



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en obstetras del
hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Quispe Hipólito, Jackeline Stephani (ORCID: 0000-0001-5340-3581)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de prestación asistencial y gestión de riesgos en salud

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada con mucho cariño a Dios, mis padres y hermanos porque gracias a ellos que me brindan su apoyo incondicional estoy realizando mi maestría para poder ser el orgullo de mi familia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme permitido culminar esta etapa de estudio. A mis padres: Por enseñarme a luchar hacia delante, por su gran corazón y capacidad de entrega, pero sobre todo por enseñarme a ser responsable, gracias a ustedes he llegado a esta meta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables, operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia.	
Anexo 2: Matrices de operacionalización de variables	

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1	Ficha técnica del instrumento para medir la V1: sobrecarga laboral.	13
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento para medir la V2: estrés.	13
Tabla 3	Tabla cruzada de variable sobrecarga laboral y estrés.	17
Tabla 4	Correlación entre la variable Sobrecarga laboral y estrés de las obstetras.	18
Tabla 5	Correlación entre la dimensión de carga física de la sobrecarga laboral y estrés.	19
Tabla 6	Correlación entre la dimensión de carga mental de la sobrecarga laboral y estrés.	20
Tabla 7	Correlación entre la dimensión los trabajo a turnos de la sobrecarga laboral y estrés.	21
Tabla 8	Correlación entre la dimensión de organización del trabajo de la sobrecarga laboral y estrés.	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1	Distribución porcentual de la variable sobrecarga laboral en obstetras del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.	15
Figura 2	Distribución porcentual de la variable estrés en obstetras del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.	16

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general fue determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2021. Se empleó el enfoque cuantitativo, investigación tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal. La población estuvo constituida de 60 obstetras, siendo el muestreo por conveniencia. Los resultados obtenidos demostraron que el 63.33% de las obstetras manifestó que tener un nivel medio de sobrecarga laboral, el 36.67% presentó un nivel alto de sobrecarga laboral, y no se registró ningún porcentaje en nivel bajo. Mientras que en el estrés el 58.33 % presentó un nivel regular, el 41.67 % presentó un nivel bajo, y no se evidenció ningún porcentaje de nivel alto de estrés laboral. Se concluyó que la sobrecarga laboral no se relaciona con el estrés con un p-valor es de $0.604 > 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula es decir no existe relación entre sobrecarga laboral y estrés.

Palabras clave: sobrecarga laboral, estrés laboral, síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The general objective of the present study was to determine the relationship between work overload and stress in obstetricians at Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2021. The quantitative approach, basic type research, descriptive level, non-experimental design, cross-sectional causal correlation was used. The population consisted of 60 obstetricians, being sampling for convenience. The results obtained showed that 63.33% of the obstetricians stated that they had a medium level of work overload, 36.67% had a high level of work overload, and no percentage was registered as low level. While in stress, 58.33% presented a regular level, 41.67% presented a low level, and no high percentage of work stress was evidenced. It was concluded that work overload is not related to stress with a p-value of $0.604 > 0.05$, therefore the study hypothesis is rejected and the null hypothesis accepted, that is, there is no relationship between work overload and stress.

Keywords: work overload, work stress, burnout syndrome.

I. INTRODUCCIÓN:

Se determina que la sobrecarga laboral significa un gran peligro en el bienestar y la salud de los individuos, ya que ocasiona de un modo inmediato tanto en la salud física y mental en los trabajadores. Sin embargo, si el personal profesional no se encuentra en óptimas condiciones, pueden ocasionar situaciones que ponen en riesgo la adecuada atención de los pacientes, tanto en su tratamiento y recuperación (Organización internacional de trabajo, 2016).

Se considera a la vez, el estrés es el mayor problema enormemente para la salud cada vez más habitual en la sociedad, lo cual ocasiona secuelas importantes, ya que esto puede dañar el bienestar psicológico y físico en la persona y a la vez perjudicar la salud de las organizaciones. Algunos autores lo presentan como un cambio de agotamiento mental, físico y emocional, y a la vez envuelve sentimientos de inutilidad e impotencia, desconfianza, estremecimientos de estar atrapado, y falta de ánimo en la persona lo manifiesta (González y Guevara, 2018 p.30).

A nivel Internacional, conforme a las estadísticas señala que el 2015 el estrés, en los grandes países europeos son gravemente perjudicados en los distintos mandatos en los trabajos, la cantidad más elevadas de los empleados que padecen de estrés laboral en las estadísticas registran en Suiza presenta con un 68%, en Noruega y Suecia con un 31%, por su lado en Alemania con un 28%, y siendo Holanda que representa el menor tanto por ciento de estrés en los trabajadores (Mac Donald, 2014).

Por otro lado, en América Latina el estrés laboral aumenta los porcentajes año a año, en la ciudad de Argentina es el país más perjudicados; el 65% de los empleos en Capital Federal aceptaron que ellos padecen de estrés en su trabajo y un 18% que se localiza en el centro del país. En Brasil, manifiestan en un 14%, en Chile presentaron los trabajadores de estrés el 27.9% y también a la vez rasgos de alteraciones mentales (Osorio y Cárdenas 2019).

En el Perú, según un estudio elaborado, del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el 2017, se apreció que el 34% de los trabajadores en el servicio de emergencia se manifestó con un nivel alto ya que el 37% es de nivel medio de recarga laboral (Yalta, 2017). Por otra parte, en el estudio realizada en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud de

Arequipa, señalaron que un 44.7% en los colaboradores presentaron una excesiva carga laboral y el 40% una gran carga laboral (García y Landre, 2017).

En el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, cuenta con un servicio de Gineco Obstetricia, brinda una atención adecuada y el cuidado integral de la salud a las mujeres de diferentes edades en exclusivo a mujeres en edad fértil ó embarazada con el propósito de reducir la mortalidad y morbilidad materna y perinatal, en el hospital se atienden a 80 pacientes hospitalizados diarios, y en emergencia se atienden un gran número de pacientes atendidos a nivel Nacional referidas con distintas patologías y complicaciones maternas que pueden presentarse en cualquier momento, en cada área hay una obstetra esto implica una carga de actividades, en el Hospital de Almenara por la falta de personal de salud se observó que el profesional se expone diariamente a problemas de sobrecarga laboral, causadas por la situación del trabajo, sufriendo exigencias tanto en nivel mental como físico, y a la vez en los turnos de días festivos consecutivos, en esta situación de trabajo es demasiado directo a los recursos en afrontamiento que poseen, incrementa una serie de reacciones adaptativas, en el cual se incluye el estrés, al juntarse genera un daño personal que conduce a una debilidad emocional y finalmente al estado de agotado o Síndrome de Burnout, asimismo puede ser un riesgo para la salud del trabajador.

Frente a esta problemática se ha formulado de la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021? Asimismo, se consideran las siguientes Preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la carga física y el estrés? ¿Cuál es la relación entre la carga mental y el estrés?, ¿Cuál es la relación entre los trabajos a turnos y el estrés? ¿Cuál es la relación entre la organización del trabajo y el estrés?

Se justifica de modo teórico, está basada con el propósito de brindar mayor conocimiento de las variables de la investigación, ya que se analizan los conceptos más relevantes con respecto la sobrecarga laboral y el estrés. Los resultados que genere en este estudio, brindan un modelo una escala de fortalecimiento y de cambio la cual permite obtener una calidad de atención hacia las personas, y la satisfacción del profesional. Justificación de modo práctico, porque los resultados adquiridos de la investigación permiten que el profesional de obstetricia podrá conocer el tipo de nivel de la sobrecarga laboral y el nivel de estrés laboral que sufre, y, por último

mejorar y manejarlo, de tal manera así perfeccionar la calidad de atención al paciente, segura y eficiente que necesita todos pacientes se merece y mediante la justificación metodológica, para conseguir un resultado favorable, se realizará el alcance de los instrumentos de recopilación de datos para medir la sobrecarga laboral y el estrés, lo que permite investigar la relación entre las variables y servirá como base para futuras investigaciones.

Así mismo se planteó como Objetivo General: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2021, y como objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la carga física y el estrés. 2. Identificar la relación entre la carga mental y el estrés. 3. Identificar la relación entre los trabajos a turnos y el estrés. 4. Identificar la relación entre la organización del trabajo y el estrés.

Finalmente, la hipótesis general plantea: Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021 y a través de las hipótesis específicas: 1. Existe relación directa entre la carga física y el estrés, 2. Existe relación directa entre la carga mental y el estrés. 3. Existe relación directa entre los trabajos a turnos y el estrés. 4. Existe relación directa entre la organización del trabajo y el estrés.

II. MARCO TEÓRICO.

En los Antecedentes Nacionales, realizaron una investigación Garma y Sánchez (2019), donde concluyeron, el estrés laboral se halló con un medio nivel el 80%, menciona en sus dimensiones de la sobrecarga laboral, la carga física obtiene el nivel que es alto el 69%, en la carga mental el 67%, la dimensión de trabajo por turnos tiene el nivel medio el 58%, y en la organización del servicio el nivel es alto el 89%, el estrés laboral se vincula de modo inversa con la sobrecarga del trabajo cuyo nivel de significancia $p=0.1972 > 0,05$.

Por su parte León (2018) en su investigación estableció que los empleados del Hospital San Juan de Lurigancho existen una estrecha relación con un nivel alta entre ellos el síndrome de burnout y la sobrecarga laboral con un coeficiente de correlación de 0.80.

Así mismo Cornejo y Tito (2018), concluyeron que, si existe una relación representativa entre sobrecarga laboral y el estrés, dicho vínculo que existe es directamente proporcional lo que demuestra es que a mayor sobrecarga laboral se relaciona con un mayor estrés laboral, en el profesional de enfermería.

Igualmente, Yata (2017) en su estudio de investigación realizó la investigación descriptiva y la correlación a través del coeficiente de $Rho=0,795$, analizándose como un nivel alto en una relación positiva entre ambas variables del estudio, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), en el cual se rechaza la hipótesis nula, de tal manera, concluye que los resultados determinan que si existe una relación significativa en ambas variables la sobrecarga laboral y síndrome de burnout.

Para Díaz (2017) desarrolló su trabajo de investigación que llegó a la conclusión que el 66% que los trabajadores de salud demostraban una carga laboral un medio nivel y el síndrome de burnout un nivel alto, indicando que la carga mental del trabajo y el síndrome de burnout fué descriptivamente significativa.

En el ámbito Internacional desarrolló una investigación Arroyo J. (2018) en Ecuador que llegó a la conclusión que en las dimensiones de estrés el agotamiento emocional se aprecia en un nivel de bajo el 26,2%, en la despersonalización tiene un nivel bajo el 50%, y en la realización personal el 45% tienen un nivel bajo. Por otro parte, la sobrecarga laboral el nivel es alto en el 40,98%.

Pérez C. (2018), en su investigación en Ecuador el autor concluye mencionando según las cifras encontrados en el estudio existe una carga laboral en un nivel regular en el riesgo que presentaba el diagnóstico del paciente y en la labor de las responsabilidades del paciente. Por lo tanto, esto a la vez daña inmediatamente la eficacia de atención hacia los pacientes del hospital.

Por su parte Rivas, Barraza y Macías (2018) ejecutaron una investigación en México demuestran los resultados mayormente si existe la presencia de la dimensión de cansancio emocional con un valor de $m=2.27$ (56%), en la dimensión de despersonalización fué de 1.84 (46%) y última dimensión es la falta de realización con un $m=1.61$ (40%) en que concluyeron que en el ambiente laboral puede producir situaciones estresantes, así como con la variable de trabajo de turno en que se trabaja o el tipo de evaluación profesional que se tenga.

Aldrete M. et al (2016) en su investigación en México comprobaron si el estrés laboral y los factores psicosociales laborales sostienen algún nivel de relación en los trabajadores de salud dentro del Hospital, logrando a la conclusión la agrupación significativa entre el estrés y factores psicosociales negativos con un y una asociación significativa con una confianza de 95% y ($p<0.05$).

Navarro, González, y León (2017) realizaron una investigación en México, concluyeron que el personal de salud que trabaja en los turnos nocturnos según sus horarios establecidos tiene tres veces más el riesgo de aparecer el estrés y que una de cada tres personas sufre de estrés y a la vez tienen molestias de salud.

Como marco teórico de sobrecarga laboral, hace referencia por Chavarría (2011) que la recarga laboral establece un motivo de intranquilidad en todo el medio social y económico, interpretado así el aumento de trabajo dentro de la institución que puede poseer un individuo en un horario laboral registrado, esta sobrecarga laboral es fundamental porque se puede proyectar el trabajo, medir el desempeño, preciar las capacidades, y facilitar puntos de información para el progreso operacional (p.15).

En la Organización Mundial de la Salud (OMS), define que la sobrecarga laboral está inmediatamente relacionada mayormente con los accidentes de trabajo, en particular en los trabajadores jóvenes. A la vez crea trastornos que dañan a la integridad social y física de las personas tales como: en trastorno del sueño,

automedicación, exceso del alcohol, depresión y ansiedad provocados por sentimiento de desigualdad que se presenta la sobrecarga laboral (2010 p. 26).

Por tal motivo, hablar de sobrecarga laboral son aquellas necesidades psicofísicas que se encuentran sometidas a los individuos dentro de su horario laboral, cuando este es prolongado, empieza a generar el cansancio, lo cual conlleva a disminuir la capacidad mental y física de los trabajadores posterior al haber realizado un determinado trabajo en un tiempo específico (Mejía y Murga, 2019).

De Arco (2013) se entiende que la sobrecarga laboral es aquel compromiso donde refieren en las terminaciones cuantitativos y cualitativos produce un estresor demostrativo, que a la vez puede estar acompañado de demandas excedentes de habilidades, una gran cantidad de tareas, deterioro psicológico, conocimientos y habilidades que esto pueden elevar los niveles de debilidad físico y emocional en los trabajadores.

Por lo tanto, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo INSHT (2013) detalla que la carga laboral demuestran que hay una cadena de resultados que exponen en riesgo la salud y el bienestar en los trabajadores, indicando que los problemas de salud se muestran con mayor continuidad en las personas con sobrecarga laboral es el síndrome de burnout, existiendo los principales síntomas que son los cambios en el estado del ánimo y el estrés, manifestándose muchas veces de mal humor y fastidiados, logrando descubrir este mal a través de contestaciones mal intencionadas, y sarcasmos así como quedar a la defensiva (p. 12).

Para el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo INSHT (2013), menciona ciertas dimensiones las cuales son: primera dimensión carga física se debe a las actividades de esfuerzos posturales, físicos y la manipulación de cargas pesadas que realiza el individuo, comprendiéndose como una carga pesada a un objeto susceptible que debe ser trasladado de un sitio a otro, ocasionando de esta forma un agotamiento muscular, deterioro de esfuerzo, y el acrecimiento de la frecuencia respiratoria y a la vez cardíaca (p. 19).

Asimismo, la carga física está relacionada a los esfuerzos que practicamos al trabajarse en una profesión u ocupación, en este sentido se reconoce el agotamiento físico que aguanta el trabajador al ejecutar sus funciones y actividades en el centro laboral que deben levantarse a través de trabajos pesados, traslados extensos y de posturas complicadas (Quispe 2018).

Segunda dimensión la carga mental Del arco (2013), menciona que está sometido al aumento de información en el cual debe ser resuelto por el trabajador, en un horario establecido. Involucrando a recibir el mensaje y analizándola para cumplir con las todas las tareas específicas, se dice que capacidad mental no es demasiada, si las actividades a realizar esta planteado de una forma que los informes que se tenga de la tarea sean fijas para el trabajador, y de tal manera no puede presentarse confusiones y producir un mal entendimiento en el individuo. (p.38).

Tercera dimensión de trabajo a turnos, en el Instituto Nacional de Higiene del trabajo INSHT (1999) explica que la duración laboral del individuo es uno de las apariencias de las formas de trabajo es decir tiene como resultado más continuo sobre, el número de horarios atareadas, la vida cotidiana también puede dañar no sólo a la eficacia de vida de la persona en el trabajo, sino a la vida extra laboral, en la medición en que el compartimiento el turno libre es disponible para la vida social y familiar, ya que es un elemento que especifica el bienestar de los trabajadores.

Otra es la dimensión la organización del trabajo según el Instituto Nacional de Higiene del trabajo INSHT (2013) determina como el asunto que se relaciona en los muchos recursos humanos en salud con los recursos materiales, las fuentes accesos del trabajo y los mejores avances tecnológicos, que involucra (p. 41). Por esta razón el uso de procedimientos y técnicas que proporciona en un trabajo de manera integral, con los altos niveles de salud y seguridad, adquiriendo con ello satisfacer todos ellos las condiciones de los trabajadores con eficacia, ya que la organización del trabajo conoce el incremento de la productividad en el trabajo.

En la teoría del diseño de trabajo equilibrado de Smith & Carayon (1989), en su método de trabajo junta componentes como: la tarea, la persona, las tecnología y herramientas, la organización y el medio contexto físico, que al interactuar puede ocasionar un estrés definido, causando impactos negativos o positivos en el trabajador.

Manifiesta Stora (1991) en su texto denominado el estrés, el vocablo estrés se origina del latín stringere que quiere decir apretar, cerrar, oprimir, atar con el cuerpo, apretando con fuerza, agregado de sentimientos opuestos ya que es aceptable ajustar a alguien con dureza en su corazón originándole sofocación, y este también causa ansiedad, sentimientos de miseria y angustia. Por otra parte, el stringere provoca sentimientos de alejamiento, soledad e ineficacia, producto de alguna condición peligrosa, penosa, sentimiento o necesidad, (p.27).

Por su lado para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona que el estrés es la contestación emocional y física a la persona originando un mal por un desequilibrio en las cuales están entre las reclamaciones percibidas y las capacidades establecidos de un sujeto para hacer frente a esos pedidos (OIT, 2016).

El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), reconoce que el estrés es un conjunto de respuestas fisiológicas, cognitivas, emocionales y el comportamiento de un individuo a través de ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el medio del trabajo. El factor estresante primordial es la única naturaleza del trabajo que, en ocurrencias falta de experiencias positivas y otras presenta una exagerada de aspectos laborales negativos, se podría decir como situaciones de riesgo o peligro, la falta de seguridad o el incremento de turnos laborales en el trabajo (NIOSH, 1999 p. 14).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) especifica como la reacción que puede asumir la persona a través de las demandas y presiones laborales que no se adaptan a sus estilos, capacidades y conocimientos, a su vez que ponen a prueba su experiencia para confrontar la realidad. (OMS,2015).

Además, para López (2015) ha expuesto que el estrés es como una enfermedad mundial (p.1). Para evaluar el estrés laboral constan de varios instrumentos, uno de ellos es el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) fundado por, las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson, este instrumento se agrupa la relación con los factores psicosociales, que nos permite reconocer si el individuo sufre de estrés, insatisfacción laboral u otros padecimientos (Buzzetti, 2014).

Por tal motivo el síndrome es la contestación exagerada al estrés crónico originado en la realidad laboral y tendría consecuencias de inclinación personal pero también a la vez aquejaría a aspecto sociales y organizacionales, ya desde el año

de los 80 los descubridores absolutamente no han quitado de importarse por este fenómeno, pero hasta los finales de los 90 ya no, cuando existe cierto consentimiento sobre sus consecuencias y causas (Ramos, 2006).

El Síndrome de Burnout Según Maslach y Jackson (1981) en su enfoque teórico lo ha definido como tridimensional, representado por tres dimensiones: la despersonalización, la realización personal, y el agotamiento emocional, son los más manejados en las últimas épocas, y a la vez se apoya bajo los elementos de la evaluación de los otros, la experiencia del estrés y el de uno mismo vinculados a las dimensiones del Burnout. Buzzetti (2014).

Primera dimensión el agotamiento emocional, es el desgaste de energía o debilidad de la persona, por agotamiento psíquico y físico, que se manifiesta una percepción de estar al tope, de no lograr dar más de sí mismo hacia los demás, puede llevar consigo síntomas indefinido de los depresivos (p.21).

En la segunda dimensión, Maslach, Jackson & Leiter (1996), definieron que la despersonalización son el conjunto de sensaciones negativas, decaídas, actitudes, distantes, entorno a otros individuos, primordialmente al beneficiario del propio trabajo de tal forma se asocia al incremento de ira y la disminución de entusiasmo por la actividad que se ejecuta. El trabajador con despersonalización se aleja no solo de los individuos que considera e incluso de los amigos con quienes trabaja, con una conducta de irritable, irónico y la culpa de alguna forma por sus mismas desgracias y su declinación en el agotamiento laboral.

Buzzetti (2014), en la tercera dimensión la realización personal define que tienen la preferencia de estimarse en forma negativa, que es un sentimiento de inadecuación personal para realizar el trabajo, conlleva sentimentalismo de incapacidad, ideas de desgracia, y baja autoestima, sería una dimensión realmente independiente muy distintos a las anteriores dimensiones. La gran parte de los escritores describen que el síndrome es relativamente una patología que se presenta a las profesiones del servicio público, por ejemplo, los que trabajan en el sector de salud, los profesores, entre otros, y que, al estar frecuente relación con otras personas, que muchas veces son dependientes de ellos, poseen una mayor relación de poder obtener Burnout (p.22).

La teoría del estrés laboral propuesto por Karasek (1979) el modelo de interacción entre el control y demandas que se basa la representación de altos niveles de estrés laboral en la interacción de unos bajos niveles de control y unas altas demandas laborales por parte del trabajador. Chiang (2013).

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El método para emplearse será hipotético deductivo porque a través de la información recolectada de la muestra en estudio se podrá describir conclusiones más específicas, Hernández, Fernández, & Baptista (2014).

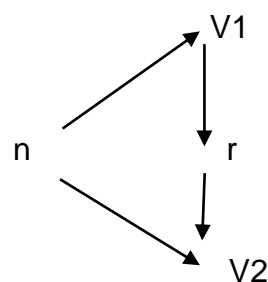
El estudio es de enfoque cuantitativa, según Hernández, Fernández & Baptista (2006), porque se aplica la acumulación de datos con apoyo en el análisis estadístico y la medición numérica, con el fin de constituir pautas de conductas (p. 4).

Tipo de investigación es básica, Sánchez, Reyes y Mejía (2018) declararon que tiene la finalidad de acumular la información de la situación para progresar la inteligencia científico, está situado al descubrimiento de leyes y principios.

El diseño de investigación fue no experimental porque se ejecuta sin la manipulación deliberada de las variables del estudio Escamilla (2010), según será correlacional porque busca un grado de asociación entre variables de investigación, de corte transversal porque se mide las variables en un tiempo y espacio único, prospectivo porque la medición se realizará en el presente Hernández, Fernández & Baptista (2006).

Figura 1

Esquema de los estudios con diseño correlacional



Donde:

n: Muestra del estudio.

V1: Sobrecarga Laboral

V2: Estrés

r: Relación entre las variables de estudio.

3.2. Variables y Operacionalización.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España INSHT- (2010), la sobrecarga laboral, se comprende que es la unión de condiciones físicas y mentales a los que se ve sometido el individuo al prolongado de la jornada laboral, sujetando de la carga mental o carga física debido que provoca consecuencias negativas como el cansancio, la disminución del rendimiento, aumento en los riesgos de incidencias e accidentes, insatisfacción laboral durante el turno establecido.

En la definición operacional de sobrecarga se consideró un cuestionario el cual está constituido cuatro dimensiones por 40 ítem: carga física (10 ítems), carga mental (10 ítems), trabajos a turno (10 ítems) y organización del trabajo (10 ítems), mediante un cuestionario del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo de España cuyo cuestionario es la escala nominal.

El estrés cuya definición conceptual es la agrupación de síntomas tanto psíquicas y físicas negativas que causa por la sobre presión de la actividad laboral estas destacan todas las capacidades del trabajador, ocasionando una inestabilidad personal y a la vez en el ambiente laboral Leka (2014).

En la definición operacional de estrés se utilizó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), se divide en tres dimensiones el cual está constituido por 22 ítem: despersonalización (5 ítems), cansancio emocional (9 ítems), y realización personal (8 ítems), esta variable se mide realizando el uso de la técnica de encuesta utilizando el cuestionario de la escala ordinal (ANEXO 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el grupo de individuos en los cuales puede aparecer determinada característica apropiado de ser estudiada Flores (2015.p 6). La población para la investigación estará conformada por 60 obstetras que trabajan en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen, por ser una población pequeña no se tendrá muestra, siendo el muestreo por conveniencia.

Criterios de inclusión: Obstetras que ejecutan labor permanente en los diversos turnos en el área de Alto riesgo Obstétrico, en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

Criterios de exclusión: Obstetras que no deseen participar en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se manejó en la investigación para el recolecto de datos fué por medio de la encuesta. Para Johnson & Kuby (2005), indica que es un proceso manejado en las investigaciones de tipo descriptivas en las cuales el investigador recolecta información mediante cuestionarios anticipadamente diseñados, sin modificar ni alterar la realidad donde se recoge los apuntes. La información se recibe ejecutando una serie de preguntas normalizadas a una muestra representativa.

Los instrumentos utilizados para la técnica de encuesta es el cuestionario mediante la herramienta virtual goole driwe que permite medir de forma efectiva las variables planteadas. Para Sánchez y Reyes (2015), indican que los instrumentos son las herramientas únicas que se usa en el procedimiento de almacenar los datos y que los cuestionarios constituyen un documento o formato escrito de aspectos o preguntas correspondidas con los objetos de la investigación. (p. 164).

Tabla 1.

Ficha técnica del instrumento sobrecarga laboral

Nombre del instrumento:	Cuestionario de sobrecarga laboral.
Autor (a)	: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
Lugar	: España.
Fecha de aplicación	: 2013
Objetivo	: Conocer la sobrecarga laboral en el personal de obstetras.
Administrado por	: Personas Adultas.
Tiempo	: 20 minutos

Tabla 2.

Ficha técnica del instrumento Estrés

Nombre del instrumento	:	Cuestionario Maslach Burnout Inventory.
Autor (a)	:	Cristina Maslach y Susan Jackson
Lugar	:	Estados Unidos.
Fecha de aplicación	:	1981.
Objetivo	:	Conocer el estrés de la población de obstetras.
Administrado por	:	Personas mayores
Tiempo	:	Aproximadamente de 20 minutos.

Validación y confiabilidad de los instrumentos.

La validez del instrumento, manifiesta Martin (2004), que es la categoría en que un instrumento mide tales que efectivamente pretende medir y a la vez ayuda con la finalidad para el que ha sido construido (p. 27). Se realizó através por juicio de expertos que son pedagógicos con grado de maestro y doctor quienes darán una vez registrado si se ejecuta con los tres criterios que son: pertinencia, claridad y relevancia posterior a la validación los jueces le otorgaron al instrumento la condición de aplicable. (ANEXO 3)

La confiabilidad de un instrumento de medida se manifiesta resultados coherentes y consistentes Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 277). Este instrumento determina diversas técnicas y se describe al grado en el cual se aplica, se ejecutó una prueba piloto de 20 trabajadores del Hospital de Almenara, el coeficiente de Kuder Richardson (KR-20), en el instrumento de medición de la variable de Sobrecarga laboral fué de 0,92 lo cual indica una confiabilidad alta, asimismo el instrumento para medir el estrés obteniendo mediante el Alfa de Cronbach con un coeficiente de fiabilidad de 0.945, siendo una confiabilidad alta. (ANEXO 3).

3.5 Procedimientos.

Para llevar a cabo el estudio de investigación, se ejecutó pidiendo permiso al Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Guillermo Almenara a fin de adquirir la autorización para su elaboración, una vez aceptado se realizó la coordinación con la jefa del Servicio de Obstetricias a quien se le explica la importancia y los objetivos del estudio, se procedió realizar la encuesta, luego de

acumular la información en diferentes turnos y con el cuestionario resuelto se realizará el procesamiento de los datos obtenidos.

3.6. Métodos de análisis de datos.

La información una vez obtenidos, tras la utilización de los cuestionarios a la muestra de investigación, fueron procesados en la base de datos del programa Microsoft Office Excel 2016 y también se ingresaron al programa de IBM SPSS Statistics 25, donde fueron analizado las variables mencionadas, serán sometidas a la validación de datos. Asimismo, la prueba de la investigación es no paramétrica, se utilizó con el objetivo de hallar el vínculo de la variable. De tal manera, como los diseños de investigación se manejaron la estadística descriptiva y la estadística diferencial (prueba de correlación Rho de Spearman).

3.7. Aspectos éticos.

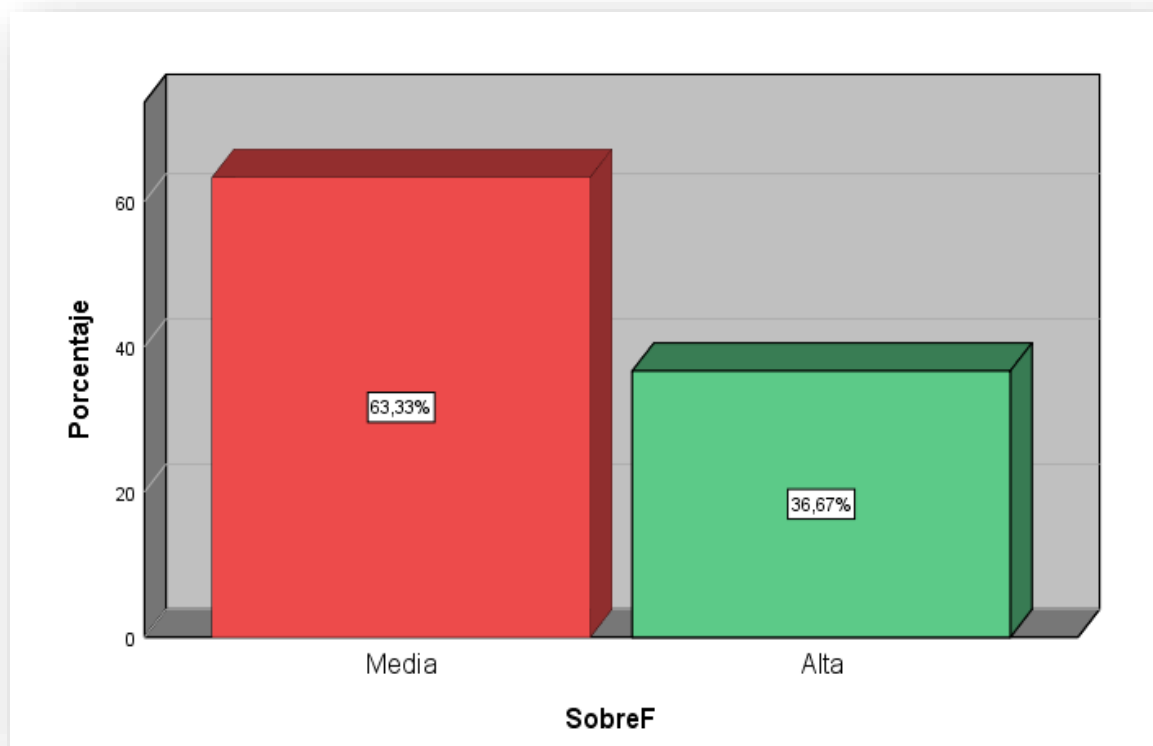
En este estudio, se ha respetado de acuerdo a los principios éticos, através del respeto del anonimato de los participantes de forma confidencial, no divulgación que pudiera perjudicar a los encuestados, la participación es de forma voluntaria. También se ha respetado las definiciones y teorías de los autores de las variables señaladas.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos.

Figura 1.

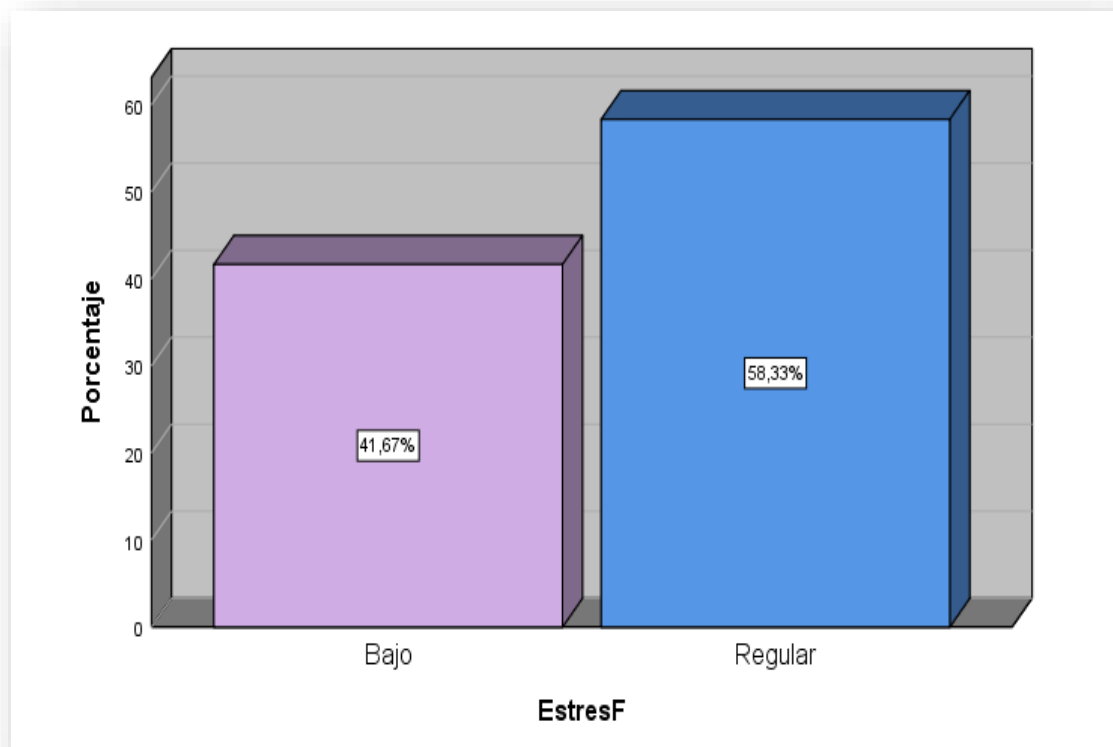
Distribución porcentual de la variable sobrecarga laboral.



Interpretación: En la figura 1 se demuestra que, el 63.33% presenta un nivel medio, el 36.67 % presenta un nivel alto de sobrecarga laboral del personal de salud del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, y no se registró ningún porcentaje en nivel bajo.

Figura 2.

Distribución porcentual de la variable estrés.



Interpretación: En la figura 2 se observó que el estrés del personal de obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen el 58.33 % presenta un nivel regular, mientras que el 41.67 % presenta un nivel bajo, no se evidencia ningún porcentaje de nivel alto de estrés.

Tabla 3

Tabla cruzada de variable sobrecarga laboral y estrés.

		Sobrecarga laboral			%	Total
		media	%	Alta		
Estrés	bajo	17	68	21	60	38
	regular	8	32	14	40	22
Total		25	100	35	100	60

Interpretación: En la tabla 3 se evidencia que la sobrecarga laboral es media en el 68% de las obstetras, quienes presentan un nivel de estrés bajo, y alta en el 60% de las obstetras quienes presentan un nivel de estrés bajo.

4.2 Análisis Inferencial.

Prueba de hipótesis general.

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

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

El nivel de significación = 0.05.

Nivel de confiabilidad 95%.

Tabla 4:

Correlación entre la variable Sobrecarga laboral y estrés de las obstetras

			sobrecarga	estrés
Rho de Spearman	sobrecarga	Coeficiente de correlación	1	-,068
		Sig. (bilateral)	.	,604
		N	60	60
	estrés	Coeficiente de correlación	-,068	1
		Sig. (bilateral)	,604	.
		N	60	60

Interpretación: En la tabla 4 se observa que la sobrecarga laboral no se relaciona con el estrés laboral en las Obstetras con un p-valor es de $0.604 > 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula es decir no existe relación entre sobrecarga laboral y estrés.

Hipótesis específica 1

Ha = Existe relación directa entre la carga física y el estrés.

Ho = No existe relación directa entre la carga física y el estrés.

El nivel de significación = 0.05

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 5:

Correlación entre la dimensión de carga física de la sobrecarga laboral y estrés.

Correlaciones				
			física	estrés
Rho de Spearman	física	Coeficiente de correlación	1,000	,115
		Sig. (bilateral)	.	,382
		N	60	60
	estrés	Coeficiente de correlación	,115	1,000
		Sig. (bilateral)	,382	.
		N	60	60

Interpretación: En la tabla 5 se evidencia que la dimensión carga física no se relaciona con el estrés con una significancia de 0.382 por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre carga física y estrés.

Hipótesis específica 2

Ha = Existe relación directa entre la carga mental y el estrés.

Ho = No existe relación directa entre la carga mental y el estrés

El nivel de significación = 0.05.

Nivel de confiabilidad 95%.

Tabla 6:

Correlación entre la dimensión de carga mental de la sobrecarga laboral y estrés

Correlaciones				
			mental	estrés
Rho de Spearman	mental	Coefficiente de correlación	1,000	,078
		Sig. (bilateral)	.	,554
		N	60	60
	estrés	Coefficiente de correlación	,078	1,000
		Sig. (bilateral)	,554	.
		N	60	60

Interpretación: En la tabla 6 se observa que la carga mental no se relaciona con el estrés con una significancia de 0.554 mayor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre carga mental y estrés.

Hipótesis específica 3

Ha = Existe relación directa entre los trabajos a turnos y el estrés.

Ho = No existe relación directa entre los trabajos de turnos y el estrés.

El nivel de significación = 0.05.

Nivel de confiabilidad 95%.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión los trabajos a turnos de la sobrecarga laboral y estrés

Correlaciones				
			trabajos	estrés
Rho de Spearman	trabajos	Coefficiente de correlación	1,000	-,276*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	60	60
	estrés	Coefficiente de correlación	-,276*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	60	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 7 se evidencia que la dimensión trabajos de turnos no se relaciona con el estrés con un *p-valor* de 0.33 mayor que 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relacione entre carga física y estrés.

Hipótesis específica 4

Ha = Existe relación directa entre los factores de la organización y el estrés.

Ho = No existe relación directa entre los factores de la organización y el estrés.

El nivel de significación = 0.05.

Nivel de confiabilidad 95%.

Tabla 8:

Correlación entre la dimensión de organización del trabajo de la sobrecarga laboral y estrés

Correlaciones				
			organización	estrés
Rho de Spearman	organización	Coefficiente de correlación	1,000	-,221
		Sig. (bilateral)	.	,089
		N	60	60
	estrés	Coefficiente de correlación	-,221	1,000
		Sig. (bilateral)	,089	.
		N	60	60

Interpretación: En la tabla 8 se evidencia que la dimensión de organización del trabajo no se relaciona con el estrés con p-valor 0.89 mayor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre los factores de la organización y estrés.

V. DISCUSIÓN:

La investigación se realizó en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2021, con un total de 60 obstetras que representan al 100 % de la población, la mayoría de los participantes encuestados oscila entre los 36 a 51 años de edad con 43.3%, los de 20 a 35 años con 36.7%, y de 52 a 66 a más con 20%, en cuanto la relación al género predominante es el sexo femenino con el 88% , y masculino con un 12%, con respecto al tiempo laboral de 1 a 5 años con 40%, 20 años a más con 36%, de 11 a 15 años con 12%, de 6 a 10 años con 8% y de 15 a 20 años con 4%.

Con respecto al primer hipótesis general no se establece relación entre la sobrecarga laboral y el estrés con un sig. 0.604 > que 0.05, por lo cual establece en la población estudiada no existe relación entre la sobrecarga laboral y el estrés, este resultado es similar por Garma y Sánchez (2019) quien determina que el estrés es medio en un 80% y bajo en 20 % no se evidencia nivel alto de estrés, a través del nivel de significancia $p=0.1972 > 0.05$, indica que no existe evidencia para afirmar que el nivel de estrés se relacione con la carga de trabajo, casualmente en esta investigación tampoco se percibió un nivel de estrés alto, en cambio estos resultados sí difieren con los resultados en los hallazgos de Cornejo y Tito 2018, según sus resultados obtenidos con una población de 17 enfermeras asistenciales hay presencia de estrés en un 20.71 % con un puntaje algo elevado, y la sobrecarga tiene un 87.10 teniendo en cuenta que hay una relación estadísticamente demostrativa entre las variables, siendo estos descubrimientos similares con la investigación de García (2017); donde refiere que, la mayoría demostró en su investigación, una carga laboral excesiva el 44,7 %, a continuación la carga laboral grande el 40,0% y la carga laboral bajo el 15,3%. Del mismo modo en su estudio con Pérez (2018) en Ecuador donde descubrió que la sobrecarga laboral es un nivel alta en la mayoría de los profesionales de salud, lo que implica en la calidad de atención que se le dedica al paciente; por lo que se demostró que hay un exceso de carga laboral esto es por la desproporción entre la cantidad pacientes y enfermeras, lo que afecta en la calidad de atención, el autor si encontró una población con un porcentaje de nivel alto de estrés, que demuestra que una mayor sobrecarga laboral se relaciona con un mayor estrés, en el estudio de Greenglass, Burke y Moore, 2003, para Stavroula (2004) el estrés es una reacción que puede

presentar la persona ante el resultado del desequilibrio entra las presiones y las exigencias que no se ajustan a sus conocimientos y las capacidades y que ponen a prueba su inteligencia para enfrentar la situación, sin embargo estas situaciones aunque están presentes entre las Obstetras de la población estudiada no se relacionan, quizá porque a pesar de contar con una carga laboral media 63.33%, la necesidad laboral es importante, además de ser una población relativamente joven con toda su capacidad laboral siendo la edad predominante 36-51 con 43.3%, lo que permite mantener energía y sobreponerse a la labor asistencial demandante.

Por otro lado, en el objetivo específico uno, la dimensión carga física no se relaciona con el estrés con un *p-valor* de 0.382 mayor que 0.05 con un coeficiente de Rh de Spearman de 0,115, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre la carga física y estrés, este resultado tiene similitud con el estudio de Huamán (2019) según la dimensión de la carga física, la mayoría de las enfermeras presentan un nivel medio el 44.4 %, mientras que se presenta un nivel bajo el 35.56 % y el 20 % de enfermeros con un alto nivel. Según el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2012) testifica que el esfuerzo muscular provoca que los músculos del individuo tengan contracciones musculares, dolor generalizado. Por ello la sobrecarga laboral por la carga física implica que la salud del individuo pueda producir serios problemas físicos lo que puede afectar a corto plazo en su realización profesional en la organización o en la empresa, sin embargo a pesar que la teoría manifiesta que la carga física afecta directamente al individuo esta no tiene relación en la población estudiada con el estrés laboral, las posibles explicaciones serían la edad de la población, la necesidad laboral percibida en una sociedad como la peruana, o la forma de recojo de la información la cual fue por formulario Google, es sabido que una resolución de un cuestionario por vía Google no es lo mismo que una a través de un papel donde el entrevistado visualiza el total del instrumento pudiendo quizá influenciar en sus repuestas lo cual para la investigadora constituyó un factor limitante.

En la hipótesis específico dos, se observa que la carga mental no se relaciona con el estrés con un coeficiente de Rh de Spearman de 0,78 mayor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula,

y se concluye que no existe relación inversa ni significancia entre la dimensión carga mental y variable estrés en el personal de obstetricia, este porcentaje se asemeja a lo realizado por Huamán (2019), según la dimensión de carga mental la gran mayoría del personal de salud demuestran un nivel medio el 42.22 %, seguido el 28.89 % de carga mental alta y baja, no coincide con el estudio realizado por Díaz (2017) quien determinó que existe una asociación descriptivamente significativa entre las variables de la investigación, la sobrecarga laboral y síndrome de burnout, percibiéndose las personas las jóvenes, con menos años laborando y a la vez con una carga mental de trabajo incrementada tuvieron una asociación significativamente un nivel más alta el 74.29% de desarrollar burnout que individuos mayores, con más años laborando y con una menor carga mental el 2.86 %, correspondientemente.

Lo que coincide con el estudio realizado por Sebastián y Hoyos (2010) la carga mental facilita una suficiente de información recogida, es la relación entre los recursos mentales y las exigencias del trabajo de que acondiciona un individuo para hacer frente a tales exigencias, bajo la teoría de Smith y Carayon Sainfort.

(1989), en su sistema de trabajo junta elementos como tales: la tarea, la persona, las tecnología y herramientas, el medio ambiente físico, y la organización, que al interactuar puede ocasionar una carga de estrés definido, causando impactos negativos o positivos en el trabajador.

Con respecto en la hipótesis específico 3, se evidencia que la dimensión trabajos de turnos no se relaciona con el estrés con un coeficiente de Rh de Spearman de -0,276 mayor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, de tal manera dice lo contrario en el estudio Navarro, González, y León (2017) encontró el 36.4% de los encuestados resultaron estresados que a la vez presentaba problemas de salud como problemas gástricos quien trabaja en los turnos nocturnos de tal manera se evidencia que es tres veces más peligroso de manifestar estrés y que una de cada tres individuos sufre de estrés y tiene dificultades de salud, de igual manera para García 2018, las que realizan horas extras presentan un 34.6 % de estrés moderado, plantea que efectuar horas extras por una carga laboral, trabajos a entregar de forma rápida, y una mala organización del tiempo , se pierde el ánimo y el control se frustra demostrando así estrés.

En referencia la hipótesis específico 4, la dimensión de organización del trabajo no se relaciona con el estrés con un coeficiente de Rh de Spearman de -0,221 mayor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, difiere para Garma 2019, en la dimensión de organización de servicio tiene un porcentaje de nivel alto en 88% ya que las enfermeras conocen cual es la finalidad en cuanto de su cuidado, a la vez existe buenas relaciones interpersonales entre las compañeras de trabajo. Para Carayon y Smith (2013) definen que la organización del trabajo se vincula con la forma adecuada y correcta en que se encuentra organizado y distribuido en una organización de salud, teniendo a la vez en cuenta la zona donde se trabaja, la tecnología empleada, la estructura de los ambientes de trabajo, su distribución y las condiciones laborales en el ambiente del cual se somete el progreso de un servicio u organización.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: No existe relación entre la sobrecarga laboral y estrés en obstetras del hospital Guillermo Almenara, p-valor $0.604 > 0.05$, lo cual no lleva a rechazar la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula.

Segunda: No existe relación entre la carga física y el estrés con un p-valor $0.382 > 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre carga física y estrés.

Tercera: No existe relación entre la carga mental y el estrés con un p-valor $0.554 > 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre carga mental y estrés.

Cuarto: No existe relación entre la dimensión trabajo a turnos y el estrés con un p-valor $-0.033 > 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre carga física y estrés.

Quinto: No existe relación entre la dimensión de organización del trabajo y el estrés con un p-valor $0.089 > 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de estudio y aceptar la hipótesis nula, es decir no existe relación entre los factores de la organización y estrés.

VII. RECOMENDACIONES:

Primera: Se recomienda a las autoridades de la institución de salud tomar en cuenta los resultados de la investigación y difundirlas entre el personal, a fin de que se pueda tener conocimiento sobre la realidad laboral de este grupo de personal de salud.

Segunda: Requerir apoyo en cuanto a la carga física para el traslado de los pacientes, poder evitar realizar solos el trabajo ya que puede presentar alguna lesión física.

Tercera: Conservar las buenas relaciones interpersonales manifestando un ambiente de trabajo armonioso y cálido garantizando la satisfacción y el bienestar del personal de salud.

Cuarto: Se sugiere que el área de alto riesgo obstétrico considerar un personal más en cada área en los turnos mañana, tarde y noche según se requiera la necesidad del servicio y verificar que la proporción sea distributiva entre todo el personal de salud para evitar desgaste físico.

Quinto: Brindar capacitaciones sobre el manejo del estrés para el personal de salud con el fin de identificar, prevenir a tiempo los síntomas del estrés, y tratar oportunamente.

REFERENCIAS:

- Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. Universidad San Sebastián, Chile. 2016. Recuperado de: <https://www.uss.cl/newsletteruss/2016/05/23/1661>
- Alderete M., Gonzales R., Navarro C., León S., Pérez A. Factores psicosociales y estrés En Personal De Enfermería De Un Hospital Público De Tercer Nivel De Atención. 2016 (Citado 10 de agosto de 2018). Revista de Salud Pública y Nutrición / Vol. 15 No. 3. Disponible en: <http://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/14>.
- Arias K, Niño C y Sanjuanelo D. Carga mental en enfermeros que laboran en diferentes unidades de un hospital Bogotá, Colombia. 69 2018, (Revista virtual). Recuperado en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/842/321>.
- Arroyo J. Detectar la existencia del síndrome de Burnout en Médicos y enfermeras del área de emergencias del hospital de tercer nivel Eugenio espejo de la ciudad de Quito. Tesis para obtener el título de Psicólogo. Universidad Internacional del Ecuador, 2018.
- Carrión M. Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Básico civil de Limones. Tesis para optar la Licenciatura en Enfermería. Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2017.
- Carayon, P., y Smith, M. J. (2000). Work organization and ergonomics. Applied Ergonomics, 31(1), pp. 649-662.
- Cornejo M, Tito T. Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa 2018. Tesis de Grado. Arequipa: Universidad nacional San Agustín de Arequipa.; 2018. Disponible en:

file:///C:/Users/Laptop%2021/Desktop/tesis%202/estres/SEcocomer&tit
ijv%20estres...%20bajo.pdf

Cortaza, L., y Francisco, M. (2014). Estrés Laboral en Enfermeros de un Hospital de Veracruz. México. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería (ALADEFE). Recuperado de <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/103/>

Chavarría R.: La carga física de trabajo: definición y evaluación. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Bvs.sld.cu; 1998. Revista Virtual. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnica s/NTP/Ficheros/101a200/ntp_177.pdf.

Chiang V., Gómez F., & Sigoña I. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Artículo Salud de los trabajadores. 2013., vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2013, pp. 111-128. Venezuela. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

De Arco, O. (2013). Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2012. (Tesis Doctoral). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Díaz M. (2017). Sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo. Tesis para optar el Título profesional de Médico Cirujano, 2017. Disponible en <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2588>

Diego, R. (17 de 07 de 2015). Capital Humano: una importante inversión para el futuro. Disponible en:

<https://capitalhumano.cubava.cu/2015/07/17/definicion-y-objetivos-delaorganizacion-del-trabajo/>

Garma A. y Sánchez L. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga de trabajo en enfermeras del Departamento de Neonatología del Hospital Belén de Trujillo, 2019. Tesis para optar Título de Licenciada en Enfermería]. Universidad César Vallejo; 2019.

García K, Leandre S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-EsSalud, Arequipa 2017. Tesis de Grado. Arequipa: Universidad nacional San Agustín de Arequipa.; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>

García G, Lester F.,. Revista Española de Enfermería de Salud Mental,, Nº. 6, 2018 Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7586262>

Gonzales L. y Guevara C. (2018). Relación del estrés con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo de la I.E. César Vallejo Apán Alto, Hualgayoc 2018. (Tesis de Título). Universidad Privada del Norte. Recuperado <http://refi.upnorte.edu.pe/bitstream/handle/11537/14552/Gonzales%20Torres%20Yoannes%20Gerald%20%20Guevara%20Huam%C3%A1n%20Carito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Greenglass, E.R., Burke, R.J. y Moore, K.A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. Applied Psychology: An International Review, 52, 580-597.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. 6ª edición. México: Editorial Mc Graw Hill; 2006. pp 76 – 245
- Hernández, S, Fernández, C & Baptista, L. Metodología de la investigación, quinta edición, Editorial Mc Graw Hill, México; 2018.
- INSHT, Instituto Nacional de Seguridad, Salud en el Trabajo. (1998). La carga física de trabajo: definición y evaluación. Obtenido de https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Condiciones_trabajo_PYMES/cuestion20.pdf
- Instituto Nacional de Higiene del trabajo. (1999). Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/N TP/Ficheros/401a500/ntp_455.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad, salud y bienestar en el Trabajo. Seguridad en salud y trabajo. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 2013. pp. 45-50. Disponible en <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/view/44/38>
- INSHT, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. (2005). VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. España: INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. NTP: Carga de trabajo y embarazo. España: INSHT.
- Johnson, R., & Kubby, P. (2005). Estadística elemental, lo esencial. México D.F. México: Cengage Learning.
- León L. Sobrecarga Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017. Título Profesional de Licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Federico Villarreal.

2018. Disponible en:
file:///C:/Users/Hugo%20Becerra%20Livia/Downloads/UNFV_Le%C3%B3n_Coraz%C3%B3n_Lisset_Milagros_Victoria_T%C3%ADtulo_Profesional_2018.pdf

Leka S. La organización del trabajo y el estrés [internet]. Reino Unido: Biblioteca de la OMS; 2014. Disponible en:
https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

López F. Ciencia de la administración y sanidad [Internet]. 2016. 1-195. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=4gotDgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Mac Donald A. El estrés laboral en los países europeos y en américa latina. Buenos Aires: Mercosur abc; 2009 julio. Disponible en:
https://www.mercosurabc.com.ar/el_estres_laboral_en_los_paises_europeos_y_en_america_latina.

Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. Manual. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach C, Jackson SE. Inventario Burnout de Maslach. Síndrome del Quemado por estrés laboral asistencial. Traducción española. Ediciones TEA, Madrid, 1996; 211: 1-34

Mejía P., Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario. Tesis para la Licenciatura de enfermería. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo;2019. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mendoza B., Sánchez J. Tiempo de servicio y nivel de estrés laboral en las enfermeras de las unidades críticas del Hospital Belén de Trujillo – 2017. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3030> 13
- National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. Recuperado de <http://www.cdc.gov/niosh/pubs/>
- Navarro M, González B, y León C. Estrés y salud en personal de enfermería de una unidad de tercer de atención. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2017; 18 (1): 35-43. México disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171d.pdf>
- Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo, 2019. (Tesis de titulación). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el Trabajo: un reto colectivo (1era ed.). Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2016. Sobrecarga del trabajo. Internet. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. Aprenda cómo controlar el estrés laboral. Salud vanguardia. 2015;1. Disponible en: <http://www.vanguardia.com/entretenimiento/salud/325366-aprenda-comocontrolar-el-estres-laboral>.

Organización Mundial de la Salud. Entornos laborales saludables. Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 2010. Disponible en https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Osorio J., Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 2019; 13(1):81-90. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>

Pérez C. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34 (2) 2018. Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.

Quispe S. Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. 2018. Universidad Privada de Tacna. Tesis de Maestría. Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1200/1/Chacolla-SangaYolanda.pdf>

Sánchez, H. y Reyes, C. Metodología y diseño en la investigación científica 2015. 5a edición. Lima-Perú: Business support Aneth S.R.L.

Sebastián, O. y Hoyo, M. La carga mental de trabajo. Madrid. Instituto nacional de seguridad e higiene n el trabajo (INSH) 2002. Pág. 6. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>

Smith, M. J., & Carayon. P. (2009). Using the "Balance Model" for Occupational Safety and Health Promotion. *Ergonomics and Health Aspects*, 105-114 http://www.sinab.unal.edu.co:2483/content/pdf/10.1007%2F978-3-642-02731-4_13.pdf

- Smith, M. J., y Carayon Sainfort P. (2010). Using the "Balance Model" for Occupational Safety and Health Promotion. *Ergonomics and Health Aspects*, 105-114. Recuperado en http://www.sinab.unal.edu.co:2483/content/pdf/10.1007%2F978-3-642-02731-4_13.pdf
- Stavroula L. Revista *La organización del trabajo y el estrés*. 2004. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Reino Unido. https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Stora, Jean Benjamín. 1991. *El Estrés. ¿Qué sé?* 1.a ed. Francia: Publicaciones Cruz O.S.A https://books.google.com.ec/books?id=pF9L7HajHxkC&printsec=frontcover&s%20ource=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=true
- Rivas, E., & Barraza-Macías, A. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales 2018. *Enfermería Universitaria*, 15(2). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.2.65171>
- Yata Rojas, Karina Marisol. Sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en los enfermeros de cuidados intensivos de una clínica privada. San Isidro 2017. Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad César Vallejo 2017. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2603187>
- Yalta V. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre - noviembre 2017. Tesis de Grado. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12064/Yalta_GVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TITULO: RELACIÓN ENTRE LA SOBRECARGA LABORAL Y EL ESTRÉS EN OBSTETRAS DEL HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN EN EL AÑO 2021							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021?</p> <p>Problema Específico:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la carga física con el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la carga mental con el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre los factores de la organización con el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre los trabajos de turnos con el estrés en las obstetras del</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2021.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <p>1. Identificar la relación entre la carga física con el estrés en las obstetras, 2021.</p> <p>2. Identificar la relación entre la carga física con el estrés en las obstetras, 2021.</p> <p>3. Identificar la relación entre los factores de la organización con el estrés en las obstetras, 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación directa entre sobrecarga laboral y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1. Existe relación directa entre la carga física y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.</p> <p>2. Existe relación directa entre la carga mental y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.</p>	VARIABLE 1 : SOBRECARGA LABORAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RANGOS
			1. Carga física	- Esfuerzo muscular. - Entorno laboral. - Capacitaciones.	10 ítems	ORDINAL (1) si (2) no	Alta 67-80 Media 53 - 66 Baja 40-52
			2. Carga mental	- Ritmo de trabajo. - Ritmo de trabajo.	10 ítems		
3. Trabajos a turnos	- Descanso. - Rol de turnos - Horario de trabajo	10 ítems					

Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021?	4. Identificar la relación entre los trabajos de turnos con el estrés en las obstetras, 2021.	3. Existe relación directa entre los factores de la organización y el estrés en las obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.	4. Organización del servicio	- Seguridad física. - Conocimientos de los procesos. - Opiniones de los trabajadores.	10 ítem				
			VARIABLE : ESTRÉS						
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RANGOS		
			1. Agotamiento Emocionalmente.	- Desanimo. - Emocionalmente. - Exhausto. - Frustración.	9 ítem	ORDINAL			
2. Despersonalización.	- Distanciamiento. - Frustración.	5 ítem	Nunca (1) Casi Nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Alto 82-110 Regular 52-81 Bajo 22-51					
3. Realización Personal	- Relaciones Interpersonales	8 ítem							

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="230 379 405 582" style="text-align: center;"> <pre> graph TD n --> V1 n --> V2 V1 -- r --> V2 </pre> </div> <p>Donde: n: Muestra V1: Variable 1: sobrecarga laboral V2: Variable: estrés r: Relación entre sobrecarga laboral y estrés</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 60 profesionales de obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>TIPO DE MUESTRA: No probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 60 profesionales de obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p>	<p>Variable 1: sobrecarga laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>Forma de aplicación: individual.</p> <hr/> <p>Variable 2: estrés</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>Forma de aplicación: individual.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>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:</p> <p>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 de sobrecarga laboral.

Dimensión	Indicadores	ítem	escala	Niveles y rango
Carga física	Esfuerzo muscular Entorno laboral Capacitaciones	10 ítem	Nominal	Baja 40 - 52
Carga mental	Ritmo de trabajo Información del trabajo	10 ítem	No (1) Si (2)	Media 53 - 66 Alta 67 - 80
Trabajos a turnos	Descanso Rol de turnos Horario de trabajo	10 ítem		
Organización del trabajo	Seguridad física Conocimientos de los procesos Opiniones de los trabajadores	10 ítem		

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en El Trabajo de España 2010.

Operacionalización de la variable de estrés.

Dimensión	Indicadores	ítem	escala	Niveles y rango
Agotamiento Emocional	Desanimo Emocionalmente Exhausto Frustración	9 ítem	Ordinal Nunca (1)	Bajo 22- 51 Regular 52 - 81
Despersonalización	Distanciamiento Frialdad	5 ítem	Frecuentemente (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Alto 82 - 110
Realización Personal	Relaciones Interpersonales	8 ítem		

Fuente: Maslash (1981)

ANEXO 3: Instrumentos

Cuestionario

TEMA: Sobrecarga Laboral

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

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

1. Edad: _____

2 Tiempo Laboral

- 1 – 5 años
- 6 – 10 años
- 11 – 15 años
- 16 – 20 años
- De 20 años

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

N°	ITEMS	SI	NO
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 15 kg en mujeres y 25 Kg en los hombres.		
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.		
	DIMENSIÓN 2: Carga Mental.		
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.		
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo a turnos.		
21	Su ritmo de trabajo es rápido.		
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.		
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.		
25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
27	Su programación de trabajo es por turnos.		
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.		

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

Cuestionario

TEMA: El Estrés

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

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

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

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

Anexo 3.1. Consentimiento informado

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): DRA. TERESA CAMPANA AÑASCO.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de la Maestría con mención en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad, en la sede Lima - Norte, promoción 2020, aula A3, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.


El título de investigación es: Relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre: Quispe Hipólito Jackeline Stephani

D.N.I: 43162255

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Sobrecarga Laboral.

Chavarría (2011), define que es el conjunto de exceso físico y psicológico del trabajador, al cual se encuentra sometido durante la mayor parte de su jornada laboral en todos sus turnos (p. 24).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Carga física

De Arco (2013) define como las exigencia física – estática o dinámica, también se reflejaría en la adopción de posturas forzadas, en la repetitividad de un movimiento o en la falta de pausas, entre otros factores, que pueden favorecer la presencia de lesiones osteo-musculares u otras alteraciones (p. 36).

Dimensión 2: Carga mental

Según la definición del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España la carga mental son las exigencias a nivel mental, cognitivo, intelectual, a los que son sujetos los profesionales de salud durante su extensa hora de trabajo quiere decir el tipo de trabajo o fuerza mental que emplea para llevar acabo la labor designada. (INSHT, 2013).

Dimensión 3: Trabajos a turnos

Instituto Nacional de Higiene del trabajo (1999) estableció: El tiempo de trabajo es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tiene una repercusión más directa sobre la vida diaria. El número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo a la calidad de vida en el trabajo, sino a la vida extralaboral (p. 1).

Dimensión 4: Organización del servicio.

Nieto (2019) Es el proceso por el cual los recursos humanos y la tecnología se integran con los medios y materiales necesarios para el proceso productivo de bienes y / o servicios, aplicando métodos y procedimientos que facilitan el trabajo de manera armónica y racional, garantizando los niveles de salud y seguridad, así como las necesidades ergonómicas y ambientales.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable: Sobrecarga Laboral.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Carga física	Posición Postura Carga pesada Entorno laboral	10 ítem	No (1) Si (2)
Carga mental	Procesos Responsabilidades Cansancio Información del trabajo Cansancio Guardias	10 ítem	
Trabajos a turnos	Ritmo de trabajo Rol de turnos Irritabilidad	10 ítem	
Organización del servicio	Funciones Trabajo de equipo Asignación de tareas Opiniones de los trabajadores	10 ítem	

Fuente: adaptado por Nieto (2018).

Anexo 3.2. Formato de validación del instrumento

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Carga Física.							
1	Su trabajo le permite alternar las posiciones de pie y sentado.	x		x		x		
2	Su jornada laboral le permite mantener la columna en posición recta	x		x		x		
3	En su trabajo, está obligado a mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante periodos prolongados.	x		x		x		
4	En su trabajo es necesario mantenerse caminando durante periodos prolongados.	x		x		x		
5	Su trabajo le obliga a levantar o desplazar cargas inferiores a 2 kg.	x		x		x		
6	La forma, el volumen, peso y tamaño de la carga permiten manipularla con facilidad.	x		x		x		
7	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	x		x				
8	El entorno físico del hospital facilita el esfuerzo físico que debe realizarse durante la jornada laboral.	x		x		x		
9	En su trabajo se ha capacitado al personal sobre la correcta manipulación de cargas	x		x		x		
10	En su trabajo se supervisa que se manejen las cargas de forma correcta.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 2: Carga Mental.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado	x		x		x		
12	Su trabajo le permite realizar alguna pausa	x		x		x		
13	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.	x		x		x		
14	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.	x		x		x		
15	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.	x		x		x		
16	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.	x		x		x		
17	La información que recibe es de fácil entendimiento.	x		x		x		
18	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.	x		x		x		
19	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias.	x		x		x		
20	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Trabajo a turnos.	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Su ritmo de trabajo es rápido.	x		x		x		
22	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.	x		x		x		
23	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes.	x		x		x		
24	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo.	x		x		x		

25	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo	x		x		x		
26	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.	x		x		x		
27	Su programación de trabajo es por turnos.	x		x		x		
28	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación.	x		x				
29	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos.	x		x		x		
30	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Organización del trabajo.							
31	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.	x		x		x		
32	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	x		x		x		
33	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza.	x		x		x		
34	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.	x		x		x		
35	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo.	x		x		x		
36	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.	x		x		x		
37	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas.	x		x		x		
38	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.	x		x		x		
39	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.	x		x		x		
40	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DRA. CAMPANA AÑASCO TERESA DNI: 31035536

Especialidad del validador: METODÓLOGA

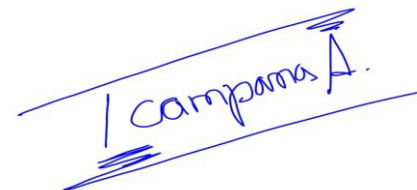
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

03 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Espino Cadenillas Erika DNI: 08355163

Especialidad del validador: Matrologa

12 de Noviembre del 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.

Lic. ERICKA ESPINO CADENILLAS
C.O.P. N° 2820
Jefe del Servicio de Obstetricas
DGO - HNGAT - ESSALUD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Dr. Lopez Obando Fanny Liliana* DNI: *18139665*

Especialidad del validador: *Metodología*

- 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

10 de *Noviembre* del 2021

Lopez Obando
LIC. FANNY LILIANA LOPEZ OBANDO
C.O.P. 9805
SERVICIO DE OBSTETRICIA - OBSTETRIZ
HOSP. NAC. ALBERTO SARDIOLA SOLOAGUEN

Firma del Experto Informante.

Validez de los instrumentos

Validez del instrumento Sobrecarga laboral por juicio de expertos.

N°	Grado académico	Nombre y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Teresa Campana Añasco	Aplicable
2	Magister	Erika Espino Cadenillas	Aplicable
3	Doctora	Fanny Liliana López Obando	Aplicable

Anexo 3.3. Cálculo de la confiabilidad

Estadístico de Fiabilidad del instrumento del estrés.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	22

Resultado estres.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

RELIABILITY
 /VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9
 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18 p2
 0 p19 p21 p22
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	22

Estadístico de Fiabilidad del instrumento de sobrecarga laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
KR	N de elementos
,92	22

Anexo 4: Base de datos

estadística completo TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 80 de 80 variables

	edad	sexo	tiempo	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12
1	64	Femenino	6-10	1	2	2	5	1	2	5	2	5	2	1	4
2	53	Femenino	20 años a más	1	3	2	5	1	1	5	2	5	1	1	5
3	55	Femenino	20 años a más	1	3	2	3	1	1	4	2	4	1	1	3
4	31	Femenino	1 - 5 años	1	2	2	5	1	1	5	1	4	2	1	2
5	31	Femenino	1 - 5 años	1	2	2	3	1	1	2	1	4	2	2	4
6	55	Femenino	20 años a más	1	2	1	4	1	1	5	1	5	1	1	4
7	58	Femenino	20 años a más	1	2	1	2	1	1	2	1	5	1	1	4
8	43	Femenino	6 - 10 años	2	2	1	5	1	1	5	2	5	1	2	5
9	55	Femenino	20 años a más	2	2	1	4	2	2	3	2	4	2	2	4
10	34	Femenino	1 - 5 años	1	3	2	4	1	2	4	2	4	1	1	4
11	45	Femenino	15 - 20 años	2	4	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2
12	51	Femenino	20 años a más	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4
13	39	Femenino	11 - 15 años	1	2	2	4	1	1	4	2	3	2	1	2
14	51	Femenino	20 años a más	1	2	2	4	2	1	3	2	3	2	2	3
15	32	Masculino	1 - 5 años	1	3	2	4	1	1	4	2	4	1	1	1
16	32	Femenino	1 - 5 años	1	5	3	5	1	2	5	4	5	2	1	3
17	50	Femenino	20 años a más	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2
18	32	Femenino	1 - 5 años	1	2	1	5	1	1	5	2	5	2	1	4
19	30	Femenino	1 - 5 años	1	2	1	5	2	1	4	2	5	1	1	5
20	38	Femenino	11 - 15 años	1	3	2	4	1	2	2	2	4	2	4	4
21	39	Femenino	6 - 10 años	2	3	2	5	1	2	4	2	5	1	2	4
22	55	Femenino	20 años a más	2	2	2	4	1	1	4	2	5	1	2	4
23	48	Masculino	11 - 15 años	2	2	1	4	1	2	5	2	4	2	2	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

estadística completo TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda


Visible: 80 de 80 variables


23 - edad 48

	edad	sexo	tiempo	e1	e2	e3	e4	e5	e6	e7	e8	e9	e10	e11	e12
25	29	Femenino	1 - 5 años	1	2	2	1	1	1	5	1	5	1	1	5
26	67	Femenino	20 años a más	1	1	2	1	3	2	5	2	4	2	3	2
27	36	Femenino	6 - 10 años	2	4	4	3	1	4	2	4	3	2	4	2
28	34	Femenino	6 - 10 años	1	4	2	5	1	2	5	3	5	1	1	3
29	32	Femenino	6 - 10 años	2	4	2	3	1	2	2	3	2	2	1	4
30	52	Femenino	20 años a más	2	3	4	4	2	4	5	4	4	1	2	2
31	64	Femenino	20 años a más	1	4	2	4	1	2	5	2	4	2	2	4
32	53	Femenino	20 años a más	1	4	2	5	1	2	5	3	5	2	4	3
33	56	Femenino	20 años a más	2	5	3	1	2	1	4	2	5	2	2	4
34	31	Femenino	6 - 10 años	3	2	2	1	2	2	2	4	4	1	2	2
35	31	Femenino	6 - 10 años	3	2	4	4	1	2	4	3	2	2	1	2
36	55	Femenino	11 - 15 años	2	3	3	4	1	1	2	4	4	1	2	4
37	58	Femenino	6 - 10 años	1	2	4	5	1	4	4	3	5	2	2	2
38	44	Femenino	20 años a más	2	3	3	3	2	2	5	2	5	2	4	4
39	55	Femenino	11 - 15 años	1	2	2	3	1	4	2	4	4	2	2	4
40	34	Femenino	6 - 10 años	1	4	3	4	1	3	5	4	3	2	1	5
41	46	Femenino	11 - 15 años	1	2	2	5	1	2	5	2	5	2	1	4
42	52	Femenino	20 años a más	1	3	2	5	1	1	5	2	5	1	1	5
43	39	Femenino	6 - 10 años	1	3	2	3	1	1	4	2	4	1	1	3
44	56	Femenino	20 años a más	1	2	2	5	1	1	5	1	4	2	1	2
45	32	Femenino	6 - 10 años	1	2	2	3	1	1	2	1	4	2	2	4
46	32	Femenino	6 - 10 años	1	2	1	4	1	1	5	1	5	1	1	4
47	51	Femenino	20 años a más	1	2	1	2	1	1	2	1	5	1	1	4

Vista de datos Vista de variables

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, 18 de noviembre de 2021
Carta P. 1476-2021-UCV-VA-EPG-F01/I

Mag.
Ericka Espino Cadenillas
Jefe del Servicio de Obstetrias
Hospital Guillermo Almenara Irigoyen

De mi mayor consideración:


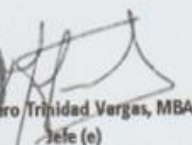
Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUISPE HIPOLITO, JACKELINE STEPHANI; identificada con DNI N° 43162255 y con código de matrícula N° 7002540048; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:


Relación entre la Sobrecarga laboral y el estrés en Obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 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 QUISPE HIPOLITO, JACKELINE STEPHANI 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.

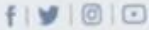
Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Ornela Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Somos la universidad de los que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 6: Screenshots de los resultados originales

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

19: Visible: 80 de 80 variables

	agotamient	despersonal	realizacion	fisica	mental	trabajos	organizac	estres	sobrecarga	EstresF	SobreF	fiscaF	mentalF	trabajosF	organizacF
1	25	10	20	15	17	16	17	55	65	2	2	2	2	2	2
2	25	10	22	16	18	15	17	57	66	2	2	2	3	2	2
3	21	8	17	11	14	16	18	46	59	1	2	1	2	2	3
4	22	10	21	16	17	18	18	53	69	2	3	2	2	3	3
5	17	10	20	14	17	17	17	47	65	1	2	2	2	2	2
6	21	8	21	15	16	16	18	50	65	1	2	2	2	2	3
7	16	9	19	14	15	16	18	44	63	1	2	2	2	2	3
8	24	12	20	16	17	16	16	56	65	2	2	2	2	2	2
9	22	12	21	17	18	15	18	55	68	2	3	2	3	2	3
10	23	9	19	15	16	16	16	51	63	1	2	2	2	2	2
11	22	11	15	14	16	17	18	48	65	1	2	2	2	2	3
12	24	13	22	14	19	16	18	59	67	2	3	2	3	2	3
13	20	8	16	16	17	16	18	44	67	1	3	2	2	2	3
14	20	11	18	16	16	16	18	49	66	1	2	2	2	2	3
15	22	5	19	14	17	16	18	46	65	1	2	2	2	2	3
16	31	12	22	15	18	16	18	65	67	2	3	2	3	2	3
17	17	6	18	16	17	18	19	41	70	1	3	2	2	3	3
18	23	10	24	16	18	16	18	57	68	2	3	2	3	2	3
19	23	10	24	16	16	16	20	57	68	2	3	2	2	2	3
20	21	12	13	13	18	15	18	46	64	1	2	1	3	2	3
21	26	11	20	13	17	17	16	57	63	2	2	1	2	2	2
22	23	10	27	14	17	15	19	60	65	2	2	2	2	2	3
23	23	11	17	13	17	16	20	51	66	1	2	1	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

24 : e2 Visible: 80 de 80 variables

	agotamient	despersonal	realizacion	fisica	mental	trabajos	organizac	estres	sobrecarga	EstresF	SobreF	fiscaF	mentalF	trabajosF	organizacF
22	23	10	27	14	17	15	19	60	65	2	2	2	2	2	3
23	23	11	17	13	17	16	20	51	66	1	2	1	2	2	3
24	32	16	21	13	15	16	12	69	56	2	2	1	2	2	1
25	19	10	23	15	16	16	19	52	66	2	2	2	2	2	3
26	21	10	22	17	18	16	19	53	70	2	3	2	3	2	3
27	27	14	24	16	16	17	18	65	67	2	3	2	2	2	3
28	28	9	23	16	16	16	17	60	65	2	2	2	2	2	2
29	21	10	18	15	18	16	19	49	68	1	3	2	3	2	3
30	32	7	19	12	18	17	18	58	65	2	2	1	3	2	3
31	25	12	24	15	17	16	17	61	65	2	2	2	2	2	2
32	28	13	23	16	18	15	17	64	66	2	2	2	3	2	2
33	25	13	22	11	14	16	18	60	59	2	2	1	2	2	3
34	22	9	19	16	17	18	18	50	69	1	3	2	2	3	3
35	25	8	19	14	17	17	17	52	65	2	2	2	2	2	2
36	24	10	23	15	16	16	18	57	65	2	2	2	2	2	3
37	29	11	22	14	15	16	18	62	63	2	2	2	2	2	3
38	27	12	20	16	17	16	16	59	65	2	2	2	2	2	2
39	23	10	21	17	18	15	18	54	68	2	3	2	3	2	3
40	28	14	20	15	16	16	16	62	63	2	2	2	2	2	2
41	25	10	20	14	16	17	18	55	65	2	2	2	2	2	3
42	25	10	22	14	19	16	18	57	67	2	3	2	3	2	3
43	21	8	17	16	17	16	18	46	67	1	3	2	2	2	3
44	22	10	21	16	16	16	18	53	66	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

37: mental																15	Visible: 80 de 80 variables
	agotamient	despersonal	realizacion	fisica	mental	trabajos	organizac	estres	sobrecarga	EstresF	SobreF	fiscaF	mentalF	trabajosF	organizacF		
43	21	8	17	16	17	16	18	46	67	1	3	2	2	2	3		
44	22	10	21	16	16	16	18	53	66	2	2	2	2	2	3		
45	17	10	20	14	17	16	18	47	65	1	2	2	2	2	3		
46	21	8	21	15	18	16	18	50	67	1	3	2	3	2	3		
47	16	9	19	16	17	18	19	44	70	1	3	2	2	3	3		
48	24	12	20	16	18	16	18	56	68	2	3	2	3	2	3		
49	22	12	21	16	16	16	20	55	68	2	3	2	2	2	3		
50	23	9	19	13	18	15	18	51	64	1	2	1	3	2	3		
51	22	11	15	13	17	17	16	48	63	1	2	1	2	2	2		
52	24	13	22	14	17	15	19	59	65	2	2	2	2	2	3		
53	20	8	16	13	17	16	20	44	66	1	2	1	2	2	3		
54	20	11	18	13	15	16	12	49	56	1	2	1	2	2	1		
55	22	5	19	15	16	16	19	46	66	1	2	2	2	2	3		
56	31	12	22	17	18	16	19	65	70	2	3	2	3	2	3		
57	17	6	18	16	16	17	18	41	67	1	3	2	2	2	3		
58	23	10	24	16	16	16	17	57	65	2	2	2	2	2	2		
59	23	10	24	15	18	16	19	57	68	2	3	2	3	2	3		
60	21	12	13	12	18	17	18	46	65	1	2	1	3	2	3		
61																	
62																	
63																	
64																	
65																	

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7: Otros cálculos

ANALISIS DESCRIPTIVO:

Tabla 1

Tabla de Distribución porcentual de la variable sobrecarga laboral.

		Sobrecarga			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	38	63,3	63,3	63,3
	Alta	22	36,7	36,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 1 se evidencia que, el 63.33% presenta un nivel medio, el 36.67 % presenta un nivel alto de sobrecarga laboral del personal de salud del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, y no se registró ningún porcentaje en nivel bajo.

Tabla 2

Distribución porcentual de la variable estrés

		Estrés			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	41,7	41,7	41,7
	Regular	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 2 se observó que el estrés del personal de obstetras del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen el 58.33 % presenta un nivel regular, mientras que el 41.67 % presenta un nivel bajo, no se evidencia ningún porcentaje de nivel alto de estrés.

Tabla 3

Distribución porcentual de niveles de la carga física de la sobrecarga laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	12	20,0	20,0	20,0
	medio	48	80,0	80,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 3, se observó que el 80% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel bajo y no se evidencia nivel alto.

Tabla 4

Distribución porcentual de niveles de la carga mental de la sobrecarga laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	medio	42	70,0	70,0	70,0
	alto	18	30,0	30,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 4, se observó que el 70 % presenta un nivel medio, y el 30 % presenta un nivel alto de carga mental de la sobrecarga laboral.

Tabla 5

Distribución porcentual de niveles del trabajo a turnos de la sobrecarga laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	medio	56	93,3	93,3	93,3
	alto	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 5, se observó que el 93.3 % presenta un nivel medio, y el 6.7 % presenta un nivel alto de carga del trabajo a turnos de la sobrecarga laboral.

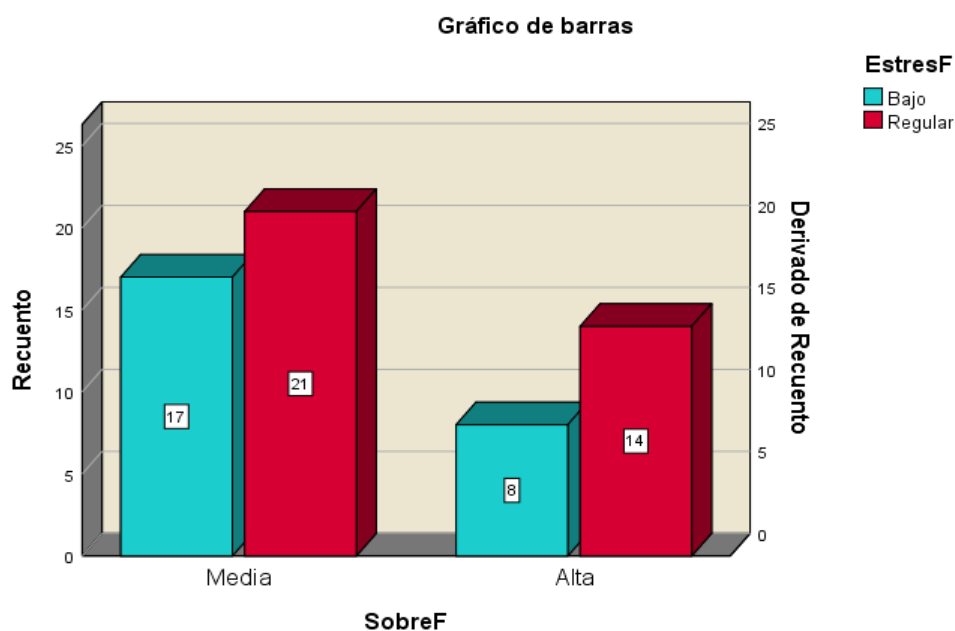
Tabla 6

Distribución porcentual de niveles de organización de servicios trabajo de la sobrecarga laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	2	3,3	3,3	3,3
	medio	14	23,3	23,3	26,7
	alto	44	73,3	73,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

En la tabla 6, se observó que el 73.3 % presenta un nivel alto, el 23.3 % presenta nivel medio y el 3.3 % presenta nivel bajo de organización de servicios de la sobrecarga laboral.

Tablas Cruzada



Prueba de la normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
sobrecarga	,226	60	,000	,873	60	,000
estrés	,088	60	,200*	,978	60	,342

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 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.