.

Respecto al objetivo específico 3 se puede señalar que no existe relación entre la dimensión trabajo a turno y sobrecarga laboral, pues el grado de significancia es de $p > 0,05$ con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna

Estos resultados encuentran contraste con la investigación desarrollada por Cornejo y Tito (2019) quienes hallaron un nivel de correlación entre sobrecarga laboral y estrés con un nivel de .679 de acuerdo a Pearson. Sin embargo, se puede hallar cierta concordancia con la teoría existente, pues los factores que afectan o producen estrés no se encuentran necesariamente solo en la dimensión trabajo a turnos, sino también en otros aspectos como las condiciones laborales, la infraestructura, la escasez de equipos y mobiliario, entre otros factores.

Se recogen aquí los postulados propuestos por Karasek en su teoría demanda-control, quien señala que si bien es cierto existe factores físicos, psicológicos y sociales que tienen incidencia directa con el estrés que se produce en el personal, en este caso, profesionales de enfermería, también es verdad que existen herramientas que naturalmente manejan los seres humanos en la búsqueda de enfrentar situaciones que consideran de alta demanda o peligro, en aras de poder controlarlas y evitar verse perjudicados (Downes et al, 2020).

Así, si el entorno laboral presenta un entorno hostil o excesivamente demandante, el personal enfermero realizará esfuerzos conscientes o inconscientes para realizar el trabajo de la forma que más dominen, evitando caer

en el estrés, situación que al parecer se está manejando de esa manera en el hospital de Ventanilla.

Con relación al objetivo específico 4 se puede señalar que no existe relación entre la dimensión factores de organización y sobrecarga laboral, pues el grado de significancia es de $p > 0,05$ con lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Estos resultados se respaldan en la teoría propuesta por Savic et al. (2019) quien señala que los horarios asignados al personal, muchas veces pueden ser excesivos, constituyéndose en situaciones que actualmente se viven con mucha frecuencia, pero que no necesariamente afectan de manera directa, pues son muchas las situaciones generadoras de estrés en las diferentes instituciones de salud.

Así también, se encuentra contraste con la investigación llevada a cabo por Jain (2019) quien halló altos niveles de estrés en el personal enfermero debido a situaciones de sobrecarga laboral y los aspectos relacionados a esta variable.

VI. CONCLUSIONES

- Primera : No existe relación entre las variables sobrecarga laboral y estrés en los profesionales de enfermería con un p-valor 0.562 con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Segunda : No existe relación entre la dimensión carga física y estrés con un p-valor -,076, con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Tercera : No existe relación entre la dimensión carga mental y estrés en los profesionales de enfermería con un p-valor -,117 con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Cuarta : No existe relación entre la dimensión trabajo a turno y estrés en los profesionales de enfermería con p-valor de -,074 con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Quinta : No existe relación entre la dimensión factores de organización y estrés en los profesionales de enfermería con un p-valor -,143 con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera : Evaluar factores como horarios, condiciones de trabajo, infraestructura, equipos, comunicación con sus compañeros y con los pacientes, entre otros que señala la teoría y que podrían estar generando estrés en el personal enfermero que labora en el Hospital de Ventanilla, a fin de detectar la causa real que provoca estos cuadros que ponen en riesgo su salud mental, física y emocional.
- Segunda : Establecer de forma precisa las asignaciones y funciones de cada integrante del personal enfermero dentro del Hospital de Ventanilla, mediante la actualización del manual de organización y funciones, a fin de tener un panorama claro respecto a las actividades que cumplen en esta institución de salud y evitar riesgos innecesarios.
- Tercera : Elaborar un plan de apoyo psicológico para los profesionales de enfermería, de modo que se puedan realizar acciones de prevención frente a las diversas problemáticas que se presentan dentro de la institución y evitar que, en algún momento, se vean afectados por cuadros de estrés u otros que obstaculicen en el normal ejercicio de sus funciones.
- Cuarta : Continuar con el plan de rotaciones y horarios que se viene trabajando, para no recargar a las profesionales enfermeras y puedan continuar realizando sus funciones de forma eficaz y eficiente.
- Quinta : Realizar planes de acción que conlleven a mejorar los factores relacionados con la organización de las labores asignadas, al personal de enfermería, de modo que se pueda optimizar la atención y los cuidados de enfermería que brindan dentro del Hospital de Ventanilla.

REFERENCIAS

- Arrogante, O. (2016) Estrategias de afrontamiento al estrés laboral en Enfermería. *Enfermería*, 19(10): 71-76. <https://www.enfermeria21.com/revistas/metadatos/articulo/81011/estrategias-de-afrontamiento-al-estres-laboral-en-enfermeria/>
- Alatalo, S. O. (2018). Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 43, 226-233. <https://brandattachment.com/wp-content/uploads/2018/04/13.Linking-concepts-of-playfulness-and-well-being-at-work-in-retail-sector.pdf>
- Bakker, A.B. & De Vries, Y.J. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34, 1-21. doi:<https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Baldini-Soares, C., Peduzzi, M., & Vianna - Da Costa, M. (2020). Nursing workers: Covid-19 pandemic and social inequalities. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 54. doi:<https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020ed0203599>
- Ben-Zur, H. (2019). Transactional Model of Stress and Coping. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_2128-1
- Birhanu, M., & Gebrekidan, B. T. (2018). Workload Determines Workplace Stress among Health Professionals Working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *Journal of Environmental and Public Health*, 2018, 1-8. doi:<https://doi.org/10.1155/2018/6286010>
- Boluarte-Carbajal, A., Sánchez-Boluarte, A., Rodríguez-Boluarte, A., & Merino-Soto, C. (2020). Working conditions and emotional impact in healthcare workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Quality*, 35(6), 401-408. doi:10.1016/j.jhqr.2020.08.002
- Burr, H., Muller, G., Rose, U., Formazin, M., Clausen, T., Schulz, A., et al. (2021). The Demand–Control Model as a Predictor of Depressive Symptoms—Interaction and Differential Subscale Effects: Prospective Analyses of 2212

- German Employees. *Environmental Research and Public Health*, 18, 1-13.
doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18168328>
- Calderón-De La Cruz, G.A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127.
doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Carayon, P. (2009) The Balance Theory and the Work System Model Twenty Years Later. *Internacional de Interacción Hombre-Computadora*. 25(5) 313-327.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10447310902864928?src=recsys&journalCode=hihc20>
- Carayon, P., Wooldridge, A., Hoonakker, P., Schoofs, A., & Kelly, M. M. (2021). SEIPS 3.0: Human-Centered Design of the Patient Journey for Patient Safety. *Appl Ergon*, 84.
doi:<https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.apergo.2019.103033>
- Catton, R.N. (2020) Global challenges in health and health care for nurses and midwives everywhere. *International Nursing Review*. 67(1): 4-6.
<https://doi.org/10.1111/inr.12578>
- Chiang, M. G. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21(2), 111-128. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2021). *Transparencia*. Obtenido de <https://www.cep.org.pe/>
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2020). *Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras*. Obtenido de https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_S P.pdf

- De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies. *Local Reg Anesth*, 13, 171-183. doi:<https://dx.doi.org/10.2147%2FLRA.S240564>
- Downes, P. E., Reeves, C. J., & McCornick, B. W. (2020). Incorporating Job Demand Variability Into Job Demands Theory: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 47(6), 1630-1656. doi:<https://doi.org/10.1177%2F0149206320916767>
- Estefanía-Osorio, J. & Cárdenas-Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*, 13(1), 081-090. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=2c5c6233-ba67-4f6b-962e-11d00954ad92%40sessionmgr4007>
- Etim, J. O. (2017). Work-Overload and Work-place Stress on Hospital Staff in UgepUrban of Yakurr Local Government Area, Cross River State,. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 42, 196-206. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/324909886_Work-Overload_and_Work-place_Stress_on_Hospital_Staff_in_UgepUrban_of_Yakurr_Local_Government_Area_Cross_River_State_Nigeria
- Ezeh, L.N. & Etodike, C.E. (2017). Work overload and distributive injustice as predictors of occupational stress among health workers. *International Journal in Management and Social Science*, 5(7). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/338844402_WORK_OVERLOAD_AND_DISTRIBUTIVE_INJUSTICE_AS_PREDICTORS_OF_OCCUPATIONAL_STRESS_AMONG_HEALTH_WORKERS
- Fernández, J.M. & Calderón, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. 28, 281-282. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- García-Iglesias, J.J., Gómez-Salgado, J., Fagundo-Rivera, J., Romero-Martín, M., Ortega-More, M, Navarro-Abal, Y. (2021). Factores predictores de los niveles de burnout y wor, engagement en médicos y enfermeras: una revisión

sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95(1), e1-e24.
<https://medes.com/publication/160212>

García-Moran, M.C. & Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, 11-30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

Garma-Ampuero, A. & Sánchez-Morales, L.M. (2019). *Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, 2019*. Trujillo: Tesis de titulación: Universidad César Vallejo.

Gómez, J.J.; Monsalve, C., San Luis C.; Fernández, R.; Aguayo, R. & Cañadas, G. (2017). Factores de riesgo y niveles de Burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria*, 49(2), 77-85.

Haddad, L.M., Annamaraju, P., Toney-Butler, T.J. (2020) Nursing Shortage. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493175/?report=reader>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza-Torres, C.P. (2018) Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, M. (2014) Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Recursos Humano de Salud*. Obtenido de <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>

Jain, A. (2019). Effects of Work Overload on Job Satisfaction and Stress due to Work Overload: A Case Study of Different Organizations. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 10(3), 1705-1707. doi:10.21275/SR21326142426

Jiménez-Castillo, S.L. & Laredo-Cuya, J.T. (2020). *Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020*. Lima: Tesis de titulación: Universidad César Vallejo.

- Joan, S., Sarwar, H. & Majeed, I. (2017) To Identify the Causes of Stress among Nurses Working in Intensive Care Unit of Ittefaq Hospital Lahore. *International Journal of Social Sciences and Management*. 4(2): 96-109. 10.3126/ijssm.v4i2.17159
- Mert, S., Aydin-Sayilan, A., & Baydernir, C. (2020). Nurse Stress Scale (NSS): Reliability and validity of the Turkish version. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 443-454. doi:<https://doi.org/10.1111/ppc.12606>
- Molina-Chailán, P. M., Muñoz-Coloma, M. & Schlegel-San Martín, G. (2021). Estérs laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 177-185. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
- Obando-Zegarra, R., Arévalo-Ipanaqué, J.M., Aliaga-Sánchez, R.A. & Obando-Zegarra, M. (2020). Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. 29(4). <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *El mundo no está ofreciendo a los niños una vida saludable y un clima adecuado para su futuro.OMS-UNICEF-The Lancet*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/detail/19-02-2020-world-failing-to-provide-children-with-a-healthy-life-and-a-climate-fit-for-their-future-who-unicef-lancet>
- Pérez-Francisco, D. H., Duarte-Climents, G., Del Rosario-Mellán, J. M., Gómez-Salgado, J., Romero-Martín, M., & Sánchez-Gómez, M. B. (2020). Influence of Workload on Primary Care Nurses' Health and Burnout, Patients' Safety, and Quality of Care: Integrative Review. *Healthcare*, 8(1), 12. doi:<https://dx.doi.org/10.3390%2Fhealthcare8010012>
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Finco, G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2020). Job Demand-Control-Support Latent Profiles and Their Relationships with Interpersonal Stressors, Job Burnout, and Intrinsic Work Motivation. *Int. J. Environ Res Public Health*, 17(24), 9430. doi:<https://dx.doi.org/10.3390%2Fijerph17249430>

- Savic, M., Ogeil, R. P., Sechtig, M. J., Lee-Tobin, P., Ferguson, N., & Lubman, D. I. (2019). How Do Nurses Cope with Shift Work? A Qualitative Analysis of Open-Ended Responses from a Survey of Nurses. *Int J Environ Res Public Health*, 16(20). doi:10.3390/ijerph16203821
- Soria-Oliver, M., López, J. S., & Torrano, F. (2018). Relations between mental workload and decision-making in an organizational setting. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30(7), 1-14. doi:10.1186/s41155-017-0061-0
- Starc, J. (2018) Stress Factors among Nurses at the Primary and Secondary Level of Public Sector Health Care: The Case of Slovenia. *Open Access Maced J Med Sci*. 6(2): 416-422. <https://dx.doi.org/10.3889%2Foamjms.2018.100>
- Steege LM. & Rainbow, J. (2017). Fatigue in hospital nurses — ‘Supernurse’ culture is a barrier to addressing problems: A qualitative interview study. *International Journal of Nursing Studies*, 67, 20-28. Obtenido de https://www.wpr.org/sites/default/files/fatigue_in_hospital_nurses_-_supernurse_culture_is_a_barrier_to_addressing_problems_-_a_qualitative_interview_study.pdf
- Sungin, P., Kook, H., Seok, H., Lee, J. H., Lim, D., Hyuk, D., et al. (2020). The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers. *Plo One*, 15(8). doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2021) México necesita otros 115 mil profesionales de enfermería. https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_404.html
- Verburgh, K. (2017). *The relationship between role overload and job stress: the moderating roles of job variety and perceived organizational support*. Países Bajos: Tesis de Licenciatura: Tilburg University.
- Vieco, G.F. & Abello, F. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>

- Yalta-Gomez, V. (2017). *Sobrecarga laboral en enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre-noviembre 2017*. Lima: Tesis de titulación: Universidad César Vallejo.
- Yang-Kun, O., Yi, L., Yu-Ping, C., & Bih, L. (2021). Relationship between Musculoskeletal Disorders and Work Performance of Nursing Staff: A Comparison of Hospital Nursing Departments. *Int J Environ Res Public Health*, 18(13). doi:10.3390/ijerph18137085
- Zenozain-Ríos, I.J. Carga laboral y nivel de estrés de los enfermeros del departamento de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2018. Lima: Tesis de titulación: Universidad Inca Garcilaso de la Vega..
- Zheg , J., Gou, X., Li, H., Xue, H., & Xie, H. (2020). Linking Challenge–Hindrancer Stressors to Safety Outcomes and Performance: A Dual Mediation Model for Construction Workers. *Int J. Environ Res Public Health*, 17(21), 1-15. doi:https://dx.doi.org/10.3390%2Fijerph17217867
- Zheng, Y., Wang C., Pan, W., Zheng, J., Gao, J., Huang, X. et al. (2020) Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. *Front Psychiatry*. https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima – 2021 AUTORA: Carmen del Pilar Rosales Dueñas																																															
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES																																												
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima-2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre nivel de carga física y estrés? 2. ¿Cuál es la relación entre nivel de carga mental y estrés? 3. ¿Cuál es la relación entre nivel de trabajos a turnos y estrés? 4. ¿Cuál es la relación entre nivel de factores de la organización y estrés? 	<p>Objetivo general: Determinar cuál es la relación entre sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima-2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar cuál es la relación entre nivel de carga física y estrés. Determinar cuál es la relación entre nivel de carga mental y estrés. Determinar cuál es la relación entre nivel de trabajos a turnos y estrés. Determinar cuál es la relación entre nivel de factores de la organización y estrés.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación positiva y significativa entre sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima-2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre nivel de carga física y estrés. Existe relación positiva y significativa entre nivel de carga mental y estrés. Existe relación positiva y significativa entre nivel de trabajos a turnos y estrés. Existe relación positiva y significativa entre nivel de factores de la organización y estrés.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: left; padding: 5px;">Variable 1: Sobrecarga laboral</th> </tr> <tr> <th style="width: 15%; text-align: center; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 35%; text-align: center; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 20%; text-align: center; padding: 5px;">Ítems</th> <th style="width: 30%; text-align: center; padding: 5px;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">D1: Carga física</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> – Postura – Desplazamiento – Esfuerzo muscular </td> <td style="padding: 5px;">1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16</td> <td style="padding: 5px;">Alto 46-68 Medio 23-45</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D2: Carga mental</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> – Atención – Pausas – Ritmo de trabajo – Tratamiento – Información – Experiencias </td> <td style="padding: 5px;">17, 18 19, 20 21, 22 23, 24, 25, 26 27, 28 29, 30, 31</td> <td style="padding: 5px;">Bajo 0-22</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D3: Trabajo a turnos</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> – Turnos – Calendario – Estabilidad – Registro adecuado – Evaluación de la salud – Respeto al ciclo de vida – Protección y seguridad – Limitaciones </td> <td style="padding: 5px;">32 33 34, 35 36 37 38, 39, 40, 41 42, 43 44</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D4: Factores de organización</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> – Tareas – Preparación – Iniciativa – Informes – Toma de decisiones – Relaciones interpersonales </td> <td style="padding: 5px;">45, 46, 47 48, 49, 50, 51 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 59 60, 61, 62 63, 64, 65, 66, 67, 68</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th colspan="4" style="text-align: left; padding: 5px;">Variable 2: Estrés</th> </tr> <tr> <th style="width: 15%; text-align: center; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 35%; text-align: center; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 20%; text-align: center; padding: 5px;">Ítems</th> <th style="width: 30%; text-align: center; padding: 5px;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">D1: Físico</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> – Carga de trabajo </td> <td style="padding: 5px;">1, 2, 3, 4</td> <td style="padding: 5px;">Alto 95-108</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D2: Psicológico</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> – Muerte y sufrimiento – Preparación insuficiente – Falta de apoyo e incertidumbre en el trabajo. </td> <td style="padding: 5px;">5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, 24</td> <td style="padding: 5px;">Medio 75-94 Bajo 56-74</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">D3: Social</td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> – Problemas con médicos – Problemas con otros miembros de enfermería </td> <td style="padding: 5px;">25, 26, 27, 28, 29 30, 31, 32, 33, 34,</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Variable 1: Sobrecarga laboral				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	D1: Carga física	<ul style="list-style-type: none"> – Postura – Desplazamiento – Esfuerzo muscular 	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	Alto 46-68 Medio 23-45	D2: Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> – Atención – Pausas – Ritmo de trabajo – Tratamiento – Información – Experiencias 	17, 18 19, 20 21, 22 23, 24, 25, 26 27, 28 29, 30, 31	Bajo 0-22	D3: Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> – Turnos – Calendario – Estabilidad – Registro adecuado – Evaluación de la salud – Respeto al ciclo de vida – Protección y seguridad – Limitaciones 	32 33 34, 35 36 37 38, 39, 40, 41 42, 43 44		D4: Factores de organización	<ul style="list-style-type: none"> – Tareas – Preparación – Iniciativa – Informes – Toma de decisiones – Relaciones interpersonales 	45, 46, 47 48, 49, 50, 51 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 59 60, 61, 62 63, 64, 65, 66, 67, 68		Variable 2: Estrés				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	D1: Físico	<ul style="list-style-type: none"> – Carga de trabajo 	1, 2, 3, 4	Alto 95-108	D2: Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> – Muerte y sufrimiento – Preparación insuficiente – Falta de apoyo e incertidumbre en el trabajo. 	5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, 24	Medio 75-94 Bajo 56-74	D3: Social	<ul style="list-style-type: none"> – Problemas con médicos – Problemas con otros miembros de enfermería 	25, 26, 27, 28, 29 30, 31, 32, 33, 34,	
Variable 1: Sobrecarga laboral																																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																												
D1: Carga física	<ul style="list-style-type: none"> – Postura – Desplazamiento – Esfuerzo muscular 	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	Alto 46-68 Medio 23-45																																												
D2: Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> – Atención – Pausas – Ritmo de trabajo – Tratamiento – Información – Experiencias 	17, 18 19, 20 21, 22 23, 24, 25, 26 27, 28 29, 30, 31	Bajo 0-22																																												
D3: Trabajo a turnos	<ul style="list-style-type: none"> – Turnos – Calendario – Estabilidad – Registro adecuado – Evaluación de la salud – Respeto al ciclo de vida – Protección y seguridad – Limitaciones 	32 33 34, 35 36 37 38, 39, 40, 41 42, 43 44																																													
D4: Factores de organización	<ul style="list-style-type: none"> – Tareas – Preparación – Iniciativa – Informes – Toma de decisiones – Relaciones interpersonales 	45, 46, 47 48, 49, 50, 51 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58 59 60, 61, 62 63, 64, 65, 66, 67, 68																																													
Variable 2: Estrés																																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																												
D1: Físico	<ul style="list-style-type: none"> – Carga de trabajo 	1, 2, 3, 4	Alto 95-108																																												
D2: Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> – Muerte y sufrimiento – Preparación insuficiente – Falta de apoyo e incertidumbre en el trabajo. 	5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 23, 24	Medio 75-94 Bajo 56-74																																												
D3: Social	<ul style="list-style-type: none"> – Problemas con médicos – Problemas con otros miembros de enfermería 	25, 26, 27, 28, 29 30, 31, 32, 33, 34,																																													

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: Correlacional, no experimental de corte transversal.</p> <div data-bbox="241 432 387 560" style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde: M: Muestra O1: Variable 1: sobrecarga laboral O2: Variable: estrés r: Relación entre sobrecarga laboral y estrés</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 100 profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 100 profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla</p>	<p>Variable 1: sobrecarga laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital de Ventanilla Forma de aplicación: individual.</p> <hr/> <p>Variable 2: estrés</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital de Ventanilla Forma de aplicación: individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Una vez que se realizó la recolección de datos, se elaboró una matriz de datos en Excel 2016 y se procesó mediante el software SPSS vs. 26 para realizar el análisis estadístico, mediante las respectivas tablas y figuras.</p> <p>INFERENCIAL: La contrastación de las hipótesis se llevó a cabo mediante el chi cuadrado y se hizo uso del SPSS versión 26.</p>

Anexo 2: Matrices de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable sobrecarga laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Nivel y rangos
Sobrecarga laboral	Interacción que existe entre el nivel de exigencia de las actividades laborales y las capacidades que tiene la persona para realizarlas (Calderón <i>et al.</i> , 2018)	Se medirá a través de un cuestionario que considera las dimensiones carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de organización.	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	Si 1 No 0	Alto 46-68 Medio 23-45 Bajo 0-22
			Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento Información Experiencias		
			Trabajo a turnos	Turnos Calendario Estabilidad Registro adecuado Evaluación de la salud Respeto al ciclo de vida Protección y seguridad Limitaciones		
			Factores de organización	Tareas Preparación Iniciativa Informes Toma de decisiones Relaciones interpersonales		

Operacionalización de la variable estrés

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Nivel y rangos
Estrés	Reacción que presenta una persona frente a exigencias o presiones laborales que no son acordes con sus capacidades y conocimientos, poniendo a prueba la capacidad de afrontamiento (Organización Mundial de la Salud, 2004, citada en García & Gil, 2016).	Se medirá mediante un cuestionario que considera tres dimensiones: físico, psicológico y social.	Físico	Carga de trabajo	Ordinal Lickert	Alto 95-108 Medio 75-94 Bajo 56-74
			Psicológico	Muerte y sufrimiento Preparación insuficiente Falta de apoyo e incertidumbre en el trabajo		
			Social	Problemas con médicos Problemas con otros miembros de enfermería		

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario para medir la variable sobrecarga laboral

	ÍTEMS	No	Sí
N°	Dimensión 1: carga física		
	Postura		
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral.		
	Desplazamiento		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro.		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg		
	Esfuerzo muscular		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos.		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas.		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos.		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad.		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse.		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas		
16	Se manipula el manejo de las cargas de manera correcta		
	Dimensión 2: Carga mental		
	Atención		
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.		
	Pausas		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas.		
	Ritmo de trabajo		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia		
	Tratamiento		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.		
	Información		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos		

28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.		
	Experiencias		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.		
	Dimensión 3: Trabajo a turnos		
	Turnos		
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
	Calendario		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.		
	Estabilidad		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.		
35	Los equipos de trabajo son estables.		
	Registro adecuado		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.		
	Evaluación de la salud		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la iniciar la jornada laboral		
	Respeto al ciclo de vida		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.		
	Protección y seguridad		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.		
	Limitaciones		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.		
	Dimensión 4: Factores de la organización		
	Tareas		
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.		
47	Se realizan tareas con identidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).		

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

Cuestionario para medir la variable estrés

PRESENTACIÓN

Estimados participantes es grato saludarlos. Soy estudiante de la Maestría en Gerencia de la Salud de la Universidad César Vallejo y presento este documento que forma parte del estudio que se está realizando sobre “Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima – 2021”. Por ello, pido su apoyo para recolectar datos de suma valía para el desarrollo de este trabajo. Se les pide la mayor sinceridad en sus respuestas. Se agradece su participación y generosa colaboración.

INSTRUCCIONES: Se pide que respondan a las preguntas planteadas en cada uno de los ítems, los cuales están referidos al problema de investigación, marque con un aspa la alternativa que considere conveniente.

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

Físico	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
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.					
Psicológicos	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
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.					

Social	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
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.					

Anexo 3.1. Consentimiento informado

Institución : Universidad César Vallejo

Investigadora: Rosales Dueñas, Carmen del Pilar ([0000-0002-9207-5178](tel:0000-0002-9207-5178))

Título : Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima – 2021.

Propósito del estudio: estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado “Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima – 2021” este es un estudio desarrollado por la investigadora Carmen del Pilar Rosales Dueñas, de la Universidad César Vallejo. El propósito de este estudio es determinar la relación entre sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima – 2021.

Procedimientos:

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

- Se le va a brindar las fichas de preguntas para su debida respuesta
- Se le informará sobre la investigación y se le solicitará su firma
- Se le enseñara cómo deben ser llenadas las fichas

La encuesta puede demorar unos 30 minutos. sus respuestas serán protegidas, solo la investigadora conocerá su respuesta. los resultados de la investigación se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: su participación en el estudio no traerá ningún riesgo por sus respuestas y ningún daño hacia su integridad.

Beneficios: si desea usted podrá tener los resultados de la investigación por el medio más adecuado y fácil lo cual será de mucha utilidad en su vida.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

si usted se siente incómodo durante el proceso, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. puede comunicarse con la investigadora Carmen del Pilar Rosales Dueñas con número de teléfono 955488216.

Consentimiento

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

Participante:**Nombres****DNI:**

Investigador**Nombres: Carmen del Pilar Rosales
Dueñas****DNI:**

Anexo 3.2. Formato de validación del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SOBRECARGA LABORAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral	X		X		X		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro	X		X		X		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral	X		X		X		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente	X		X		X		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos	X		X		X		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	X		X		X		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad	X		X		X		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas	X		X		X		
16	Se manipula el manejo de cargas de manera correcta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas	X		X		X		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	X		X		X		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.	X		X		X		
24	La información se percibe correctamente.	X		X		X		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.	X		X		X		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.	X		X		X		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	X		X		X		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Sí	No	Sí	No	Sí	No
32	El Trabajo que se realiza es a turnos.	X		X		X	
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.	X		X		X	
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.	X		X		X	
35	Los equipos de trabajo son estables.	X		X		X	
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X	
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral.	X		X		X	
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X	
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X	
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X	
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	X		X		X	
42	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X	
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.	X		X		X	
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4	Sí	No	Sí	No	Sí	No
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X	
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	X		X		X	
47	Se realizan tareas con identidad propias (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X	
48	La preparación de los trabajadores esté en relación con el trabajo que realizan.	X		X		X	
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X	
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X	
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin <u>posibilidad</u> de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X	
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	X		X		X	
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X	
54	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X	
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X	
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X	
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X	
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	X		X		X	
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X	
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X	
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	X		X		X	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X	

64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	X		X		X	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	X		X		X	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	X		X		X	
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	X		X		X	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Zoila Paola Becerra Castillo **DNI: 40144875**

Especialidad del validador: MBA.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 9 de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SOBRECARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral	X		X		X		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro	X		X		X		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral	X		X		X		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente	X		X		X		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos	X		X		X		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	X		X		X		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad	X		X		X		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas	X		X		X		
16	Se manipula el manejo de cargas de manera correcta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas	X		X		X		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	X		X		X		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.	X		X		X		
24	La información se percibe correctamente.	X		X		X		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.	X		X		X		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.	X		X		X		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	X		X		X		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32	El Trabajo que se realiza es a turnos.	X		X		X		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.	X		X		X		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.	X		X		X		
35	Los equipos de trabajo son estables.	X		X		X		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral.	X		X		X		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	X		X		X		
42	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.	X		X		X		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	X		X		X		
47	Se realizan tareas con identidad propias (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X		
48	La preparación de los trabajadores esté en relación con el trabajo que realizan.	X		X		X		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	X		X		X		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X		
54	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	X		X		X		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	X		X		X		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		

64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	X		X		X	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa.	X		X		X	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitando situaciones de acoso.	X		X		X	
67	Si la tarea se realiza en un ambiente aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	X		X		X	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personas externas está establecido un programa de actuación.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mgtr. Iván Javier Basurto Santillán**

DNI:07345898

Especialidad del validador: **Educación – Administración – Investigación**

Lima, 9 de octubre de 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SOBRECARGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	El trabajo permite cambiar la posición de pie-sentado	X		X		X		
2	Mantiene la columna en una postura adecuada de pie o sentado	X		X		X		
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros durante la jornada laboral	X		X		X		
4	El trabajo exige desplazamiento de un lugar a otro	X		X		X		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior de la jornada laboral	X		X		X		
6	Se realizan desplazamientos con cargas menores a 2 kg.	X		X		X		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular frecuente	X		X		X		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	X		X		X		
9	Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	X		X		X		
10	Si se manipulan cargas estas son menores a 3 kilos	X		X		X		
11	Los pesos que deben manipularse son menores a 25 kg.	X		X		X		
12	El peso de la carga permite movilizar con facilidad.	X		X		X		
13	El tamaño de la carga permite movilizar con facilidad	X		X		X		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	X		X		X		
15	Se ha informado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas	X		X		X		
16	Se manipula el manejo de cargas de manera correcta	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	X		X		X		
18	Debe mantenerse la atención al menos la mitad del tiempo o solo de forma parcial.	X		X		X		
19	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
20	Se puede cometer algún error sin que provoque daños sobre otras personas	X		X		X		
21	El ritmo de trabajo es por causas externas.	X		X		X		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente realizado por un trabajador con experiencia.	X		X		X		
23	El trabajo se basa en los procesos de información.	X		X		X		
24	La información se percibe correctamente.	X		X		X		
25	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable.	X		X		X		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	X		X		X		
28	El diseño de trabajo es adecuado a la acción requerida.	X		X		X		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce los procedimientos y los equipos.	X		X		X		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones.	X		X		X		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
32	El Trabajo que se realiza es a turnos.	X		X		X		
33	El calendario de turnos se conoce con anticipación.	X		X		X		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los grupos.	X		X		X		
35	Los equipos de trabajo son estables.	X		X		X		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada.	X		X		X		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de iniciar la jornada laboral.	X		X		X		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	X		X		X		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	X		X		X		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	X		X		X		
41	La descripción a un turno nocturno es inferior a un turno diurno.	X		X		X		
42	Los servicios y medio de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos en el turno diurno y nocturno.	X		X		X		
43	La carga de trabajo es menor en el turno noche.	X		X		X		
44	Existe en la institución una política de limitación para trabajar en turno nocturno.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
45	El trabajo permite realizar tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	X		X		X		
46	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas.	X		X		X		
47	Se realizan tareas con identidad propias (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión).	X		X		X		
48	La preparación de los trabajadores esté en relación con el trabajo que realizan.	X		X		X		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	X		X		X		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	X		X		X		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	X		X		X		
52	El trabajador puede tener iniciativa de resolver algunas incidencias.	X		X		X		
53	Puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesite.	X		X		X		
54	Puede elegir el método de trabajo.	X		X		X		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	X		X		X		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	X		X		X		
57	Las instrucciones de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	X		X		X		
58	Se evitan las incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	X		X		X		
59	Se informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	X		X		X		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	X		X		X		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores.	X		X		X		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	X		X		X		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Físicos							
1	Sus labores en el servicio de emergencia implican tareas no relacionadas con la enfermería.	X		X		X		
2	El tiempo para completar sus labores de cuidados como enfermera es insuficiente.	X		X		X		
3	Durante su servicio en Emergencia ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de profesionales de Enfermería.	X		X		X		
4	El personal de Enfermería es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Psicológicos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Se sienten afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	X		X		X		
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de los pacientes.	X		X		X		
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció una estrecha relación.	X		X		X		
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	X		X		X		
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando el médico responsable no está.	X		X		X		
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	X		X		X		
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	X		X		X		
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.	X		X		X		
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a)	X		X		X		
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	X		X		X		
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	X		X		X		
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.	X		X		X		
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento a un paciente.	X		X		X		
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	X		X		X		
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas de la unidad acerca de problemas relacionados a los pacientes.	X		X		X		
20	Se siente importante ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	X		X		X		
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenado o equipos electrónicos le irritan demasiado.	X		X		X		

22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.	X		X		X	
23	Le da temor la muerte de un paciente cuando no hay un médico presente.	X		X		X	
24	Le genera pánico la ausencia de un médico ante una urgencia médica.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Social	Sí	No	Sí	No	Sí	No
25	Tiene conflictos con un médico.	X		X		X	
26	Le enfurece ser criticado por un médico	X		X		X	
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que un médico da a un paciente.	X		X		X	
28	Si un médico le ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	X		X		X	
29	Cuando un médico da información inadecuada sobre la situación médica de un paciente usted le critica.	X		X		X	
30	Tiene conflictos con el supervisor (a)	X		X		X	
31	Las dificultades al trabajar con un enfermero(a) o enfermeros (as) en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.	X		X		X	
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	X		X		X	
33	Le dificulta trabajar con un(a) enfermeros (as) en particular externos (as) a su unidad.	X		X		X	
34	Ser criticado por un supervisor le produce sentimientos de odio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Zoila Paola Becerra Castillo **DNI: 40144875**

Especialidad del validador: MBA.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 9 de octubre de 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Físicos							
1	Sus labores en el servicio de emergencia implican tareas no relacionadas con la enfermería.	X		X		X		
2	El tiempo para completar sus labores de cuidados como enfermera es insuficiente.	X		X		X		
3	Durante su servicio en Emergencia ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de profesionales de Enfermería.	X		X		X		
4	El personal de Enfermería es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Psicológicos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Se sienten afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	X		X		X		
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de los pacientes.	X		X		X		
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció una estrecha relación.	X		X		X		
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	X		X		X		
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando el médico responsable no está.	X		X		X		
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	X		X		X		
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	X		X		X		
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.	X		X		X		
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a)	X		X		X		
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	X		X		X		
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	X		X		X		
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremedida.	X		X		X		
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento a un paciente.	X		X		X		
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	X		X		X		
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas de la unidad acerca de problemas relacionados a los pacientes.	X		X		X		
20	Se siente importante ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	X		X		X		
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenado o equipos electrónicos le irritan demasiado.	X		X		X		

22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.	X		X		X	
23	Le da temor la muerte de un paciente cuando no hay un médico presente.	X		X		X	
24	Le genera pánico la ausencia de un médico ante una urgencia médica.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Social		Sí	No	Sí	No	Sí	No
25	Tiene conflictos con un médico.	X		X		X	
26	Le enfurece ser criticado por un médico	X		X		X	
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que un médico da a un paciente.	X		X		X	
28	Si un médico le ordena lo que parece ser un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	X		X		X	
29	Cuando un médico da información inadecuada sobre la situación médica de un paciente usted le critica.	X		X		X	
30	Tiene conflictos con el supervisor (a)	X		X		X	
31	Las dificultades al trabajar con un enfermero(a) o enfermeros (as) en particular, de su propia unidad, disminuye su eficiencia.	X		X		X	
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas de su unidad.	X		X		X	
33	Le dificulta trabajar con un(a) enfermeros (as) en particular externos (as) a su unidad.	X		X		X	
34	Ser criticado por un supervisor le produce sentimientos de odio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. Iván Javier Basurto Santillán

DNI:07345898

Especialidad del validador: Educación – Administración – Investigación

Lima, 9 de octubre de 2021.

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Físicos							
1	Sus labores en el servicio de emergencia implican tareas no relacionadas con la enfermería.	X		X		X		
2	El tiempo para completar sus labores de cuidados como enfermera es insuficiente.	X		X		X		
3	Durante su servicio en Emergencia ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de profesionales de Enfermería.	X		X		X		
4	El personal de Enfermería es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Psicológicos	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Se sienten afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	X		X		X		
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de los pacientes.	X		X		X		
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció una estrecha relación.	X		X		X		
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	X		X		X		
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando el médico responsable no está.	X		X		X		
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	X		X		X		
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	X		X		X		
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.	X		X		X		
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a)	X		X		X		
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	X		X		X		
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	X		X		X		
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.	X		X		X		
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento a un paciente.	X		X		X		
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	X		X		X		
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas de la unidad acerca de problemas relacionados a los pacientes.	X		X		X		
20	Se siente importante ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	X		X		X		
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenado o equipos electrónicos le irritan demasiado.	X		X		X		

Validez de los instrumentos

Validez por juicio de expertos.

Experto				Sobrecarga laboral	Estrés
Mtra.	Zoila	Paola	Becerra	Aplicable	Aplicable
Castillo					
Mtro.	Iván	Javier	Basurto	Aplicable	Aplicable
Santillán					
Dra.	Teresa	de	Jesús	Aplicable	Aplicable
Campana Añasco					

Anexo 3.3. Cálculo de la confiabilidad

Variable sobrecarga laboral

	DIMENSIÓN CARGA FÍSICA																DIMENSIÓN CARGA MENTAL															
	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	29	30	31	
1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
3	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
4	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
5	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
7	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
8	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
9	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
10	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
11	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
12	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
13	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
14	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
15	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
16	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
17	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
18	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
19	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	
20	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
p	1	0.75	0.8	1	1	0.3	0.25	1	0.3	1	0.75	1	1	0.25	0.25	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0.25	0.25	1	1	0.25	0.25	
q=(1-p)	0	0.25	0.3	0	0	1	0.8	0.75	0	0.8	0	0.25	0	0	0.75	0.75	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0.75	0.75	0	0	0.75	0.75	
pq	0	0.19	0.2	0	0	0	0.2	0.19	0	0.2	0	0.19	0	0	0.188	0.188	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.188	0.188	0	0	0.188	0.188

$$Kr = \frac{n}{n-1} * \frac{vt - \Sigma pq}{vt}$$

DIMENSIÓN TRABAJO A TURNOS														DIMENSIÓN FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN																									
32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68			
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51
1	1	0	0	0.25	0	1	0	0.3	0	1	0	0.25	0.25	0.25	1	1	1	0.05	1	0	1	1	0.2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Vt = 22.6315789		
0	0	1	1	0.75	1	0	1	0.8	1	0	1	0.75	0.75	0.75	0	0	0	0.95	0	1	0	0	0.8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
0	0	0	0	0.188	0	0	0	0.2	0	0	0	0.188	0.188	0.1875	0	0	0	0.0475	0	0	0	0	0.16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.395			

Si KR20 > 0.8 entonces el instrumento es confiable y se puede aplicar

n = 68

Vt = 22.6

∑pq = 3.4

Kr = 0.86

Variable estrés

Variable: estrés

	DIMENSIÓN FÍSICO				DIMENSIÓN PSICOLÓGICO																				DIMENSIÓN SOCIAL								Suma		
	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	29	30	31	32		33	34
1	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	92
2	4	2	5	1	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	94
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	80	
4	1	3	3	4	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	5	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	1	1	97
5	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	92
6	4	2	5	1	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	94
7	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	81	
8	1	3	3	4	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	5	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	1	1	97
9	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	80
10	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	92
11	4	2	5	1	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	94
12	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	80
13	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	80
14	1	3	3	4	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	5	1	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	1	1	97
15	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	92
16	4	2	5	1	4	3	5	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	3	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	133
17	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	83
18	4	2	5	1	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	91
19	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	80
20	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	92
varianz	1.01	0.24	0.69	1.03	0.55	0.85	0.54	0.43	0.25	0.93	0.23	0.49	0.46	0.69	0.19	0.8	1.11	0.24	0.55	0.19	0.96	0.5	0	0.5	0.4	0	0.2	0.6	0.59	0.54	0.85	0.19	1.05	0.85	

Alfa $\alpha =$ 0.88
 Núme K = 34
 $\sum \text{vari } V_i =$ 18.9
 varianVt = 134

Alfa de Cronbach

Muy baja [0 - 0.2)

Baja [0.2 - 0.4)

Moderada [0.4 - 0.6)

Buena [0.6 - 0.8)

Alta [0.8 - 1.0]

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

El alfa de Cronbach es de 0.88, lo que es un buen indicador en el rango de alta.

Confiabilidad de instrumentos.

Variable (Instrumento)	Estadístico de confiabilidad	Nivel	Confiabilidad
Sobrecarga laboral	KR	0.92	Aceptable
Estrés	Alfa de Cronbach	0.98	Aceptable

CY5 12

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z AA AB AC AD AE AF AG AH AI AJ AK AL AM AN AO AP AQ AR AS AT AU AV AW AX AY AZ BA BB BC BD BE BF BG BH BI BJ BK BL BMBN BO BP BQ BR BS BT BU BV BW

Variable 1: sobrecarga laboral		Carga física										Carga mental										Trabajo a turnos										Factores de organización										Tota																
N°																																																										
29	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	10	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	6	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	11	32					
30	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	11	12	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	6	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	10	32					
31	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	5	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	12	27						
32	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	13	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	#	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	#	0	0	0	0	1	0	0	0	3	36					
33	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	9	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	#	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	5	1	1	1	0	1	1	1	1	16	41					
34	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	11	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	8	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	6	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	14	39				
35	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	10	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	#	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	7	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	49					
36	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	7	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	6	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	12	33					
37	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	5	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	6	19					
38	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	9	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	9	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	9	30			
39	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	23				
40	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	9	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	35				
41	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	25			
42	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	13	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	#	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	#	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	36		
43	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	9	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	#	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	5	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	16	41			
44	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	10	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	7	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	6	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	14	37			
45	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	10	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	#	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	7	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	49				
46	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	7	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	12	32		
47	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	18				
48	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	9	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	9	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	4	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10	32		
49	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	1	1	1	0	0	0	0	1	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	23			
50	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	9	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	15	35			
51	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	4	0	1	0	1	1	1	1	0	1	#	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	29		
52	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	6	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	#	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	6	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	18	43			
53	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	#	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	#	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	36
54	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	9	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	#	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	16	41
55	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	11	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	8	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	6	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	39	
56	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	10	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	#	1	1	1	0	0	1	0	1	0	7	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	22	49			
57	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12	30	
58	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14	38	
59	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	#	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	48		

SOBRE CARGA LABORAL ESTRES

Listo Promedio: 29.01333333 Recuento: 300 Suma: 8704

Variable estrés

Autoguardado base de datos para trabajar dimensiones - nueva 30 de noviembre - Excel

Archivo Inicio Insertar Dibujar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda

AX13 =Z4*AX12

Variable 2: estrés																																		Total					
N°	Físico												Psicológico												Social														
1	1	2	3	4	D1	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	D2	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	D3	V2	
2	1	2	3	4	D1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	D2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	D3	V2	
3	1	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92
4	2	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94
5	3	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	1	21	80
6	4	1	3	3	4	11	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	5	1	3	3	63	2	3	3	4	3	2	1	3	1	1	23	97
7	5	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92	
8	6	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94	
9	7	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
10	8	1	3	3	4	11	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	5	1	3	3	63	2	3	3	4	3	2	1	3	1	1	23	97
11	9	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
12	10	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92	
13	11	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94		
14	12	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
15	13	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
16	14	1	3	3	4	11	5	5	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	4	3	5	1	3	3	63	2	3	3	4	3	2	1	3	1	1	23	97
17	15	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92	
18	16	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94		
19	17	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
20	18	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94		
21	19	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
22	20	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92	
23	21	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89	
24	22	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89	
25	23	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
26	24	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
27	25	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80	
28	26	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87		
29	27	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87		
30	28	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87		
31	29	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87		
32	30	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87		
33	31	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87		

SOBRE CARGA LABORAL ESTRES

Listo

Escribe aquí para buscar

60% 23°C

AX13 =Z4*AX12

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	ANAOAP	AQ	AR	AS
67	63	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92					
68	64	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94					
69	65	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80						
70	66	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94					
71	67	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80						
72	68	2	3	4	3	12	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92					
73	69	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89					
74	70	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89					
75	71	2	3	4	3	12	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92					
76	72	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
77	73	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
78	74	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
79	75	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
80	76	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
81	77	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
82	78	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
83	79	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
84	80	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92						
85	81	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94					
86	82	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
87	83	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94					
88	84	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
89	85	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92					
90	86	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89					
91	87	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89					
92	88	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92					
93	89	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
94	90	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
95	91	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80					
96	92	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
97	93	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
98	94	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					
99	95	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87					

SOBRE CARGA LABORAL ESTRES

Listo

Escribe aquí para buscar

60%

23°C

AX13 =Z4*AX12

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS		
82	78	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87								
83	79	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87								
84	80	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92								
85	81	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94								
86	82	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80								
87	83	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94								
88	84	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80								
89	85	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92								
90	86	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89								
91	87	5	5	1	1	12	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	89								
92	88	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92								
93	89	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80								
94	90	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80								
95	91	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80								
96	92	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87								
97	93	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87								
98	94	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87								
99	95	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87								
100	96	5	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	2	52	2	4	2	4	2	2	1	3	3	2	25	87								
101	97	2	3	4	3	12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	53	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	27	92								
102	98	4	2	5	1	12	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3	3	2	58	2	3	3	4	3	2	1	4	1	1	24	94								
103	99	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80								
104	100	3	2	3	3	11	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	48	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	21	80								

Anexo 5: Carta de aceptación de la entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 22 de diciembre de 2021
Carta P. 1677-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

DOCTOR
MIGUEL ÁNGEL PACO FERNÁNDEZ
DIRECTOR
HOSPITAL DE VENTANILLA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROSALES DUEÑAS, CARMEN DEL PILAR; identificada con DNI N° 48033656 y con código de matrícula N° 7002359115; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ROSALES DUEÑAS, CARMEN DEL PILAR asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Orlando Trinidad Vergas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL DE VENTANILLA

"Año del Bicentenario del Perú; 200 años de Independencia"



CONSTANCIA DE EXPERIENCIAS FORMATIVAS EN SITUACIONES REALES DE TRABAJO

A quien Corresponda, el Jefe del Servicio de Enfermería del Hospital de Ventanilla.

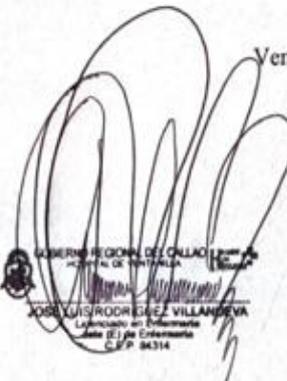
Expido el presente a fin de informarle que el trabajo académico titulado: "SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE VENTANILLA 2021", cuya autoría corresponde a la Srta. CARMEN DEL PILAR ROSALES DUEÑAS identificada con el N° de D.N.I 48033656 alumna de la universidad Cesar Vallejo, de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Gestión de los servicios de la Salud, fue realizado en nuestra institución.

Ante cualquier consulta se me puede contactar.

Se expide la presente a solicitud de la interesada, la misma que carece de valor legal para realizar trámites en contra del estado.

Ventanilla 20 de diciembre del 2021




GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
HOSPITAL DE VENTANILLA
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ VILLANUEVA
Licenciado en Enfermería
Jefe de Enfermería
C.F.P. 86314

JLRV
c.c. Archivo 2021

www.hospitalventanilla.gob.pe

Av. Pedro Beltrán s/n calle 3 Ventanilla

hospitalventanilla@diresacallao.gob.pe / teléfono : 01 6401451 / 01 6401452
Jefatura de Enfermería Anexo: 2074

Anexo 6: Screenshots de los resultados originales

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1a	D1V1a	D2V1a	D3V1a	D4V1a	V2	V2a	D1V2	D2V2	D3V2	D1V2a	D2V2a	D3V2a	var	var
1	38	11	8	5	14	2	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
2	48	10	10	6	22	2	2	2	1	3	94	2	12	58	24	2	2	2		
3	34	8	7	7	12	2	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
4	18	4	3	5	6	1	1	1	1	1	97	3	11	63	23	2	2	2		
5	32	9	9	5	9	1	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
6	21	8	4	3	6	1	2	1	1	1	94	2	12	58	24	2	2	2		
7	38	9	8	6	15	2	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
8	22	8	4	3	7	1	2	1	1	1	97	3	11	63	23	2	2	2		
9	25	4	5	4	12	1	1	1	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
10	32	13	10	6	3	1	2	2	1	1	92	2	12	53	27	2	2	2		
11	46	9	11	10	16	2	2	2	1	3	94	2	12	58	24	2	2	2		
12	38	11	8	5	14	2	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
13	48	10	10	6	22	2	2	2	1	3	80	2	11	48	21	2	2	1		
14	34	8	7	7	12	2	2	2	1	2	97	3	11	63	23	2	2	2		
15	18	4	3	5	6	1	1	1	1	1	92	2	12	53	27	2	2	2		
16	31	9	9	4	9	1	2	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
17	24	8	5	6	5	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
18	35	9	8	3	15	2	2	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
19	29	8	4	10	7	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
20	43	6	13	6	18	2	1	2	1	3	92	2	12	53	27	2	2	2		
21	29	8	7	5	9	1	2	2	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		
22	41	9	10	9	13	2	2	2	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		
23	26	10	7	0	9	1	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		

1

Vista de datos Vista de variables



47 :

Vis

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1a	D1V1a	D2V1a	D3V1a	D4V1a	V2	V2a	D1V2	D2V2	D3V2	D1V2a	D2V2a	D3V2a	var	var
24	26	9	4	6	7	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
25	21	4	2	6	9	1	1	1	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
26	36	8	7	7	14	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
27	36	12	5	8	11	2	2	1	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
28	45	14	13	7	11	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
29	32	10	5	6	11	1	2	1	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
30	32	12	6	4	10	1	2	1	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
31	27	4	5	6	12	1	1	1	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
32	36	13	10	10	3	2	2	2	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
33	41	9	11	5	16	2	2	2	1	3	80	2	11	48	21	2	2	1		
34	39	11	8	6	14	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
35	49	10	10	7	22	2	2	2	1	3	87	2	10	52	25	2	2	2		
36	33	8	7	6	12	1	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
37	19	5	3	5	6	1	1	1	1	1	87	2	10	52	25	2	2	2		
38	30	9	9	3	9	1	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
39	23	8	4	6	5	1	2	1	1	1	92	2	12	53	27	2	2	2		
40	35	9	8	3	15	2	2	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
41	25	8	4	6	7	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
42	36	13	10	10	3	2	2	2	1	1	94	2	12	58	24	2	2	2		
43	41	9	11	5	16	2	2	2	1	3	80	2	11	48	21	2	2	1		
44	37	10	7	6	14	2	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
45	49	10	10	7	22	2	2	2	1	3	89	2	12	52	25	2	2	2		
46	32	8	7	5	12	1	2	2	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		



70:

Vis

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1a	D1V1a	D2V1a	D3V1a	D4V1a	V2	V2a	D1V2	D2V2	D3V2	D1V2a	D2V2a	D3V2a	var	var
47	18	4	3	5	6	1	1	1	1	1	92	2	12	53	27	2	2	2		
48	32	9	9	4	10	1	2	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
49	23	8	4	6	5	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
50	35	9	8	3	15	2	2	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
51	29	8	4	10	7	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
52	43	6	13	6	18	2	1	2	1	3	92	2	12	53	27	2	2	2		
53	36	13	10	10	3	2	2	2	1	1	89	2	12	52	25	2	2	2		
54	41	9	11	5	16	2	2	2	1	3	89	2	12	52	25	2	2	2		
55	39	11	8	6	14	2	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
56	49	10	10	7	22	2	2	2	1	3	80	2	11	48	21	2	2	1		
57	30	8	7	3	12	1	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
58	38	11	8	5	14	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
59	48	10	10	6	22	2	2	2	1	3	87	2	10	52	25	2	2	2		
60	34	8	7	7	12	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
61	18	4	3	5	6	1	1	1	1	1	87	2	10	52	25	2	2	2		
62	32	9	9	5	9	1	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
63	21	8	4	3	6	1	2	1	1	1	92	2	12	53	27	2	2	2		
64	38	9	8	6	15	2	2	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
65	22	8	4	3	7	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
66	25	4	5	4	12	1	1	1	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
67	32	13	10	6	3	1	2	2	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
68	46	9	11	10	16	2	2	2	1	3	92	2	12	53	27	2	2	2		
69	38	11	8	5	14	2	2	2	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		

1



70:

Vis

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1a	D1V1a	D2V1a	D3V1a	D4V1a	V2	V2a	D1V2	D2V2	D3V2	D1V2a	D2V2a	D3V2a	var	var
70	48	10	10	6	22	2	2	2	1	3	89	2	12	52	25	2	2	2		
71	34	8	7	7	12	2	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
72	18	4	3	5	6	1	1	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
73	31	9	9	4	9	1	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
74	24	8	5	6	5	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
75	35	9	8	3	15	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
76	29	8	4	10	7	1	2	1	1	1	87	2	10	52	25	2	2	2		
77	43	6	13	6	18	2	1	2	1	3	87	2	10	52	25	2	2	2		
78	29	8	7	5	9	1	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
79	41	9	10	9	13	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
80	26	10	7	0	9	1	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
81	26	9	4	6	7	1	2	1	1	1	94	2	12	58	24	2	2	2		
82	21	4	2	6	9	1	1	1	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
83	35	7	7	7	14	2	1	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
84	37	13	5	8	11	2	2	1	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
85	44	13	13	7	11	2	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
86	33	11	5	6	11	1	2	1	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		
87	31	11	6	4	10	1	2	1	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		
88	28	5	5	6	12	1	1	1	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
89	36	13	10	10	3	2	2	2	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
90	40	8	11	5	16	2	2	2	1	3	80	2	11	48	21	2	2	1		
91	39	11	8	6	14	2	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
92	49	10	10	7	22	2	2	2	1	3	87	2	10	52	25	2	2	2		

Vista de datos

Vista de variables



93:

Vi

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1a	D1V1a	D2V1a	D3V1a	D4V1a	V2	V2a	D1V2	D2V2	D3V2	D1V2a	D2V2a	D3V2a	var	var
71	34	8	7	7	12	2	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
72	18	4	3	5	6	1	1	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
73	31	9	9	4	9	1	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
74	24	8	5	6	5	1	2	1	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
75	35	9	8	3	15	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
76	29	8	4	10	7	1	2	1	1	1	87	2	10	52	25	2	2	2		
77	43	6	13	6	18	2	1	2	1	3	87	2	10	52	25	2	2	2		
78	29	8	7	5	9	1	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
79	41	9	10	9	13	2	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
80	26	10	7	0	9	1	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
81	26	9	4	6	7	1	2	1	1	1	94	2	12	58	24	2	2	2		
82	21	4	2	6	9	1	1	1	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
83	35	7	7	7	14	2	1	2	1	2	94	2	12	58	24	2	2	2		
84	37	13	5	8	11	2	2	1	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
85	44	13	13	7	11	2	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
86	33	11	5	6	11	1	2	1	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		
87	31	11	6	4	10	1	2	1	1	2	89	2	12	52	25	2	2	2		
88	28	5	5	6	12	1	1	1	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
89	36	13	10	10	3	2	2	2	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
90	40	8	11	5	16	2	2	2	1	3	80	2	11	48	21	2	2	1		
91	39	11	8	6	14	2	2	2	1	2	80	2	11	48	21	2	2	1		
92	49	10	10	7	22	2	2	2	1	3	87	2	10	52	25	2	2	2		
93	33	8	7	6	12	1	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		



116 :

Visible: 18 de 18 variables

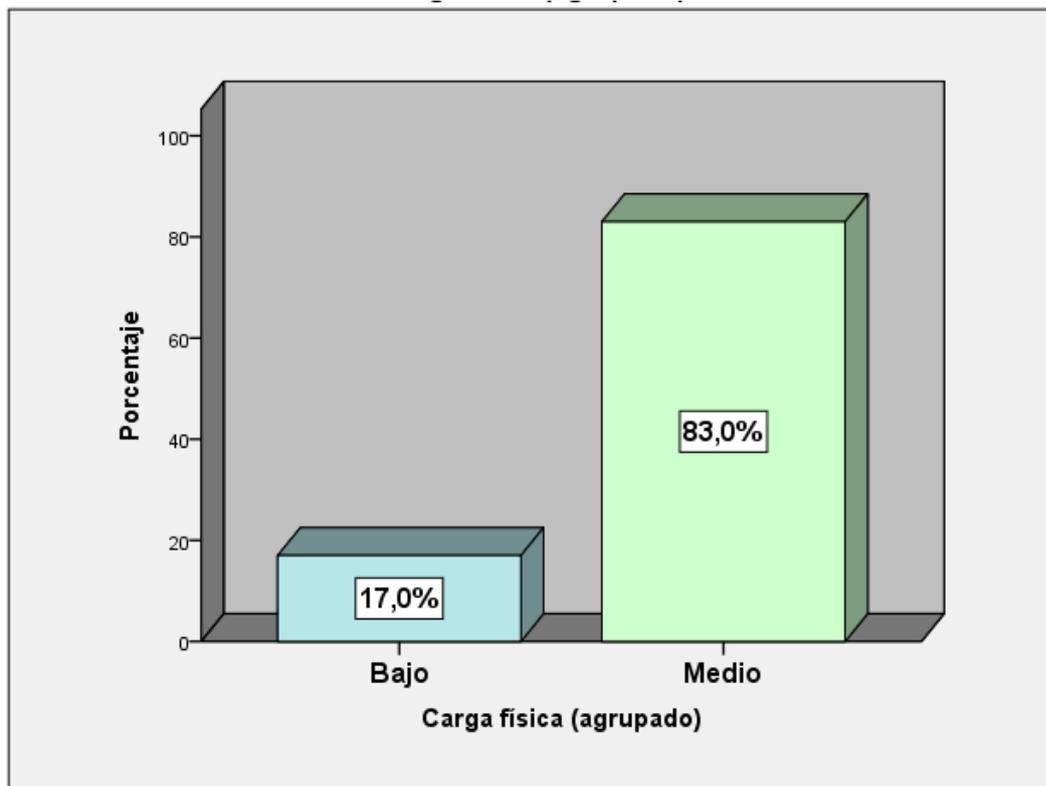
	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	V1a	D1V1a	D2V1a	D3V1a	D4V1a	V2	V2a	D1V2	D2V2	D3V2	D1V2a	D2V2a	D3V2a	var	var
94	20	6	3	5	6	1	1	1	1	1	87	2	10	52	25	2	2	2		
95	30	9	9	3	9	1	2	2	1	2	87	2	10	52	25	2	2	2		
96	23	8	4	6	5	1	2	1	1	1	87	2	10	52	25	2	2	2		
97	35	9	8	3	15	2	2	2	1	2	92	2	12	53	27	2	2	2		
98	25	8	4	6	7	1	2	1	1	1	94	2	12	58	24	2	2	2		
99	36	13	10	10	3	2	2	2	1	1	80	2	11	48	21	2	2	1		
100	40	8	11	5	16	2	2	2	1	3	80	2	11	48	21	2	2	1		
101																				
102																				
103																				
104																				
105																				
106																				
107																				
108																				
109																				
110																				
111																				
112																				
113																				
114																				
115																				
116																				

Anexo 7: Otros cálculos

Análisis Descriptivo

Figura 3.

Distribución de niveles de la dimensión carga física

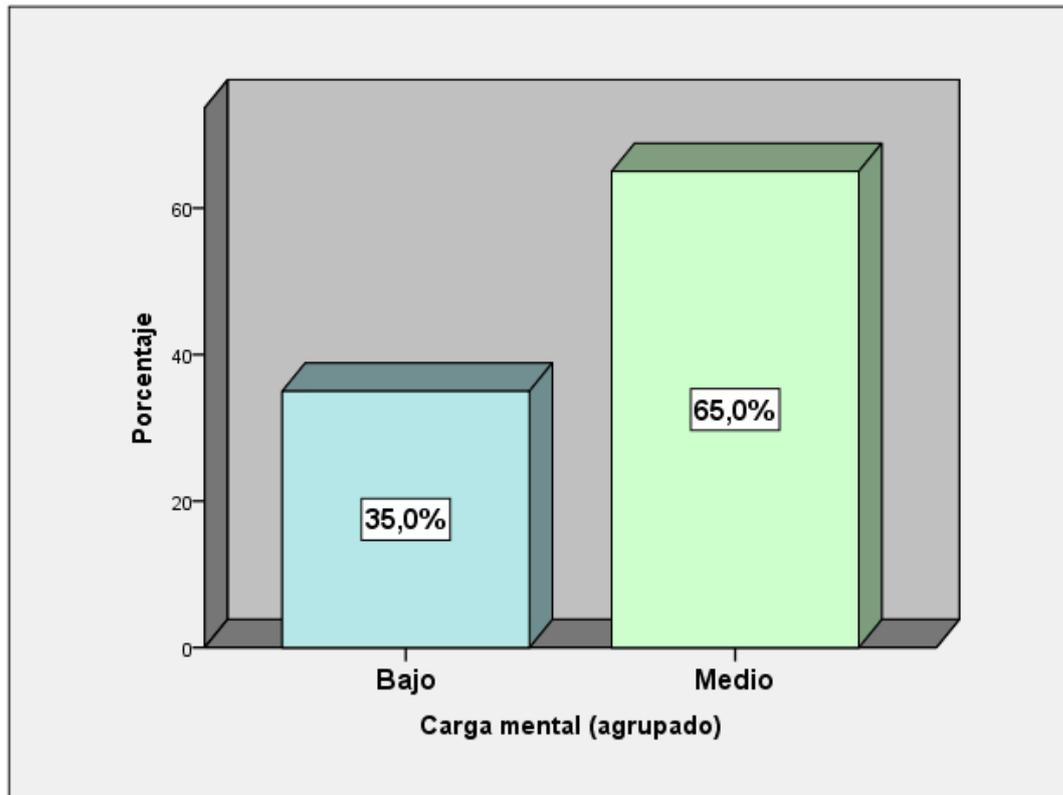


Interpretación

En la figura 3 se puede visualizar que, la dimensión carga física se encuentra en un nivel medio en el 83%, mientras que el nivel bajo se ubica en el 17% y el nivel alto no registró ningún porcentaje.

Figura 4.

Distribución de niveles de la dimensión carga mental

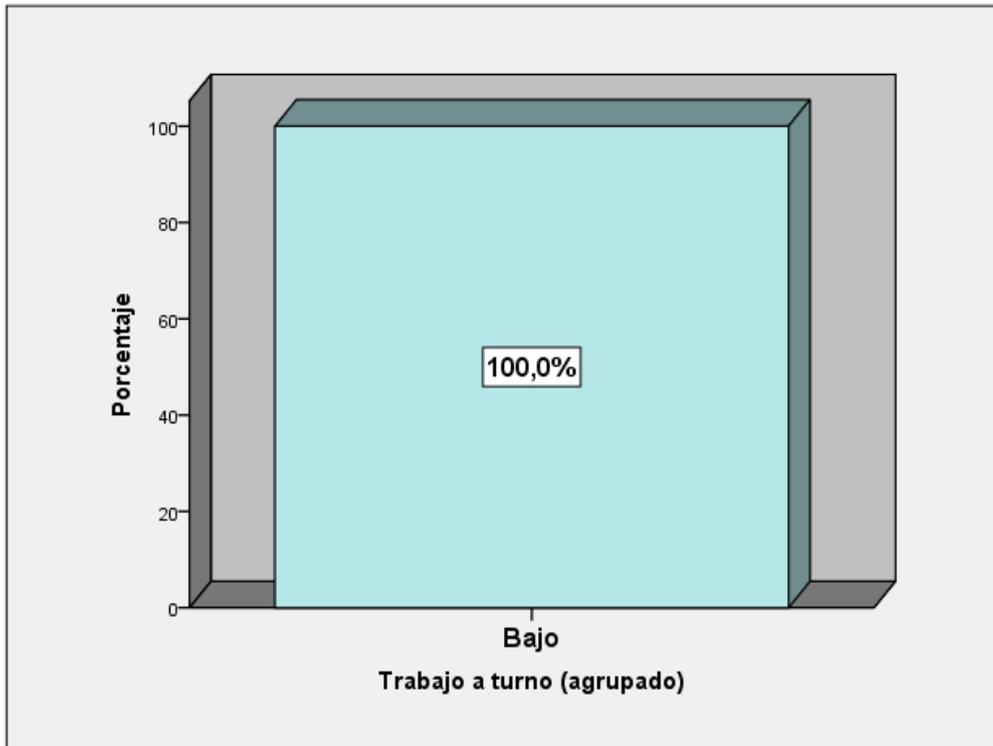


Interpretación

En la figura 4 se puede visualizar que, la dimensión carga mental se encuentra en un nivel medio en el 65% de la muestra, mientras que el nivel bajo se ubica en el 35% y el nivel alto no registró ningún porcentaje.

Figura 5.

Distribución de niveles de la dimensión trabajo a turnos

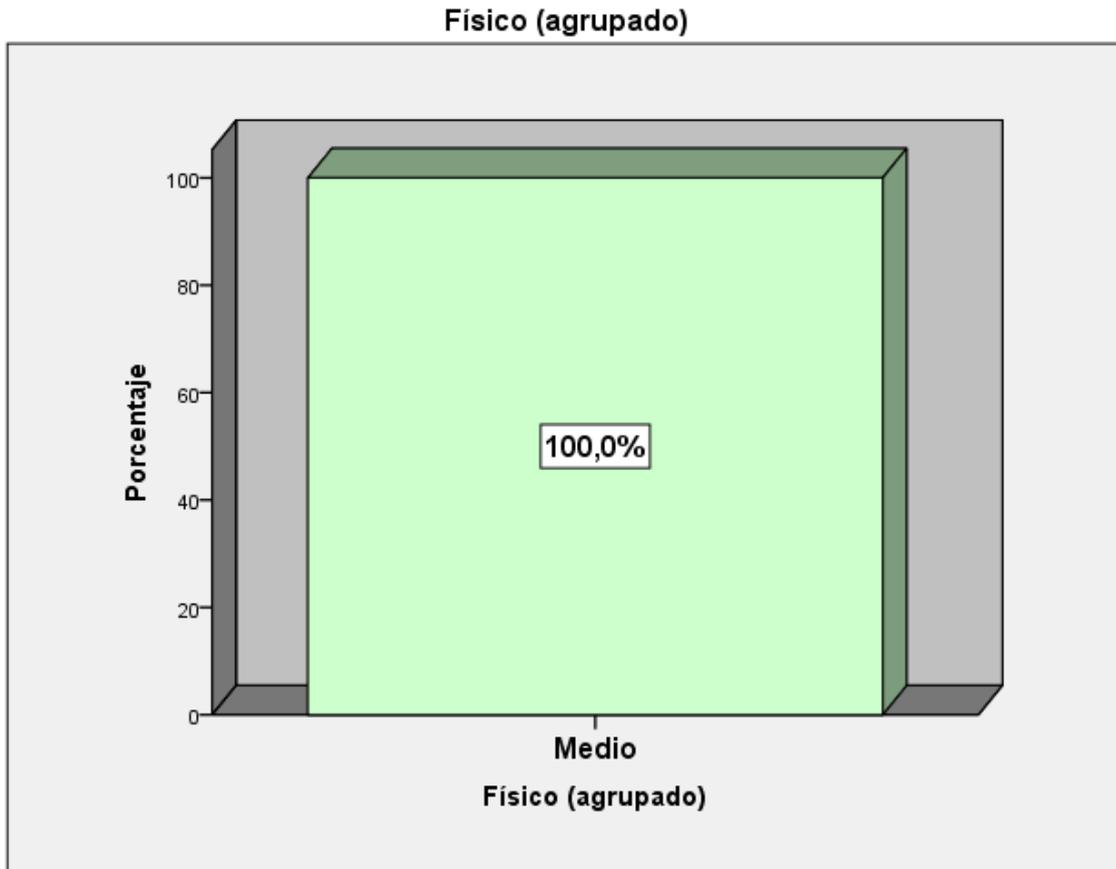


Interpretación

En la figura 5 se puede visualizar que, la dimensión trabajo a turnos se encuentra en un nivel bajo en el 100% de la muestra, mientras que los niveles medio y alto no registran ningún porcentaje.

Figura 6.

Distribución de niveles de la dimensión físico.

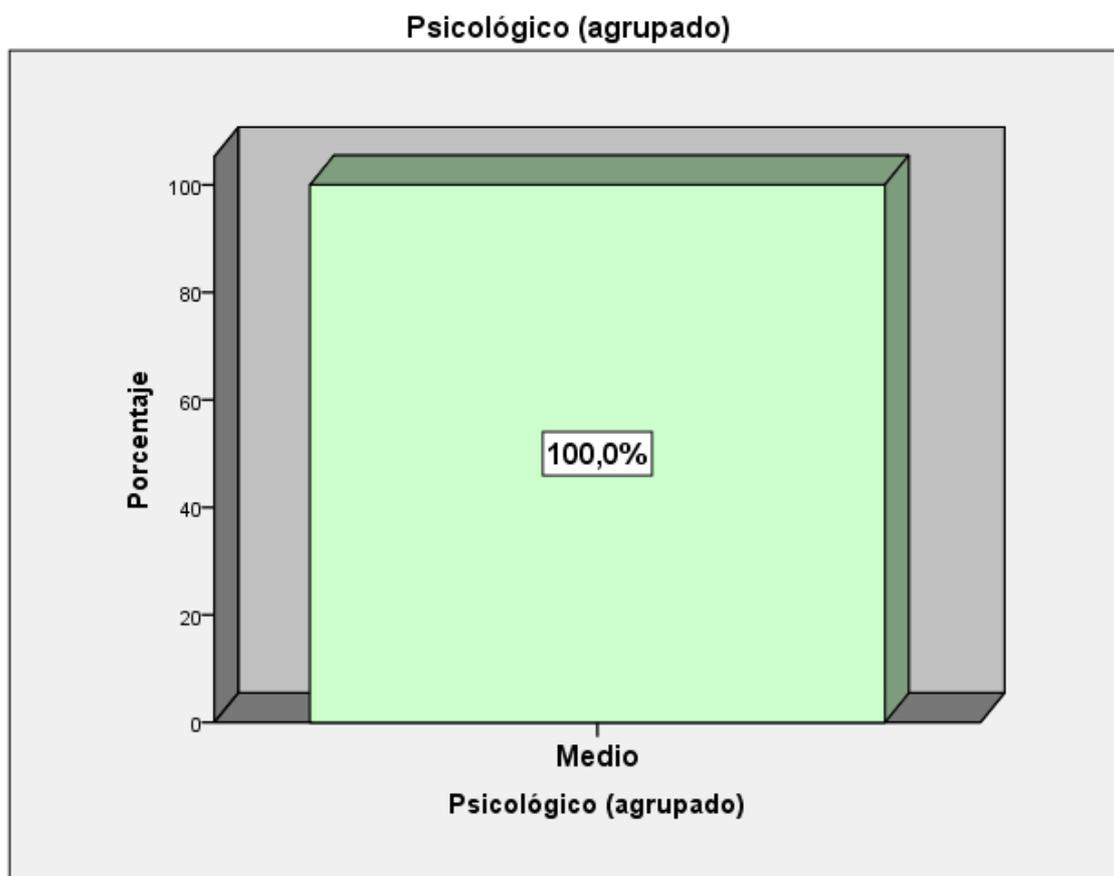


Interpretación

En la figura 6 se puede visualizar que, la dimensión físico del estrés se encuentra en un nivel medio en el 100% de la muestra, mientras que los niveles bajo y alto

Figura 7

Distribución de niveles de la variable psicológico.

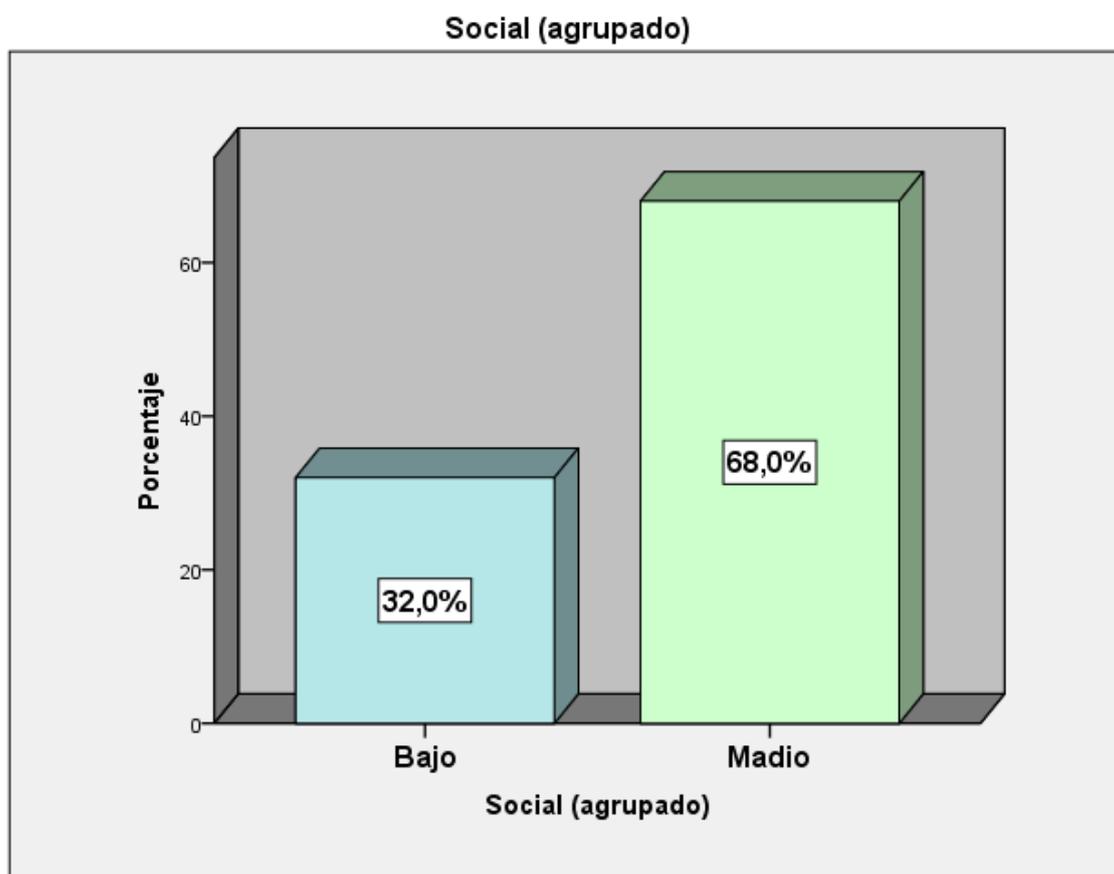


Interpretación

En la figura 7 se puede visualizar que, la dimensión psicológico de la variable estrés se encuentra en un nivel medio en el 100% de la muestra no encontrándose niveles bajo y alto.

Figura 8.

Distribución de niveles de la dimensión social



Interpretación

En la figura 8 se puede visualizar que la dimensión social de la variable estrés se encuentra en un nivel medio en el 68% de la muestra y el 32% tiene un nivel bajo, mientras que el nivel alto no registró ningún porcentaje.

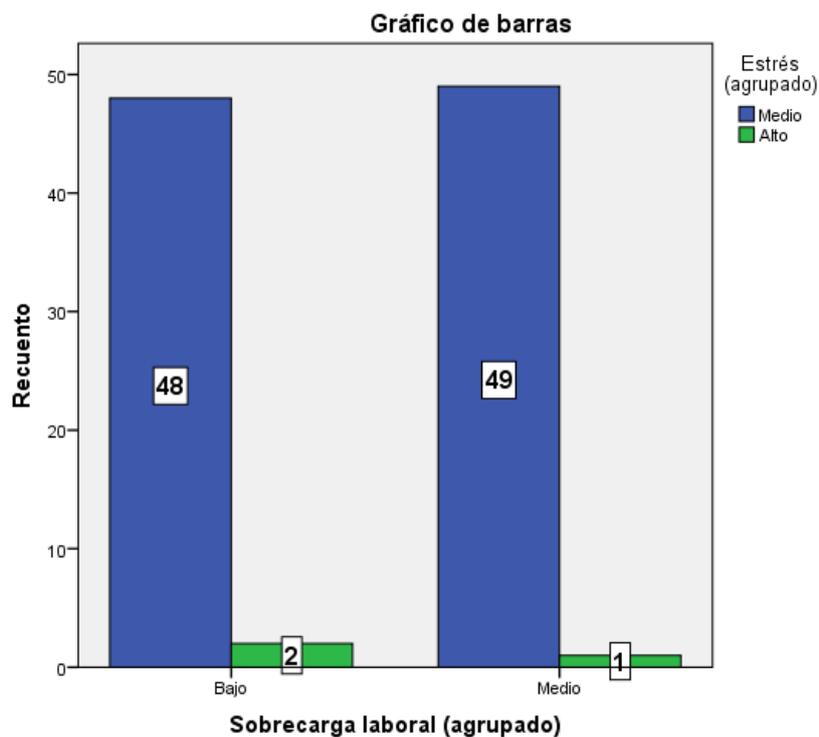
Tabla 8.

Frecuencias y porcentajes de la variable sobrecarga laboral y la variable estrés.

		Estrés (agrupado)		Total
		Medio	Alto	
Sobrecarga laboral (agrupado)	Bajo	49,5%	66,7%	50,0%
	Medio	50,5%	33,3%	50,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Figura 9.

Gráfica de barras del cruce de la variable sobrecarga laboral y estrés.



En la tabla 10 se observa que el 50,5% de los encuestados tienen un estrés medio y una sobrecarga laboral media, el 49,5% tienen un estrés medio y una sobrecarga baja. El estrés alta es percibido por el 33,3% de los encuestados, que tiene una sobrecarga laboral media y el 67,7% tiene una sobrecarga laboral baja.

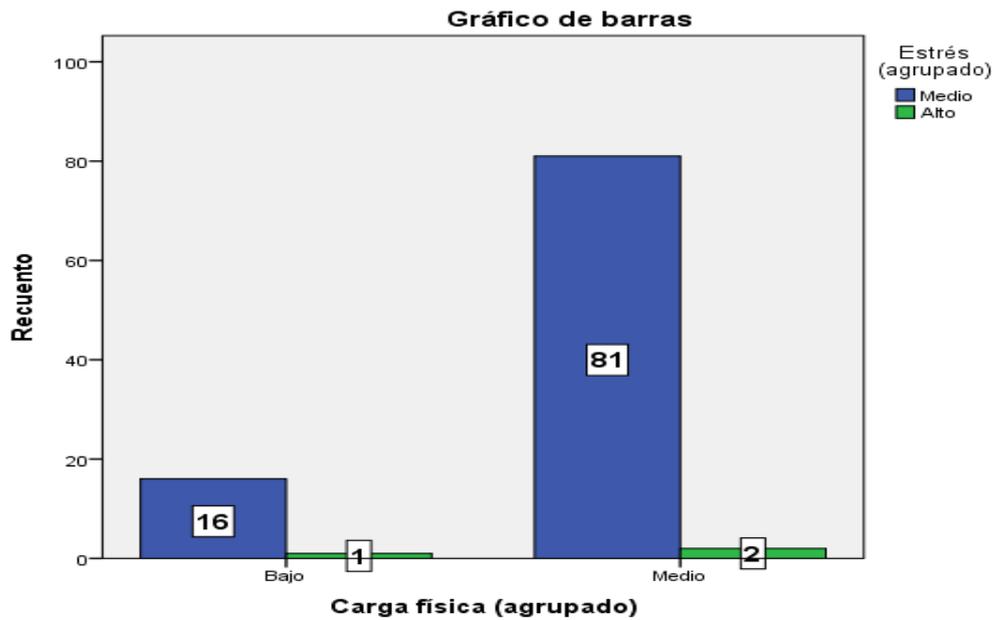
Tabla 9.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión carga física y la variable estrés.

		Estrés (agrupado)		Total
		Medio	Alto	
Carga física (agrupado)	Bajo	16,5%	33,3%	17,0%
	Medio	83,5%	66,7%	83,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Figura 10.

Gráfica de barras del cruce de la dimensión carga física y la variable estrés.



En la tabla 11 se observa que el 83.5% de los encuestados tienen un estrés medio y una carga física media, mientras que el 16.5% tienen un estrés medio y una carga física baja. En la categoría de estrés alta, el 33.3% tiene una carga física baja y el 67.7% tiene una carga física media.

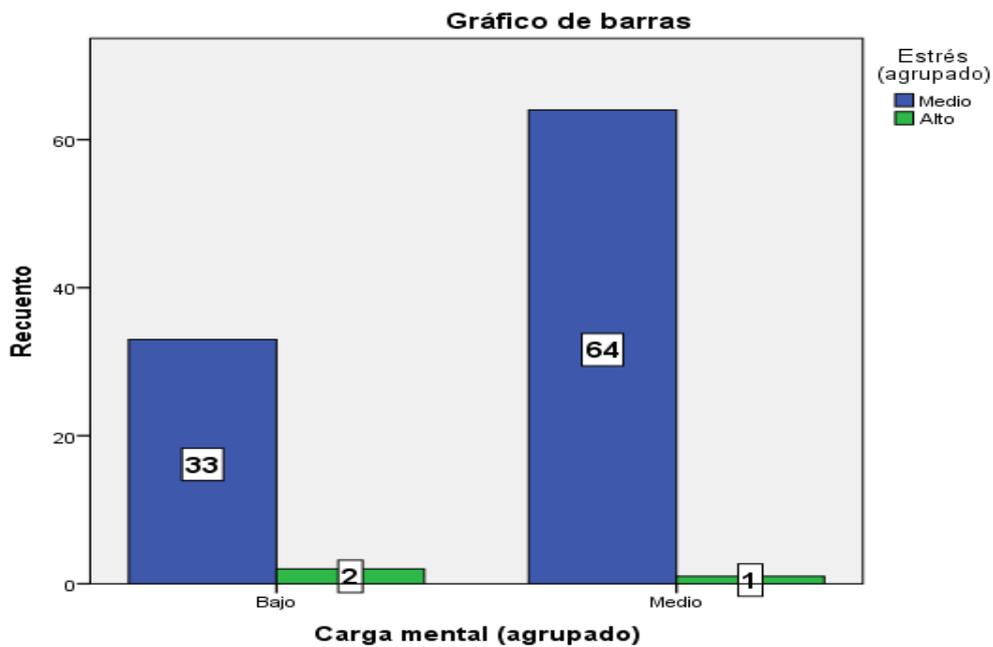
Tabla 10.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión carga física y la variable estrés.

		Estrés (agrupado)		Total
		Medio	Alto	
Carga mental (agrupado)	Bajo	34,0%	66,7%	35,0%
	Medio	66,0%	33,3%	65,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Figura 11.

Gráfica de barras del cruce de la dimensión carga mental y la variable estrés.



En la tabla 12 se observa que el 66.0% de los encuestados tienen un estrés medio y una carga mental media, mientras que el 34.0% tienen un estrés medio y una carga mental baja. En la categoría de estrés alta, el 66.7% tiene una carga mental baja y el 33.3% tiene una carga mental media.

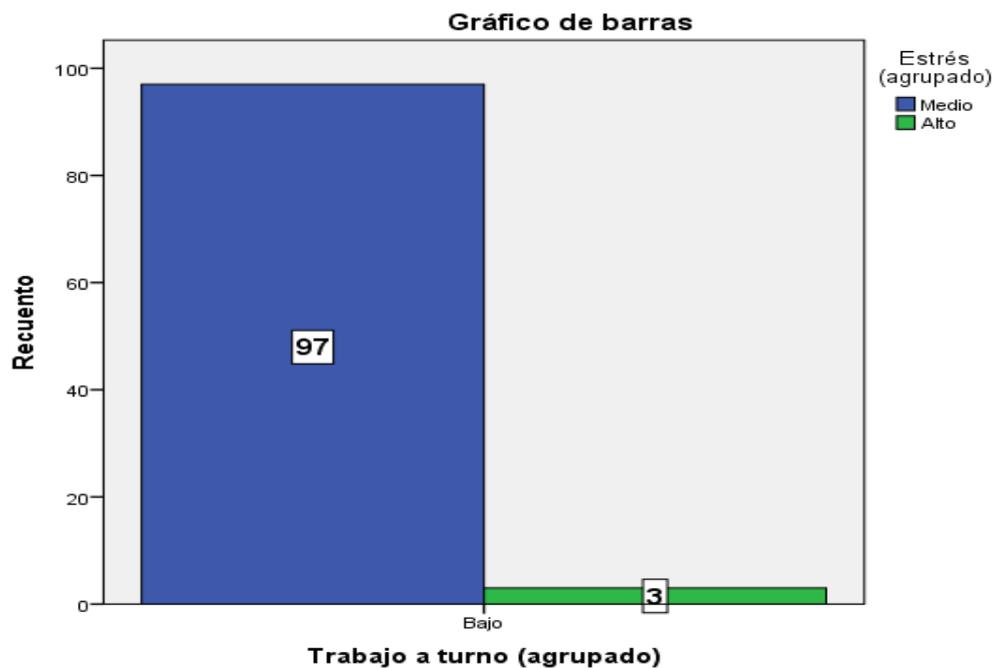
Tabla 11.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo a turno y la variable estrés.

Tabla de contingencia Trabajo a turno (agrupado) * Estrés (agrupado)				
		Estrés (agrupado)		Total
		Medio	Alto	
Trabajo a turno (agrupado)	Bajo	100,0%	100,0%	100,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Figura 12.

Gráfica de barras del cruce de la dimensión trabajo a turno y la variable estrés.



En la tabla 13 se observa que el 100.0% de los encuestados tienen un estrés medio y un trabajo a turno bajo. En la categoría de estrés alta, el 100.0% tiene un trabajo a turno bajo.

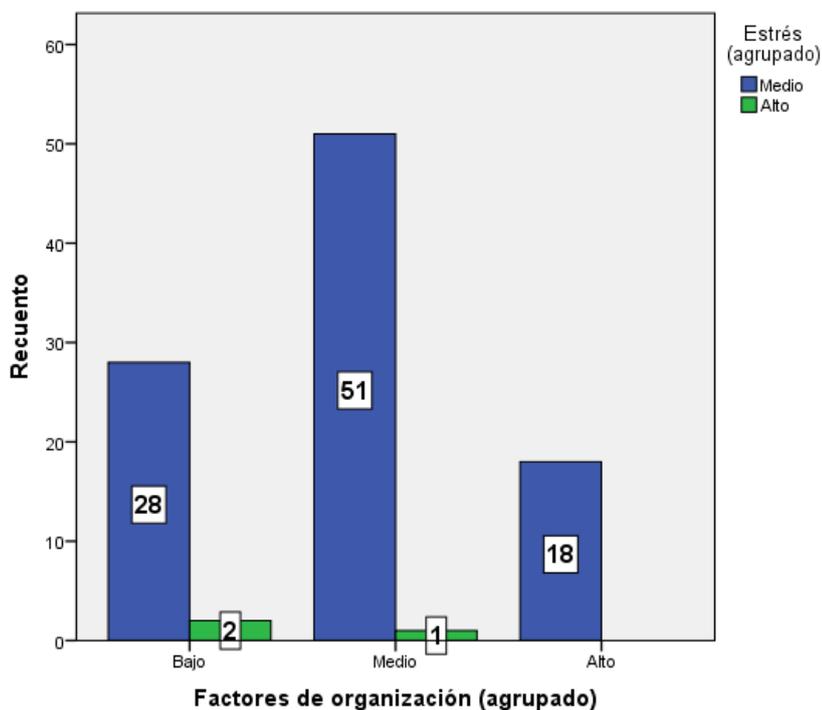
Tabla 12.

Frecuencias y porcentajes de la dimensión factores de organización y la variable estrés.

		Estrés (agrupado)		Total
		Medio	Alto	
Factores de organización (agrupado)	Bajo	28,9%	66,7%	30,0%
	Medio	52,6%	33,3%	52,0%
	Alto	18,6%	0,0%	18,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Figura 13.

Gráfica de barras del cruce de la dimensión factores de organización y la variable estrés.



En la tabla 14 se observa que el 18.6% de los encuestados tienen un estrés medio y un factor de organización alto, el 52.6% de los encuestados tienen un estrés medio y un factor de organización media, mientras que el 28.9% tienen un estrés medio y un factor de organización baja. En la categoría de estrés alta, el 66.7%

tiene un factor de organización baja y el 33.3% tiene un factor de organización medio.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable sobrecarga laboral.

Sobrecarga laboral (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	50	50,0
Válidos	Medio	50	50,0
	Total	100	100,0

Tabla 14.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión carga física.

Carga física (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	17	17,0
Válidos	Medio	83	83,0
	Total	100	100,0

Tabla 15.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión carga mental.

Carga mental (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	35	35,0
Válidos	Medio	65	65,0
	Total	100	100,0

Tabla 16.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión trabajo a turnos.

Trabajo a turno (agrupado)			
-----------------------------------	--	--	--

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	100	100,0

Tabla 17.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable estrés.

Estrés (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Medio	97	97,0
Válidos	Alto	3	3,0
	Total	100	100,0

Tabla 18.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión físico.

Físico (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Medio	100	100,0

Tabla 19.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión psicológico.

Psicológico (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Medio	100	100,0

Tabla 20.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión social.

Social (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	32	32,0
Válidos	Medio	68	68,0
	Total	100	100,0

Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 21.

Resultados de la prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	,062	100	,200*	,973	100	,036
Estrés	,220	100	,000	,864	100	,000

Nota: Prueba de normalidad

En la Tabla 23 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov (K – S) se observa que la mayoría de los puntajes de la variable no se aproximan a una distribución normal, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0,000$) y la prueba estadística a usarse es no paramétrica: Prueba de Rho de Spearman.