



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de  
Red Salud Pacifico Sur 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Villena Ortega, Laddy Janyra (orcid. org/ 0000-0003-4800-4441)

**ASESOR:**

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid. org/ 0000-0002-5903-4577)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, mi mejor amigo por iluminar el camino para seguir adelante y porque siempre está a mi lado, pues percibo su amor bendito constantemente.

A mis padres: WILE y MARY por brindarme su amor y apoyo de manera incondicional, en toda mi formación profesional y porque sus consejos, orientaciones y enseñanzas, forjaron mi espíritu emprendedor.

A mi sobrino LEONARD CALEB quien es mi motivo para seguir adelante.

A mis amigos y amigas del alma, gracias por esos momentos inolvidables.

LADDY

## Agradecimiento

A Dios por haberme dado la fuerza y la oportunidad de terminar satisfactoriamente este trabajo de investigación.

A mis padres, hermano y familia por la compañía y el apoyo que me brindan, sé que cuento con ellos siempre.

A nuestra Alma Mater Universidad Cesar Vallejo y a los docentes por haber sido guías y pilares durante nuestra formación profesional.

En especial al Dr Luis Alberto Sosa Aparicio por su disposición, apoyo, confianza, por su asesoramiento científico y estímulo para seguir creciendo.

LADDY

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	40

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	19
Relación entre sobrecarga laboral y el estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022	19
<b>Tabla 2</b>	
Sobrecarga laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022	20
<b>Tabla 3</b>	
Estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022	21
<b>Tabla 4</b>	
Sobrecarga laboral y estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022	22
<b>Tabla 5</b>	
Relación entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022	23

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño correlacional del estudio	14
--	----

## RESUMEN

En el presente estudio tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022., la metodología que se empleó fue de tipo básico de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental descriptivo correlacional, estuvo conformada por 79 personal de la salud, asimismo se trabajó con toda la población. Como técnicas e instrumentos se utilizó la encuesta y cuestionarios que fueron aplicados al personal de salud para obtener una información clara y precisa. Tuvo como resultados y la relación entre las variables sobrecarga laboral y estrés donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,841 valor que indica una relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que la sobrecarga laboral está en relación directa con el estrés laboral en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022.

**Palabras clave.** Sobrecarga laboral, estrés, carga física, mental, organización, personal de salud.

## ABSTRACT

In the present study, the general objective was to determine the relationship between work overload and stress in health personnel at the headquarters of Red Salud Pacifico Sur in times of pandemic, 2022. The methodology used was of the basic type of quantitative approach, the design was non-experimental descriptive correlational, it was made up of 79 health personnel, working with the entire population. As techniques and instruments, the survey and questionnaires were applied to health personnel to obtain clear and precise information. It had as results and the relationship between the variables work overload and stress where a Spearman's Rho was obtained is 0.841 value that indicates a positive (direct) relationship, in addition a p - value is 0.000 less than 0.05 representing significant values. Therefore, it can be concluded that work overload is directly related to work stress in personal health at the headquarters of Red Salud Pacifico Sur in times of pandemic, 2022.

Keywords. Work overload, stress, physical and mental load, organization, health personnel.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la presencia del Coronavirus (COVID-19) se perfila como una enfermedad virulenta que está afectando a la sociedad en todas sus etapas y estratos a nivel mundial. Sus repercusiones surgen en todos los ámbitos en los que se desenvuelve el hombre o la mujer: económico, social, laboral, educativo y propio familiar. (Sánchez y Mejía, 2020). La incertidumbre, el estrés que incorpora dificultades en el cuidado físico en algún momento de un brote de enfermedad mortal junto con el coronavirus (COVID-19), exige especial interés a los deseos de guía emocional de los trabajadores de la salud. Cuidarse y animar a los demás a que se atiendan mantiene la capacidad de cuidar a los enfermos (Sociedad Española de Psiquiatría, 2020).

La pandemia asestó un duro golpe a todas las naciones en sus diferentes sectores, siendo la salud uno de los máximos afectados, aquellos servicios de salud en naciones con mejores economías que la nuestra se habían colapsado por la presencia del COVID-19, lo que llevó a tomar medidas que permitieran nos hizo soportar esta catástrofe, junto con, como ejemplo, que nos llevó a cerrar fronteras y pedirle al gobierno que declarara una emergencia física nacional (Gozzer et al., 2020). Ante la pandemia, Perú fue uno de los primeros países internacionales en América Latina en ofrecer un sorprendente decreto No. 044-2020-PCM para declarar una emergencia en todo el país, vendiendo el aislamiento social por 15 días y dando signos y síntomas limpios. y síntomas de lo que hay que hacer. Ser logrado esta vez (El Peruano, 2020)

El personal de salud generalmente tiende a suponer que debe estar constantemente disponible para lo contrario y que sus necesidades son secundarias, sin extrañarse de que no ingerir y ahora no descansar provoque agotamiento. Comer, comer y dormir profundamente a menudo es vital. El incumplimiento de esto pone en riesgo su salud física y mental y también puede comprometer su capacidad para cuidar a los pacientes (Sociedad Española de Psiquiatría, 2020). Los trabajadores de la salud se ven atormentados principalmente por la presión derivada de su trabajo. Las largas jornadas laborales que realizan brindan atención a pacientes que requieren altas necesidades emocionales, lo que los hace particularmente propensos a presentar alteraciones en el bienestar mental. Mientras tanto, la profesión en sí

es innegablemente inquietante; la guerra de palabras con la enfermedad, el sufrimiento, la muerte, además de las dificultades cotidianas derivadas de las relaciones con la familia, los compañeros y los horarios de rotación laboral, representan elementos casuales que inciden de forma inmediata o no directa en la falta de existencia de las enfermeras (Sanders, 2018).

La Organización Mundial de la Salud Indicó que el trabajo genera ventajas en la aptitud intelectual. Además, la sobrecarga puede causar dolor físico e intelectual. Existen muchas dificultades para la aptitud intelectual que incluye falta de energía de determinación de la persona, poca atención al personal, horarios de trabajo parametrizados y falta de incorporación dentro de las áreas, estos deberes no son acordes a las capacidades, cuando se considera que son capaz de tener un efecto en la mente fitness (OMS, 2022)

Esta realidad es observada en la sede administrativa de la Red de Salud Pacifico Sur, donde laboran 130 trabajadores en las diferentes áreas asistenciales y administrativas, y que actualmente se encuentran trabajando en modalidad presencial y remota, afrontando la pandemia por COVID-19 que ya nos ha afectado con 3 olas pandémicas, impactando en una sobrecarga laboral trae como consecuencia niveles de estrés elevados.

Por todo lo expuesto el presente estudio se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022?

Así mismo el presente estudio de investigación se justifica teóricamente dado la importancia de concientizar a los profesionales sobre las consecuencias negativas del estrés y sobrecarga laboral, A través de información básica y relevante que nos permita entender su naturaleza y relación con el bienestar personal. Actualmente las exigencias del lugar de trabajo superan la capacidad física e intelectual de las personas, fuentes o deseos, debido a la mejora de la demanda de servicios de acondicionamiento físico.

En cuanto a la justificación práctica, con los resultados ayudan o contribuyen a solucionar el problema que se presenta hay que tener en cuenta que la sobrecarga laboral tiene consecuencias en la salud del personal, lo cual ha originado que haya una amplia demanda de personas con trastornos de

ansiedad, depresión, etc. Los trabajadores de la salud tienen demasiada carga de trabajo y la enfrentan dependiendo de los recursos que tienen. Además, el personal tiene actividades adicionales que incluyen círculo de familiares, investigación, etc., lo que aumenta su estrés.

Metodológicamente se justifica, Suministró una contribución a la línea de ofertas de atención de alta calidad y control de peligros. Sirve para la investigación del destino averiguar qué tuvo la sobrecarga de trabajo de pareja y el estrés laboral en tiempos de pandemia, con posibles respuestas para detectar las máximas carencias o problemas recurrentes en el tiempo, y actuar en el momento oportuno. Esta investigación permite tener una visión superior del contexto de vanguardia, en el que se ha expandido la necesidad de cuidados y la vitalidad del trabajo del personal de salud.

En ese sentido el objetivo general del presente estudio es Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022. Así mismo, los objetivos específicos son: determinar el nivel de sobrecarga laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022; determinar el nivel de estrés en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022; Identificar la relación entre las dimensiones de sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022

Finalmente se plantea la hipótesis:  $H_1$ : existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022.  $H_0$ : no existe relación entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a las diversas investigaciones en cuanto a las variables de estudio, dentro del contexto mundial tenemos lo observado por Cabañas (2018), en su estudio sobrecarga y estrés en el cuerpo de trabajadores de enfermería, con el objetivo de descubrir la presencia de estresores que prevalecen en el personal de enfermería que labora dentro del área de la institución médica; observación descriptiva-explicativa y transversal; Se obtuvo como resultado que las empresas ocupacionales presentan algún grado de estrés (87%); las situaciones que produjeron el máximo estrés fueron batalla con superiores (cincuenta y siete%) y sobrecarga de trabajo (cincuenta y cuatro%), observadas mediante el uso del elemento vulnerabilidad (38%), en las que se han observado condiciones de pérdida de afición y mayor consumo de espresso tener un coeficiente de Pearson de 0.985, en donde se concluye que existe una relación entre las variables examinadas.

Ferraz (2020), en su estudio Factores ocupacionales que inciden en el estado de bienestar mental, la satisfacción y la presión en el grupo de trabajadores de enfermería, cuyo objetivo se convirtió en graduar los elementos derivados de los cuadros que inciden en el estado de bienestar mental, placer y presión en el cuerpo de enfermería de los trabajadores; concluyó que en cuanto a la relación entre la tensión laboral y la salud general, existe una buena afiliación y la mejor observada sustancialmente ( $r=\text{cero.683}$ ); en frases de deleite de tarea. La mediana es del 58%, siendo el valor mínimo el 12% por ser el mayor nivel de insatisfacción y el mayor el 84% como el mejor grado de satisfacción; En cuanto a la presión de las pinturas, tienen un bajo grado de estrés, teniendo una media del veintidós%.

Sanders (2018), en su estudio sobre la sobrecarga y presión laboral en el personal de enfermería dentro de la unidad de cuidados intensivos pediátricos, en un Hospital de Honduras, sus resultados fueron que la manifestación corporal más habitual por lo que a la frecuencia es la fatiga, el común cognitivo más común es la falta de conciencia, el emocional más común es la irritabilidad, por lo tanto, la manifestación conductual más común es la incapacidad para la relajación. Uno de los colaboradores confirmó una ocurrencia excesiva de síndrome de Burnout, presentó grados leves al mismo

tiempo que 6 de ellos confirmaron grados bajos. Los demás confirmaron un comportamiento variable dentro de los rankings de las escalas.

Velásquez y Villavicencio (2018), en su estudio sobre el nivel de tensión laboral en los especialistas del fitness y su desempeño laboral en general; su objetivo se convirtió en relacionar el nivel de tensión de los empleados expertos en fitness con el rendimiento de sus cuadros; Entre sus resultados, el 57,5% tiene un nivel de deformación bajo y el 14,4% tiene un nivel de deformación excesivo; Del mismo modo, las personas que sienten presión mostrarán una disminución moderada en el rendimiento general de su trabajo, es decir, que el estrés tiene una relación con el rendimiento de su trabajo.

En el contexto nacional, Villegas et al. (2017), señala que los cuadros de sobrecarga y estrés en el equipo de enfermería de los trabajadores del establecimiento regional de salud de Ica; adquirieron los siguientes resultados, en cuanto a la magnitud del agotamiento emocional, 58,6% (34) Presenta un grado de presión medio, el 25. Nueve% (15) presenta un grado bajo. En cuanto a la importancia de la despersonalización, se determina que el grupo de personas de enfermería ofrece un grado medio con un 39,7% (23) y un 25,9% (15) impartiendo un alto grado de presión. En relación a la significancia de la escasez de éxito personal, se encontró que el cuarenta y cuatro, ocho% (26) presenta un grado de estrés excesivo y el 41,4% (24) un nivel medio. Concluyen que al concluir que casi la totalidad del personal de Enfermería estudiado presenta un grado Medio de sobreesfuerzo, lo que puede acarrear excesivos resultados en el agotamiento físico y psíquico de dicho personal, lo que puede repercutir en el posterior deterioro de su condición corporal y efecto en el atención excepcional proporcionada. Se acumulan Proporcione el afectado, la familia y la red.

De La Cruz (2018), en un estudio cuyo objetivo pasó a ser establecer la relación entre la presión del trabajo y el desempeño profesional de los médicos forenses en el servicio de emergencia; Se ubicó que la mayoría de los médicos forenses suministró un alto nivel de estrés de actividad (47,9%) y desempeño profesional ordinario (cuarenta y dos,4%), evidenciando una afiliación estadística entre esas variables ( $p < \text{cero},05$ ). Se concluyó que el estrés del cuadro en los peritos médicos tiene una relación estadísticamente significativa

con su desempeño profesional integral dentro del Servicio de Urgencias del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz.

Sánchez (2020), cuyo objetivo fue determinar la relación entre sobrecarga de trabajo y bienestar mental del cuerpo de trabajadores de enfermería del Hospital; Las consecuencias adquiridas fueron que el 40% proporcionaba una carga de trabajo media, el 32% baja y el 28% alta. Así mismo, el 60,0% proporcionó una sobrecarga corporal media, sin embargo, el 48,0% proporcionó una sobrecarga intelectual baja, así como la ansiedad por el tiempo con un 42,7% y el empleador laboral con un 40-5,3%. Asimismo, el 45,3% proporcionó bienestar mental ordinario, el 42,7% fantástico y el 12,0% pobre. Por lo tanto, se concluye que puede existir una relación inmediata entre la sobrecarga de trabajo y el bienestar psicológico del personal.

Sánchez (2021), en su mirada sobre sobrecarga y presión en personas de instituciones de salud de una RIS de Lima Sur, cuyo objetivo pasó a ser determinar la relación entre sobrecarga y presión en personas de instituciones de fitness de una RIS de Lima Sur, método cuantitativo mirada en, diseño correlacional; cuyos resultados mostraron que no existe cortejo gigante entre las variables, sin embargo, existe una gran relación entre sobrecarga y clima organizacional y época. Así mismo la sobrecarga con mejor porcentaje es el grado medio con un 65,9% y la presión tiene un grado bajo de sesenta y tres,7%.

A continuación, divulgamos las concepciones y teorías únicas asociadas con la sobrecarga de trabajo y la presión en los empleados fitness:

El referencial teórico se ajusta al trabajo que realiza el personal de salud dentro del área de hospitalización, dada la multiplicidad de movimientos ejecutados y que considera 4 componentes centrales: carga corporal, carga intelectual, grado de trabajo por turnos y relaciones interpersonales (Steege & Rainbow, 2017) .

La sobrecarga de trabajo se produce cuando estamos expuestos a necesidades adicionales a las que somos capaces de satisfacer, en términos cualitativos y cuantitativos, es un aspecto de peligrosidad que existe en todas las actividades que se realizan en las pinturas, está muy asociado a tareas exageradas, necesidades excesivas de talentos, competencias e información, y al mismo tiempo deben atender a una gran variedad de enfermos y en

extraordinarias regiones de atención; por eso aumentan el grado de agotamiento tanto emocional como físico de los profesionales del fitness; Asimismo, se percibe un deterioro al interior de la atención brindada al paciente (Mejía y Murga, 2019).

La sobrecarga de trabajo está relacionada sin duda con las tareas e intervenciones que tiene que realizar un experto en fitness frente a la variedad de pacientes que dependen de su atención, es un conjunto de exigencias psicofísicas a las que se ve sometido en su jornada laboral diaria. Cuando el peso es excesivo aparece el cansancio, que es la disminución de la capacidad física y mental del hombre o la mujer después de haber realizado una actividad por un tiempo positivo, que puede ser físico, intelectual y/o psicoafectivo. Este cansancio favorece negativamente la gran atención que prestan todos los profesionales del fitness (Esnarriaga, 2014).

La sobrecarga de trabajo ya no permite un cuidado excepcional, el cuidado se percibe utilizando al consumidor como algo habitual, mecanizado, sin calidez, poco humanizado. La satisfacción del cuidado ya no solo requiere que el experto en fitness sea clínico, académico y clínico, sino además un agente humanitario y ético, acompañante en las transacciones humanas, atento a los problemas, aliviando malestares y fortaleciendo la confianza a través del intercambio verbal con el familiar o afectado en el momento adecuado (Santana, 2016).

La sobrecarga de trabajo tuvo las siguientes dimensiones como carga física, en relación con la demanda corporal - estática o dinámica, revelándose en tener posturas presionadas en la fidelidad de los desplazamientos o en la ausencia de relajación que generan la aparición de accidentes osteomusculares u otras alteraciones ; carga mental, que es la suma de trabajo que debe tener el empleado en función de la unidad de tiempo, esto incluye obtener información, analizarla e interpretarla y darle la resolución adecuada, para que no siempre se exagere la carga mental, los cuadros debe proyectarse de una de estas maneras que afirme que los hechos se observan claramente, se entienden e interpretan realmente y ayudan a la reacción del cuerpo de trabajadores; turnos de trabajo, los horarios repercuten en la vida diaria, el rango de horas trabajadas y su actividad comercial perjudica la calidad de vida en el

trabajo y en la existencia de trabajos al aire libre; En términos de elementos organizativos, se describe porque el hecho de que correr horarios y tiempos fuera de lo reglamentario ha tenido malos efectos sobre la salud física y mental, sumado a la confusión de capacidades también puede tener riesgosos efectos emocionales (Sánchez 2021).

Por su parte, la presión pasa a estar referida a la respuesta del encuadre a las condiciones de guerra, es decir, somos capaces de enfrentarnos a la molestia o huir de lo que nos incomoda. Estas condiciones pueden aumentar una reacción natural junto con una mayor frecuencia cardíaca respiratoria y coronaria. Asimismo, también podemos describir la tensión como una situación en la que el individuo manifiesta un sentimiento de inseguridad y crítica ante alguna oportunidad, riesgo o necesidad acerca de su posición actual (Robins, 2004).

La pandemia moderna de COVID-19 tiene características positivas que Los niveles de respuesta a la tensión pueden aumentar tanto en la población famosa como en los expertos médicos. Las personas que están en cuarentena corren un riesgo particular de sufrir dolores de cabeza neuropsiquiátricos debido al lento distanciamiento, lo que aumenta la probabilidad de problemas que incluyen desesperación y ansiedad. Se cree que la enfermedad por estrés post-estresante (TEPT) surge en hasta un 30-40% de todas las personas afectadas en el contexto de otros fracasos (Palomino, 2020). El estrés laboral afecta a los trabajadores al producirles una reacción corporal y emocional antiestética, para la cual no cuentan con las capacidades y los bienes suficientes, afectando su aptitud física, intelectual y ocupacional, además de su desempeño laboral en la prestación de los servicios de cuidado (Yslado et al. , 2011).

Hace más de 30 años, todas las previsiones apuntaban a que los problemas de fitness más importantes del siglo XXI eran el estrés y los problemas de peso. Hoy en día, ambos interactúan para convertirse en amenazas extremas para nuestro estado físico, pero en este momento, mientras que con el advenimiento de la pandemia de COVID 19, la presión se ha convertido en un problema principal que debe entenderse y manejarse bien para evitar problemas que puedan ajustar nuestro cuerpo e intelectual. salud, afectando incluso al propio ámbito familiar, social y del cuadro (Lara, 2020).



Según Naciones Unidas (2020), existe una alta incidencia de angustia mental dentro de la población internacional, en especial la información corresponde a República Popular China (35%), Irán (60%) y América (cuarenta y cinco%).

En Perú, los trabajadores percibieron que, dada la emergencia sanitaria, la tensión laboral ha generado un alto índice de repercusiones negativas en su condición física, lo que se deriva de la sobrecarga de trabajo a la que pueden estar sometidos, por el hecho de que realizan sus pinturas en un ambiente que ya no es propicio al riesgo excesivo de contagio (Madero, Luengo y Alvarado, 2021).

Así, la sobrecarga de trabajo se considera el motivo principal de muchas actitudes relacionadas con el trabajo, por lo que es fundamental que las instituciones reconozcan la manera de entender los derechos y deberes del trabajador para no excederse en ellos. Aunado a esto, se describe que la sobrecarga de cuadros produce una guerra mientras el nivel de exigencia supera los bienes de una persona, en vista de que existen demasiadas responsabilidades que requieren atención y otros factores de función de la persona (Farooq, 2015).

Los trabajadores de la salud son personas que enfrentan situaciones cada día más complejas, que se resuelven en función de la personalidad del hombre o la mujer, el correcto funcionamiento del equipo, la jerarquía de poder, los puestos o roles que desempeña y el área corporal en la que trabaja. Quien trabaja. En la sociedad moderna, la mayor parte del tiempo lo pasamos en pinturas; constituyendo esto en una parte esencial de nuestra propia identificación, fundamental para integrarnos al entorno sociocultural para ser frecuentes con los demás. Por lo tanto, las condiciones en las que se ejecuta una actividad son factores cruciales dentro de la aptitud del empleado (Sanders, 2016).

Según una investigación realizada por el Instituto de Opinión de la Pontificia Universidad Católica del Perú, sede Lima, el 43% sufre de esguinces y el 72% ya no busca asistencia psicológica, hoy en día es una obligación del trabajador y del grupo porque de las consecuencias que esto genera, ahora los equipos están imponiendo movimientos como el teletrabajo, la popularidad, los logros y la asistencia en tareas, esto hace que el empleado se sienta más

motivado, a su vez generará alegría y reconocimiento propio y con una carga de trabajo, lo correcto será distribuir las actividades varias de todo el grupo en sintonía con las capacidades laborales de los acuerdos (Puntriano, 2020).

Actualmente, en tiempos de pandemia, las ofertas de salud se están saturando al utilizar la demanda desmedida de atención; Esto genera ansiedad y presión en el personal de fitness, ya que los profesionales deben lograr atenciones adicionales de 30 minutos o menos, enmascarando así una variedad más amplia de clientes. El cuerpo técnico acude con mascarilla, delantal, protector facial, gorra (EPP), por temor al contagio del COVID 19, otros ya se han contagiado y el cuerpo de trabajadores ha sido igualmente reducido. No entender hasta cuándo se va a poder abordar la salida de historias clínicas, la ausencia laboral, el trabajo con EPI y la gran demanda (Sánchez, 2021).

El estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente y en desarrollo en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los estilos de trabajo se han vuelto actuales desde hace unos años. Impacta el bienestar físico y psicológico del trabajador y puede empeorar el clima organizacional. El estrés es el segundo propósito de la infección, que afecta a 40 millones de personas al año y cuesta a sus países miembros veinte mil millones de dólares al año en costos de salud, sin contar la productividad perdida. (Mansilla y Favieres, 2016). En cuanto a los recursos de presión laboral, podemos decir que las instalaciones de trabajo deben generar una sensación de tranquilidad, seguridad y empatía, es decir, ser un ambiente lo suficientemente bueno para la provisión de ofertas a los clientes. Sin embargo, debido a la concentración, en algunos casos masivos, de humanos con condiciones afectivas exclusivas, así como a la insuficiente infraestructura, esos lugares pueden convertirse en bombas de relojería para algunas personas, lo que desencadena condiciones de presión laboral, por ejemplo. : “el ruido ambiental de las máquinas, la conversación de los seres humanos y el ruido de los teléfonos celulares contribuyen a producir estrés en el 54% de los casos en el trabajo (Romero, 2011). Los resultados del estrés son diversos para los empleados y establecimientos, como tensión, depresión, cambios en los sistemas gastrointestinal y cardiovascular, dolores de cabeza y accidentes laborales, y también puede presentarse dependencia de sustancias farmacológicas, que a la larga repercute en la organización. ya que se afecta la

calidad de primera del proveedor brindado, junto con la deserción y la insatisfacción laboral (Padilla, 2009). La presión de trabajo es la respuesta que el personaje también puede tener ante demandas de trabajo que no afectan sus conocimientos y habilidades. Si bien la presión puede surgir en muchas situaciones laborales excepcionales, muchas veces se agrava cuando el trabajador siente que no recibe suficiente apoyo de sus superiores, compañeros, cuando tiene restringido el control de su trabajo o la forma en que puede atender la demanda. . Y presiones de trabajo. Un nivel que el empleado considere apropiado puede mantenerlo alerta, influenciado y capaz de trabajar y examinar contando con los activos disponibles para él y sus características privadas. El estrés aparece en la medida en que ese estrés se tornará excesivo o difícil de manipular, pudiendo perjudicar la aptitud de su personal y las consecuencias en sus empresas (Cabaña, 2015).

La presión laboral puede motivar comportamientos disfuncionales, inusuales en el ambiente organizacional, al mismo tiempo que contribuye a la salud física y mental negativa de la persona; Asimismo, un individuo expuesto a condiciones de estrés en el trabajo por períodos prolongados puede desarrollar problemas físicos, mentales y conductuales, los cuales pueden estar relacionados y afectarse entre sí, como lo indica Atalaya (2001) en su investigación sobre estrés laboral y su cortejo con el trabajo, en el que se destaca que situaciones laborales que incluyen: actividades desmedidas, desconocimiento de capacidades o responsabilidades extendidas, pueden predisponer al personaje a padecer condiciones positivas o problemas físicos, siendo mayores las enfermedades del tipo del vientre comunes y cardíacos. Es importante recalcar la conexión que los signos y síntomas antes mencionados también pueden tener con cada diferente, ya que impactará la tecnología, la presencia o ausencia del otro, dependiendo del hombre o mujer en que se manifieste (Alban 2018).

En cuanto a la prevención del estrés laboral, Gamero (2010) considera necesario diferenciar las características que presentan los trabajadores y las situaciones imperantes del entorno para prevenir cuadros de presión, entre los que destaca; ok espacio físico donde se realiza el trabajo, las responsabilidades no deben ser retenidas por largos períodos, promover y mantener buenas

relaciones interpersonales la mayoría de los trabajadores, son algunas regiones que el escritor propone como esenciales para mantener la salud mental y con la causa de detener la tensión dentro del empleado.

Serrano (2007) señala que la tensión laboral impacta en el bienestar y desempeño laboral del trabajador, por lo tanto, la búsqueda de la protección de la salud física e intelectual exige la promoción de la prevención de factores que ponen en riesgo el estilo de vida y la salud del trabajador. . Empleado que estén vinculados a las obligaciones del puesto y del entorno laboral en que se desempeña el empleado. Es muy necesario poner en práctica los estándares, normas y enfoques para prevenir y atender los riesgos en los que se compromete la salud. Un trabajador de primera, hábil y listo pero desmoralizado y con poca superficialidad puede ser tan improductivo como una persona susceptible y enferma (Chiavenato, 2002).

Para poder comparar el estrés laboral es de vital importancia recordar el tipo de instrumento a utilizar, es decir, se selecciona el más adecuado para evaluar los componentes y aspectos laborales del trabajador. Entre los instrumentos más beneficiosos por este motivo se encuentran: cuestionarios, balanzas e inventarios, datos de empresas comerciales; las que permiten adquirir información sobre las características y particularidades de los estresores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008), propone las siguientes dimensiones para la variable estrés cuadros: clima organizacional (co), Hasta ahora se describe como una de las percepciones más duras y rápidas de que los seres humanos tienen aproximadamente una agencia y el medio ambiente, especialmente cómo lo entienden. Otros, esto es, es una medida muchísimo mayor del carácter que de la empresa comercial; la forma organizacional (eo), es la distribución de tareas o cargos, parte de la jerarquía que impacta a la corporación, adicionalmente es la carga ejecutiva y el vínculo con el manejo que ésta tiene en su domicilio para la compra de su satisfacción; territorio organizacional (t) definido porque el medio de cuadros que podría generar emociones de propiedad y áreas de cuadros porcentuales con diferentes personas; generación (tc), en términos de la accesibilidad de la herramienta virtual que la empresa comercial pone a disposición de su gente de

acuerdo con el requerimiento de necesidad y esfuerzo; el amor del jefe (il), es el poder que el jefe tiene sobre los subordinados, a su vez es el potencial para dirigir a cualquier otro hombre o mujer a suponer o actuar de la manera que uno desea; pérdida del amor fraterno (fc), es la falta de unión entre los miembros de la organización dentro de una empresa, guía de la organización (rg), es cuando el hombre o la mujer se involucra con el empleador, se siente ayudado mientras los sueños se fijan para el beneficio privado y colectivo (Cota , 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

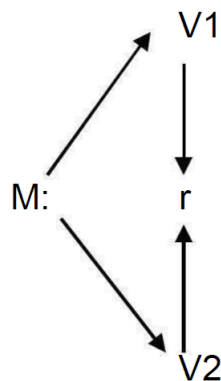
##### Tipo de investigación

Pertenece al tipo básico y enfoque cuantitativo, en el que se pueden cuantificar los datos obtenidos, ya que se utilizan diversas herramientas estadísticas para obtener resultados y analizar el comportamiento de las variables. Estudió (Hernández y Mendoza, 2018).

##### Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental, ya que se realiza sin manipular las variables de estudio; Se consideran correlacionadas, porque el objetivo es determinar si existe relación entre las dos variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018)

Figura 1. Diseño correlacional del estudio



Dónde:

M: Muestra

Variable1: Sobrecarga laboral

Variable2: Estrés laboral

r: Relación entre variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **V1. Sobrecarga laboral**

##### **Definición conceptual**

Situaciones a las que las personas estamos expuestas debido a exigencias o exigencias adicionales a las que podemos cumplir, es un aspecto de riesgo que existe en todos los deportes que se practican en el campo, está asociado a tareas exageradas, exigencias desmesuradas de capacidades, habilidades y experiencia (García, 2019)

##### **Definición operacional**

Se midió conforme sus dimensiones e indicadores, de los cuales se formuló preguntas para aplicar un cuestionario para saber la opinión de los trabajadores

Indicadores: posición, manipulación, desplazamiento, esfuerzo muscular, entorno, nivel de atención, ritmo de trabajo, TICs, Información, experiencia, entorno físico, actividades, iniciativa, ayuda, trabajo en equipo, ambiente laboral.

Escala de medición: ordinal

#### **V2. Estrés laboral**

##### **Definición conceptual**

Problema colectivo afecta la salud a nivel físico y mental, que se acrecienta ante situaciones complicadas en las relaciones socio laborales (Robbins y Judge, 2013).

##### **Definición operacional**

Se midió a través de un cuestionario que se planteó ítems relacionadas a las dimensiones.

Indicadores: desempeño profesional, dirección de la empresa, tareas y actividades, medio ambiente laboral, desequilibrio emocional, problemas musculares, problemas digestivos, ausentismo, continuas discusiones, inestabilidad en el puesto, falta de concentración, irritabilidad con los demás

Escala de medición: ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

**Población;** es un conjunto de personas y elementos con similares características (Fuentes, et al 2020)

La población se determina tomando en cuenta el número de empleados que laboran directamente en las diferentes áreas de la sede administrativa de la Red de Salud Pacífico Sur, en total 79 personas, se toma toda la población para la investigación.

#### Criterios de inclusión

Personal que trabajaron de forma presencial en las diversas áreas de la sede administrativa de la red de salud pacifico sur.

Personal que aceptaron colaborar en el estudio de investigación.

#### Criterios de exclusión

Personal que labora de forma remota en las diversas áreas de la sede administrativa de la red de salud pacifico sur.

Personal que sean renuentes a colaborar en el estudio.

#### **Unidad de análisis**

Personal que trabajó de forma presencial en las diversas áreas de la sede administrativa de la red de salud pacifico sur.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Como técnicas; tenemos las encuestas donde señalaron las preguntas que se han formulado. Y como instrumentos; serán los cuestionarios.

Para recolectar la información se utilizó un cuestionario de 34 cuestionarios de sobrecarga propuesto por López y Moreno (2019), divididos en 04 dimensiones de la escala Likert de Nunca (1). , casi nunca (2), no me importa (3), casi siempre (4) y siempre (5) y 24 preguntas sobre estrés laboral sugeridas por Acosta (2017), con las tres de la tarde dimensiones.

La **validez** se refiere al grado de herramientas de medición para lograr el propósito de implementar la escala de calidad de acuerdo con el propósito y la naturaleza de la información y los resultados esperados de la escala (Hernández y Mendoza, 2018). Estos instrumentos han sido validados expertos y se han sacado



de un estudio similar a la investigación, estos expertos firmaron la validación conforme su experiencia profesional, fueron 3, Dr. Percy Alberto Calderón Vílchez (Magister); Mg. Rossana Flores Tipismana (Magister) y Miguel delgado Valera (Magister). Esta validación fue hecha para mi estudio

La confiabilidad de los instrumentos de investigación se realizó a partir de la prueba piloto que se calculó mediante el alfa de Cronbach, en la variable sobrecarga laboral fue de 0,844, de la variable estrés laboral fue de 0,869. Lo que manifiesta que los instrumentos son confiables.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar la forma de series de registros, utilizando los cuestionarios, se hace imprescindible llevar a cabo la técnica siguiente:

En primera instancia, era importante solicitar permiso al statu quo en el que se llevaría a cabo la investigación. Luego, se decidió el plazo en cuestión en la recopilación de registros, que pasó a ser de unos 15 días. Esto permitió establecer plazos sin interrumpir los horarios de los pacientes. Asimismo, se han llevado los cuestionarios a los pacientes que cumplían los criterios de inclusión para su correspondiente de totalidad. Finalmente, las consecuencias recibidas habían sido separadas en una tabla de Excel para su correspondiente evaluación.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Luego del relevamiento de los hechos, se diseñó una “base de datos” en Excel, donde se han ingresado todos los registros de las unidades para el respectivo procesamiento automático, con el SPSS v. 26.Zero, que mostró los efectos en tablas y figuras en efectos, frecuencias y azares respondiendo a los objetivos formulados con sus respectivos análisis e interpretaciones. Por el contrario, se aplicaron hechos inferenciales basados principalmente en contrastar las hipótesis de la mirada que deciden la correlación a través del Rho de Sperman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En cumplimiento del honor a la dignidad humana de los empleados que colaboran en esta investigación, se propuso el cumplimiento de las ideas bioéticas.

El principio de Beneficencia y No Maleficencia consiste en no generar más daños corporales o psicosociales a los trabajadores de la salud mientras dure la ejecución del desafío, salvaguardando el derecho a la salud. La ganancia de la investigación

para los participantes no estuvo dentro del elemento económico, va a estar dentro del componente privado y pericial, a modo de pautar los planes de mejora.

En cuanto al precepto de autonomía, los trabajadores de la salud que accedieron a participar en la prueba están sueltos y no pueden ser ni pueden ser coaccionados; Además, tiene la fuerza para partir de la prueba, si así lo decide, en busca del cumplimiento de la propia voluntad, sin ningún tipo de represalia” en el presente y el destino.

Finalmente, el precepto de justicia ampara que todas las personas tenían los mismos derechos, al trato veraz, pueden tener el derecho de socializar los resultados de la consulta; Ningún participante fue discriminado en oposición de ninguna manera o bajo ningún argumento, ya que se busca el cumplimiento del derecho a la justicia y la equidad.

## IV. RESULTADOS

### Análisis inferencial

**Tabla 1**

*Relación entre sobrecarga laboral y el estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022*

		Estrés laboral
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	,841
		,000
		79

Nota: Datos estadísticos

En la tabla 5 se observa la relación entre las variables sobrecarga laboral y estrés donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,841 valor que indica una relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que la sobrecarga laboral está en relación directa con el estrés laboral en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022.

**Tabla 2**

*Sobrecarga laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022*

Sobrecarga laboral	<i>fi</i>	%
Poca	20	25,3
Media	38	48,1
Bastante	21	26,6
Total	79	100,0

*Nota:* En la tabla 1 se muestra la sobrecarga laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022

Los resultados muestran que del 100,0% (79) del personal en relación con la sobrecarga laboral en la Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, la mayoría indica que es media esto es 48,1% (38) del personal; además 26,6% (21) del personal indican bastante sobrecarga laboral y finalmente 25,3% (20) del personal indican poca sobrecarga laboral.

**Tabla 3**

*Estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022*

Estrés laboral	<i>fi</i>	%
Leve	27	34,2
Moderado	31	39,2
Grave	21	26,6
Total	79	100,0

*Nota:* En la tabla 2 se muestra el estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022

Los resultados muestran que del 100,0% (79) del personal en relación con el estrés laboral en la Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, la mayoría indica un nivel moderado esto es 39,2% (31) del personal; además 34,2% (27) del personal indican un nivel leve de estrés laboral y finalmente 26,6% (21) del personal indican un nivel grave de estrés laboral.

**Tabla 4**

*Sobrecarga laboral y estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022*

Sobrecarga laboral	Estrés laboral					
	Leve		Moderado		Grave	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Poca	20	25,3%	0	0,0%	0	0,0%
Media	7	8,9%	27	34,2%	4	5,1%
Bastante	0	0,0%	4	5,1%	17	21,5%

*Nota:* En la tabla 3 se muestra el nivel de sobrecarga laboral y estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia, 2022

En la tabla 3 se muestra la sobrecarga y el estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur en tiempos de pandemia donde del 100% (79) del personal; 25,3% (20) indican poca sobrecarga laboral a la vez un nivel leve de estrés laboral; 34,2% (27) indican media sobrecarga laboral a la vez un nivel moderado de estrés laboral; por último, 21,5% (17) indican bastante sobrecarga laboral a la vez un nivel grave de estrés laboral.

Por otro lado, al analizar la relación entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y estrés en el personal se proponen las siguientes hipótesis

Hipótesis alterna (Hi): Existe relación significativa entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y estrés en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022

Hipótesis nula (Ho): no existe relación significativa entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y estrés en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022

Para esto se considera, la Regla de decisión

- Se acepta Ho si  $p > 0,05$
- Se rechaza Ho si  $p < 0,05$

De igual manera como el caso anterior se aplicará el coeficiente del Rho de Spearman

### Tabla 5

*Relación entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022*

		Estrés laboral
Rho de Spearman	Carga física	,817 ,000 79
	Carga mental	,841 ,000 79
	Organización de la atención	,907 ,000 79

*Nota:* Se muestra la relación entre las dimensiones de la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022

En la tabla 6 se observa la relación entre las dimensiones de la sobrecarga laboral con el estrés laboral, esto es en la dimensión carga física y el estrés laboral se obtuvo un Rho de Spearman de 0,817 lo que muestra relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 lo que indica además que es una relación significativa. En la dimensión carga mental y el estrés laboral se obtuvo un Rho de Spearman de 0,841 lo que muestra relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 lo que indica además que es una relación significativa, finalmente en la dimensión organización de la atención y el estrés laboral se obtuvo un Rho de Spearman de 0,907 lo que muestra relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 lo que indica además que es una relación significativa.



#### IV. DISCUSIÓN

El análisis de la discusión empieza con el primer objetivo general donde manifiesta que, existe relación positiva directa entre las variables un valor de Rho igual a 0,841. Se contrasta con Acosta (2017) señala que los efectos de la sobrecarga objetiva y subjetiva, y del desgaste físico y emocional, sobre los niveles de colesterol y triglicéridos se estudiaron en un diseño cuasipropectivo. También se investigaron los posibles efectos moderadores de la reactividad emocional en estas relaciones. Las hipótesis del estudio se probaron por separado para empleados masculinos y femeninos. Los datos del Tiempo I (T1) se recopilaron de 665 empleados sanos (30% mujeres) mientras se sometían a exámenes de salud periódicos en un centro de evaluación de la salud. Las medidas de colesterol y triglicéridos del Tiempo 2 (T2) se recopilaron de 2 a 3 años después de T1. Las hipótesis se probaron mediante la regresión de cada criterio T2 en su nivel T1; las variables de control edad, obesidad, dieta, consumo de alcohol y tabaquismo; y los demás predictores. Para las empleadas, los cambios T2-T1 en los lípidos séricos fueron predichos positivamente por el agotamiento emocional, como se esperaba, pero predichos negativamente por la fatiga física. Para los empleados varones, ambos tipos de agotamiento T1 fueron predictores positivos del cambio T2-T1 en el colesterol total. (Registro de la base de datos PsycINFO (c) 2016 APA, todos los derechos reservados)

Arcos (2017) manifiesta que la sobrecarga y el estrés laboral es endémico entre los trabajadores de atención directa (DCW) que atienden a personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo. Los recursos sociales, como el apoyo social en el trabajo, y los recursos personales, como un locus de control interno, pueden ayudar a percibir la sobrecarga de trabajo y otros factores estresantes relacionados con el trabajo como menos amenazantes y estimularlos para sobrellevar la situación de manera más eficaz y evitar el agotamiento. Sin embargo, se sabe poco sobre qué recursos son efectivos para hacer frente a qué tipos de estrés laboral. Por lo tanto, examinamos cómo el estrés laboral y los recursos sociales y personales están asociados con el agotamiento

En el primer objetivo específico, manifiesta que la sobrecarga laboral fue de nivel media con un 48%. Estos resultados concuerdan con Arteaga (2019) Los resultados apoyaron parcialmente las hipótesis planteadas. Tanto la variabilidad del trabajo como la diversidad del trabajo se relacionan positivamente con la sobrecarga de trabajo. Solo el potencial físico se relaciona directa y negativamente con la sobrecarga de trabajo percibida. Tienen un medio con un 46% , el potencial espiritual se relaciona indirectamente con la sobrecarga de trabajo a través de la diversidad laboral. Los autores también encontraron que la edad modera la relación entre el potencial físico y espiritual y la sobrecarga.

Abbasit (2018) señala que el personal sanitario considera que el reto de su trabajo es el principal motivo de satisfacción laboral. Los problemas de organización del trabajo y la escasez de personal provocan una sobrecarga cuantitativa que ha sido percibida como problemática por diversos grupos profesionales en las unidades de salud. La ambigüedad de roles y los conflictos de roles también se experimentan con frecuencia. A veces se piensa que los contactos sociales entre los pacientes y el personal, así como los contactos sociales entre el propio personal, son muy problemáticos. El aumento del comportamiento violento hacia el personal de salud es un estresor central de su trabajo. Sin embargo, la forma en que se experimentan las características y la tensión del trabajo se ve afectada por la profesión y, especialmente, por el lugar de trabajo. Las reacciones de estrés psicológico son relativamente comunes entre el personal de atención médica.

Cuadros, et al (2017) señala que las evaluaciones de desempeño se ven tradicionalmente como herramientas que pueden promover la productividad de los empleados. Este artículo examina si las evaluaciones de desempeño estimulan los esfuerzos de los empleados más allá de los niveles que los empleados consideran manejables, según lo medido por los sentimientos de sobrecarga de trabajo. Usando datos de 2,399 empleados, el estudio encuentra que la participación en el establecimiento de objetivos de desempeño, objetivos difíciles y calificaciones de desempeño más altas está asociadas con mayores niveles de sobrecarga de trabajo. La confianza en el supervisor se asoció con menores niveles de sobrecarga

de trabajo. Estos hallazgos sugieren que varias de las funciones asociadas con un sistema de evaluación bien diseñado pueden tener efectos perjudiciales para los empleados y, finalmente, para sus grupos.

La *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* es una revista médica internacional sobre seguridad y aptitud ocupacional (OSH). Nuestra intención es promover los estudios en los campos de la salud y protección ocupacional y ambiental y la comprensión del crecimiento a través del libro electrónico de artículos médicos, evaluaciones y otras estadísticas de alto interés en salud y protección ocupacional. Los temas de la Revista incluyen las interacciones entre trabajo y salud, es decir, temas que incluyen epidemiología ocupacional, aptitud ocupacional, medicina ocupacional, higiene y toxicología ocupacional, servicios de aptitud ocupacional, protección y ergonomía ocupacional y organización de cuadros. Actualmente, las áreas de alta relevancia son los problemas musculoesqueléticos, las horas de carrera, la aptitud intelectual, la presión de los cuadros, el retorno a los cuadros y la investigación de intervención.

El estrés laboral es una de las áreas más investigadas en las organizaciones de todo el mundo. Constantemente atrajo la atención de los investigadores porque se ha demostrado que juega un papel en ciertas actitudes relacionadas con el trabajo, es decir, la satisfacción laboral y compromiso organizacional; y comportamientos como la rotación de empleados (Díaz, et al 2017). No es muy sorprendente; la edad moderna se conoce como “era de ansiedad y estrés” (Espinoza, et al 2017). Como señalaron Robbins et al. (1998) y Siu et al. (1999), el estrés laboral ha sido reconocido como uno de los problemas cruciales en el lugar de trabajo en diferentes países.

Al rededor del mundo. El estrés laboral se considera importante porque casi todos los trabajos causan estrés al titular del trabajo. (Gallegos 2017). Muchos autores tomaron la iniciativa de definir el estrés laboral en sus estudios. García. (2017) definió el estrés laboral en su estudio como “cualquier característica del entorno laboral que suponga una amenaza para el individuo, ya sea por demandas excesivas o suministros insuficientes para satisfacer sus necesidades”. Gozzer, et al (2020) definió

el estrés laboral como las "respuestas físicas y emocionales dañinas que ocurren cuando los requisitos del trabajo no se ajustan a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador". De estas definiciones podemos concluir que el estrés que se experimenta en el trabajo es (a menudo) de naturaleza negativa y, por lo tanto, es muy importante que los empleados sepan qué los hace sentir estresados y cómo pueden mitigar los resultados negativos del estrés laboral.

Asimismo en el segundo objetivo específico, el 39.2% del personal de salud opinan que tienen un nivel moderado de estrés laboral. Estos concuerdan con Avellaneda, et al (2019) Los resultados mostraron que diferentes estresores organizacionales contribuyeron significativamente a la mala salud y al bajo compromiso organizacional. El estrés por la seguridad laboral contribuyó a la mala salud física y psicológica, mientras que la sobrecarga y los aspectos laborales contribuyeron a la mala salud psicológica. El estrés sobre el control y los recursos contribuyó al bajo compromiso organizacional. El bajo compromiso individual con la organización fue predicho por cinco factores estresantes,

Chang, et al (2019) Se dice que el estrés en general y el estrés laboral en particular causan que las personas y los empleados en todo tipo de empresas y industrias la fatiga, la depresión y la tensión que es de naturaleza psicológica y fisiológica. Esto es un problema universal con el que casi todos los empleados se encuentran. Este problema surge principalmente debido a la globalización que eventualmente resulta en competencia y esto obliga aún más a las empresas a seguir siendo competitivas y aumentar su productividad incluso en tiempos no tan buenos de la economía. Con esta mayor presión de mantenerse competitivo, muchas las empresas comienzan a reducir su tamaño como una estrategia de reducción de costos y, como resultado, los empleados que permanecen en las organizaciones y no son víctimas de reducción de personal, experimentan estrés relacionado con el trabajo debido a la mayor presión de desempeño, demandas contradictorias que se les imponen, su papel no está muy claro en cuanto a qué hacer, qué no hacer, a quién informar y qué objetivos se deben lograr y también tienen que trabajar más horas y sentirse sobrecargados en su rol, lo que también significa que se llevan el trabajo a

casa y entonces surge otro conflicto que generalmente se conoce como trabajo-vida conflicto o conflicto trabajo-familia.

Cheng, et al (2019) Ya se está investigando mucho sobre cómo afrontar el estrés y reducir sus consecuencias negativas y Los investigadores están sugiriendo continuamente las formas y las estrategias de afrontamiento del estrés mediante sus estudios en diferentes campos de la empresas, pero los empleados están sintiendo más estrés inducido por el trabajo en estos días que nunca nosotros no solo necesidad de identificar los posibles antecedentes y consecuencias del estrés laboral pero también es necesario identificar aquellos estrategias de afrontamiento del estrés que ayuden a los empleados de verdad y que también puedan ayudar a los empleadores a saber qué es lo que realmente hace que sus empleados se sientan estresados y muestren comportamientos negativos en el lugar de trabajo que incluso pueden empresas a juicio. El estrés no solo hace que los empleados muestren actitudes y comportamientos negativos en su lugar de trabajo pero también tiene un efecto muy negativo y desastroso sobre la salud y el bienestar de los empleados. el trabajo estresante puede llevar a un empleado a experimentar fatiga, agotamiento que puede ser mental y físico, hipertensión, enfermedad coronaria enfermedades del corazón, depresión que puede ser fatal. En este estudio, tendemos a examinar una relación entre el estrés laboral y sus resultados actitudinales. Hemos tomado el estrés de rol, es decir, el conflicto de rol y la ambigüedad de rol, como las causas o antecedentes de estrés laboral y por el contrario la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son seleccionados como las consecuencias, resultados o efectos actitudinales del estrés laboral.

Finalmente en el último objetivo específico, se observa que las dimensiones de carga física obtuvo un Rho de Spearman de 0,817; en la dimensión carga mental con un 0,841 y en la dimensión organización de la atención fue de 0,907 donde manifiesta que tiene una relación positiva directa entre la variable estrés laboral

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe relación entre la variable sobrecarga laboral y el estrés, se obtuvo un Rho de Spearman es de 0.841 lo que indica que es una relación positiva directa con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna ay se rechaza la nula

**Segundo:** El 48.1% existe una media sobrecarga laboral del personal de la sede de Red salud Pacifico Sur.

**Tercero:** El 39,2% opinan que fue moderado el nivel de estrés en el personal

**Cuarto:** Existe relación positiva directa entre las dimensiones carga física (0,817); carga mental (0,841); organización de la atención (0,907), indicando que el valor de significancia fue de 0,000 menor a 0,05 lo que manifiesta que es una relación significativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:** se recomienda al personal de salud, evitar estar demasiado tiempo parado o sentado en una sola posición

**Segundo:** Al personal incentivar al sus directivos realizar talleres de correcta postura

**Tercero:** Realizar capacitaciones trimestrales para saber la opinión de cada uno de ellos y que opinan de sus roles que están ejerciendo en el establecimiento

**Cuarto:** Al personal de salud, solicitar ayuda en caso de estar con pacientes colaborar entre compañeros.

## REFERENCIAS

- Alghamdi M (2016) Nursing workload: a concept analysis. *J Nurs Manag.* 24(4):449-457. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26749124/>.
- Acosta, M. (2017). *Estrés laboral en los trabajadores que cumplen y no cumplen metas diarias en una entidad pública – Lima 2016*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública), Lima. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22060/Acosta\\_OMT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22060/Acosta_OMT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arcos, M. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Desarrollo del Talento Humano), Quito - Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Arteaga, K. (2019). *Relación entre carga laboral y el nivel de estrés en internos de medicina. Hospital Regional Docente de Trujillo 2019*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Médico Cirujano), Trujillo. Recuperado el 30 de marzo de 2020, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/40315/Arteaga\\_QKA.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/40315/Arteaga_QKA.pdf)
- Abbasi T. (2018) Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems.* 2(1): 27-37. [http://www.msaes.org/article\\_10101.html](http://www.msaes.org/article_10101.html).
- Atencio D, Tarqui C (2020). *estrés laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina.* 20(1). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>.
- Avellaneda P, Crespo H, Kasano J (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Rev Cuid.* 10(2): 1-14. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>.



- Carvalho D, Rocha L, Tomaschewski-Barlem J, Barlem E, Cecagno D, Dalmolin G (2018) Productivity versus workloads in the nursing working environment. *Rev. esc. enferm. USP.* 51. [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-62342017000100490&lang=es#aff2](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342017000100490&lang=es#aff2).
- Carvalho A, Garcia P, de Souza L. (2017) Nursing workload and occurrence of adverse events in intensive care: a systematic review. *Revista da Escola de Enfermagem da USP.* 50(4): 683-694. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27680056/>.
- Congreso de la República. Ley N° 27669: Ley del Trabajo de la Enfermera (o). Lima;; 2002. [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf).
- Cuadros K, Grillo K, Toffoletto M, Henriquez C, Canales M (2017) Ocorrência de Incidentes de Segurança do Paciente e Carga de Trabalho de Enfermagem. *Revista Latinoamericana de Enfermagem.* 25: 1-8. [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es\\_0104-1169-rlae-25-e2841.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-e2841.pdf).
- Crilly J, Greenslade J, Lincoln C, Timms J, Fisher A. (2017) Measuring the impact of the working environment on emergency department nurses: A cross-sectional pilot study. *Int Emerg Nurs.* 40 2017 ;(31). 9-14. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1755599X16300301?via%3Dihub>.
- Chaves G (2017). Satisfação e sobrecarga de trabalho entre técnicos de enfermagem de hospitais psiquiátricos. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental.* 17: 43-49. [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1647-21602017000100006](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1647-21602017000100006).
- Chang L, Yu H, Chao Y (2019) the Relationship Between Nursing Workload, Quality of Care, and Nursing Payment in Intensive Care Units. *J Nurs Res.* 27(1): 1-9. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6369868/>.
- Chen F, Chen K, Yang S, Chen P, Du M, Tung T. (2019) The longitudinal study for the work-related factors to job performance among nurses in emergency

department. Medicine. Disponible en:  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6708797/>. 98(12).

Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A (2017). Estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*. 9(1). 1973-1987. [scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso&tlng=es).

Defensoría del Pueblo (2017). El Derecho a la Salud: Los servicios de emergencia en los establecimientos de salud públicos y el acceso a medicamentos esenciales. Lima. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/inr.12662>

De Bortoli S, Hoyos M, Carvalho M, Sives K, Menezes F. (2018) Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Revista Panamericana de Salud Pública*. 42: 1-10. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34993>.

De Arco O, Suarez Z. (2018) Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ. Salud*. 20(2): 171-182. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>

Espinoza A, Gilbert M, Oria M (2017) la sobrecarga de los profesionales de Enfermería. *Rev Cubana Enfermer*. 32(1): 1-7. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011).

Sander R (2018). Nursing workload, patient safety incidents and mortality: an observational study from Finland. *BMJ Open*. 8(4). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5922465/>.

Ferraz M (2020) Factores Laborales que Inciden sobre el Estado de Bienestar Psicológico, Satisfacción y Estrés en el Personal de Enfermería dentro del Área Quirúrgica Hospitalaria. Universidad de Murcia. Tesis. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar%c3%ada%20de%20los%20%81ngeles%20Ferraz%20Mesa%20Tesis%20Doctoral.pdf>

Gallegos H (2017). El estrés y su influencia en el Desempeño Laboral del Personal Profesional de Enfermería en Servicios Críticos Hospitales, Nivel II-2 Puno y II-1 Juliaca del Departamento de Puno. *Revista Científica "Investigación Andina"*. 17(1):. 81-89.

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2770/VOL17N1%282017%29%2009.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.

García, G. (2019). Las señales de la sobrecarga de trabajo. Obtenido de Nueve pistas que te indican que te encuentras ante un trabajador sobrecargado: <https://www.sage.com/es-es/blog/productividad-laboral-sobrecarga-trabajo/>

Gozzer K, Leandre S y Erlean A. (2020) Carga laboral y satisfacción de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-EsSalud, Arequipa. Tesis de Grado. Arequipa: Universidad nacional San Agustín de Arequipa.; 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>.

Hernández R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill Interamericana Editores

Jaramillo, J. (2018). Incidencia de la carga laboral en el rendimiento de los colaboradores del área de producción de la empresa Prologis S.A, de la ciudad de Guayaquil, año 2014. (Para la obtención del Título de Magister en Economía y Dirección de Empresas), Guayaquil - Ecuador. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/35649/DCSH179.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Jin H, Chen H, Munechika M, Sano M, Kajihara C (2018) the effect of workload on nurses' nonobservance errors in medication administration processes: A cross-sectional study. *Int J Nurs Pract.* 24(5). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30003644/>. 38

Kowalczyk K, Krajewska E, Sobolewski M (2020). Working Excessively and Burnout Among Nurses in the Context of Sick Leaves. *Front Psychol.* 11(285). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7052176/>.

Khademi M, Mohammadi E, Vanaki Z. (2016) Resources–tasks imbalance: Experiences of nurses from factors influencing workload to increase. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research.* 20(4): 476-483. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4525347/>. 2

- Lee A, Cheung Y, Joynt G, Leung C, Wong W, Gomersall C. (2017) Are high nurse workload/staffing ratios associated with decreased survival in critically ill patients? A cohort study. *Ann Intensive Care.* 7(46):. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5413463/>.
- López, C., & Moreno, E. (2019). Carga laboral y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – Essalud, 2019. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería), Lima. Recuperado el 22 de marzo de 2020, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3222>
- Ledesma C, Crespo H, Castro A. (2018) Estrés laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Rev Cuid*9(1) 1971-1987.: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>.
- MacPhee M, Dahinten S, Havaei F (2017) The Impact of Heavy Perceived Nurse Workloads on Patient and Nurse Outcomes. *Administrative Sciences.* 7(7): 1-17. <https://www.mdpi.com/2076-3387/7/1/7>.
- Magalhães A, Ghignatti da Costa D, Riboldi C, Mergen T, Barbosa A, Souto de Moura G.(2017) Association between workload of the nursing staff and patient safety outcomes. *Rev Esc Enferm USP.* 2017. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29211232/#:~:text=RESULTS%20The%20sample%20consisted%20of,264%20observations%20of%20safety%20outcomes.&text=CONCLUSION%20The%20increase%20in%20the,promotes%20a%20safer%20care%20environment>.
- Matabanchoy S, Alvarez K, Riobamba O (2019) Efectos de la evaluación de estrés en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ Salud.* 21(2): 176-187. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0124-71072019000200176](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-71072019000200176).
- Ministerio de Salud del Perú (2014) Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos..

<http://www.minsa.gob.pe/dggdrh/libros/pdf/s2/II2.%20Competencias%20Laborales%20para%20la%20mejora%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20los%20Recursos%20Humanos%20en%20Salud.pdf>.

- Nelson K. (2017) Nurse Manager Perceptions of Work Overload and Strategies to Address It. *Nurse Leader*. 15(6):406-408. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1541461217302641>.
- Padilha K, Barbosa R, Andolhe R, Oliveira E, Ducci A, Bregalda R, (2017) Carga de trabalho de enfermagem, estresse/burnout, satisfação e incidentes em unidade de terapia intensiva de trauma. *Texto contexto - enferm*. 26(3). <https://www.scielo.br/pdf/tce/v26n3/0104-0707-tce-26-03-e1720016.pdf>.
- Rowe A, Labadie G, Jackson D, Vivas C, Simon J (2018). Improving health worker performance: an ongoing challenge for meeting the sustainable development goals. *BJM.*;(362): 1-4. <https://www.bmj.com/content/362/bmj.k2813>.
- Ramos, D., & Vilca, N. (2017). Accidentes en el trabajo y la situación laboral - familiar de las personas con discapacidad adscritas a la Oficina Municipal OMAPED, del distrito de la Joya – Arequipa, 2017. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social), Arequipa. Recuperado el demarzo de 2020, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4358/Tsragadl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanders E. (2018). Estrés laboral en personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos Hospital Escuela Universitario, Tegucigalpa, Honduras. Enero - marzo
- Sanga Y (2020) Carga laboral y calidad de las notas de enfermería en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. *Qualitas Investigaciones* 6(1): 24-29. Disponible en: <https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/31>.
- Saltos M, Pérez C, Suárez R, Linares S (2018) Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista cubana de enfermería*. 2018; 34(2): 1-6. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.

- Swiger P, Vance D, Patrician P. (2017) Nursing workload in the acute-care setting: A concept analysis of nursing workload. *Nurs Outlook*. 64(3): 244-254. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26944266/>.
- Taype A, Alarcon C, Zafra J, Rojas F(2018) Factores asociados al ingreso económico, carga laboral y clima laboral en un grupo de médicos generales jóvenes en Perú. *Acta Médica Peruana*. 35(1): 6-13. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1728-59172018000100002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-59172018000100002).
- Saltos, T. (2017). La sobrecarga laboral y el estrés en los docentes de la Facultad de Ingeniería en Sistemas Electrónica e Industrial de la Universidad Técnica de Ambato. (Para la obtención del Grado Académico de Magister en Seguridad e Higiene Industrial y Ambiental), Ambato – Ecuador. Recuperado el 28 de marzo de 2020, de [https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25792/1/Tesis\\_%20t1264 mshi.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25792/1/Tesis_%20t1264%20mshi.pdf)
- Sánchez E y Mejía A (2020) El trabajo del profesional de enfermería: Revision de la literatura. *Ciencia y enfermería*. 21(2): 11-20. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532015000200002](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002).
- Tong L (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *Int J Nurs Pract*. 2018; 24(2). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29368384/>.
- Van Veldhoven M, Peccei R. (2018) Well-being and Performance at Work: The role of context Inglaterra: Psychology Press
- Varndell W, Ryan E, Jeffer A, Marquez N (2017). Emergency nursing workload and patient dependency in the ambulance bay: A prospective study. *Australas Emerg Nurs J*. 19(4): 210-216. [https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1574-6267\(16\)30040-4](https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1574-6267(16)30040-4).
- Velasquez F y Villavicencio D (2018) nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán). Universidad Pontificia católica del Ecuador. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13896/Tesis%20Final%20Final%202.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Villegas N; Chacaliaza C y Huancahuari J (2017) sobrecarga y estrés laboral en el personal de enfermería del hospital regional de ICA. Universidad nacional "san Luis Gonzaga" DE ICA. <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/2867/36.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yalta V.( 2017) 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. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12064/Yalta\\_GVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12064/Yalta_GVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Zadehgholami Z, Khastwo Hashjin H, Khodabakhsh M. (2016) The Role of Fatigue and Work Overload in Predicting Work. Situation Awareness among Workers. International Journal of Occupational Hygiene. 7(1): 1-7. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Role-of-Fatigue-and-Work-Overload-inPredicting-Zadehgholami-Kiani/2e2f4e0a5fa914346080cbe927c58620e4c5df3d>.





Variable	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	Indicadores	Escala de medición
<b>Estrés laboral</b>	Problema colectivo que afecta la salud a nivel físico y mental, que se acrecienta ante situaciones complicadas en las relaciones socio laborales	Reacción que puede tener el individuo ante exigencias laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, en categorías como fisiológicos, comportamientos sociales, intelectuales y laborales, psicoemocionales y niveles de estrés.	<b>Factores psicosociales</b>  <b>Estrés físico</b>  <b>Estrés psicológico</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	Desempeño profesional Dirección de la empresa <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tareas y actividades</li> <li>• Medio ambiente laboral</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desequilibrio emocional</li> <li>• Problemas musculares</li> <li>• Problemas digestivos</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausentismo</li> <li>• Continuas discusiones</li> <li>• Inestabilidad en el puesto</li> <li>• Falta de concentración</li> </ul> Irritabilidad con los demás	Ordinal

## Anexo 3; Instrumentos de recolección de datos

### Encuesta sobre sobrecarga laboral

#### Estimados trabajadores

La presente tiene la finalidad de recolectar datos respecto a la sobrecarga laboral; por lo que le solicito a usted se sirva responder con sinceridad, la presente encuesta, la cual será anónima, le agradezco de antemano la atención prestada a la presente. Muchas gracias

#### I. Generales

Género: Varón ( )                      Mujer ( )

Condición laboral: Nombrado ( )    CAS ( )    Terceros ( )

#### II. Sobre carga laboral

Sírvase responder las preguntas marcando con una X el recuadro con la respuesta que crea conveniente:

Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	Dimensión Carga Física	1	2	3	4	5
1	Las actividades en la la sede de Red Salud Pacifico Sur le permiten combinar la posición de estar de pie a sentado y viceversa.					
2	Mantiene la columna en posición recta cuando se encuentra digitando algún documento encomendado.					
3	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.					
4	Las actividades que usted realiza requieren de desplazamientos dentro de la la sede de Red Salud Pacifico Sur					
5	Las actividades que realiza en su oficina son de esfuerzo muscular.					
6	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.					
7	Se tiene siempre presente al personal de mantenimiento para apoyarles en algún sobre esfuerzo que se desea realizar en su oficina.					
	<b>Dimensión Carga Mental</b>					
8	El nivel de atención que usted tiene en sus actividades es elevado.					
9	Usted comete algún error cuando realizan dos actividades a la vez.					
10	Su ritmo de trabajo se debe a causas externas.					
11	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.					
12	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.)					
13	La información que usted da a los usuarios en la sede de Red Salud Pacifico Sur se percibe correctamente.					
14	Usted atiende con facilidad y principios éticos.					
15	Usted recibe información razonable para el desempeño de sus actividades.					
16	La información que recibe es sencilla captarla, se evita la memorización excesiva de datos.					

17	Usted tiene la experiencia en el cargo que ocupa					
18	Usted realiza su trabajo sin interrupciones.					
19	El entorno físico facilita las actividades de los trabajadores.					
	<b>Dimensión Organización del servicio</b>					
20	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.					
21	El trabajo permite la ejecución de varias actividades.					
22	La preparación del personal está en concordancia con las actividades que realizan.					
23	Usted conoce la totalidad de sus actividades diarias a realizar.					
24	Usted tiene iniciativa en la resolución de problemas.					
25	Cuando usted se ausenta las actividades en su oficina se paralizan.					
26	Usted tiene control sobre las actividades que realiza.					
27	A usted le dan claras las ordenes de trabajo, instrucciones y procedimientos.					
28	Usted puede pedir ayuda a su compañero en alguna actividad que no pueda realizarla.					
29	Cuando se le asigna tareas, tiene en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo.					
30	Solicita usted a los jefes que se le asigne un equipo y/o actividades cuando llegan nuevos.					
31	Su oficina tiene un ambiente laboral de relación amistosa.					
32	Cuando en su oficina se tiene buenas relaciones interpersonales y sucede algún conflicto, se busca la forma de darle solución de forma inmediata.					
33	Si usted realiza en un lugar asilado sus actividades encomendadas, cuenta un sistema de comunicación con las demás oficinas y con otras dependencias externas.					
34	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo, se ha establecido algún protocolo de seguridad.					

**Fuente:** Adaptado de López y Moreno (2019)

## ENCUESTA SOBRE ESTRES LABORAL

Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Actores psicosociales en el trabajo	1	2	3	4	5
1	Su trabajo es de alto grado de dificultad					
2	Su creatividad e iniciativa están restringidas					
3	Considera que existe, mala utilización de las habilidades del personal de salud					
4	Considera que le sobrecargan de trabajo					
5	Considera que las condiciones físicas laborales son inadecuadas					
6	Considera que hay exposición a riesgo físico constante					
7	Considera que hay jornadas de trabajo excesivas					
8	Consideras que el salario es insuficiente					
	<b>Estrés físico</b>					
9	Ha tenido incapacidad de relajarse y estar tranquilo					
10	Ha tenido trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)					
11	Ha sentido fatiga crónica (cansancio permanente) cuando está en el trabajo					
12	Ha sentido dolores de cabeza o migrañas últimamente					
13	Ha sentido sus músculos contraídos por motivos de trabajo					
14	Ha tenido problemas de digestión o dolor abdominal					
15	Ha tenido somnolencia o mayor necesidad de dormir cuando está en el trabajo					
16	Ha faltado al trabajo por razones de salud					
	<b>Estrés psicológico</b>					
17	Ha tenido discusiones con sus compañeros de trabajo					
18	Ha sentido deseos de no hablar con el resto					
19	Ha sentido el deseo de aislarse de los demás					
20	Ha sentido que su trabajo es inestable					
21	Ha sentido deseo de irse lejos y no regresar					
22	Ha tenido problemas de concentración					
23	Ha tenido sentimientos de agresividad con sus compañeros					
24	Ha tenido irritabilidad más acentuada con sus amigos y familiares					

Fuente: Adaptado de Acosta (2017)

## Anexo 3: Validaciones



### **CARTA DE PRESENTACIÓN**

Mg. Rossana Flores Tipismana

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Posgrado de la UCV, campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de la salud

El título del Proyecto de investigación es: Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur 2022. Y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

Villena Ortega Laddy Janyra

---

Firma

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

### I. Variable sobrecarga laboral,:

Situaciones a las que están expuestas las personas debido a mayor demandas o exigencias de las que podemos cumplir, es un factor de riesgo que existe en todas las actividades que se realizan en el trabajo, se asocia a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos.

#### Dimensiones:

**Carga física:** es la capacidad que tienen las personas para luchar y cumplir con sus objetivos, crecer y mejorar. Por lo tanto, es una cualidad cuyo entrenamiento y resultados resultan muy subjetivos.

**Carga mental:** es la creación de funciones, procesos y relaciones formales en una organización (estructura organizacional).

**Organización de la atención:** aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla.

- **Indicadores:** Posición, manipulación, desplazamiento, esfuerzo muscular, entorno, nivel de atención, ritmo de trabajo, TICs, Información, experiencia, entorno físico, actividades, iniciativa, ayuda, trabajo en equipo, ambiente laboral

**Consta de 34 ítems.**

### II. Variable estrés

Problema colectivo afecta la salud a nivel físico y mental, que se acrecienta ante situaciones complicadas en las relaciones socio laboral

#### Dimensiones:

**Factores psicosociales:** es descrito en el diccionario de la RAE como "probabilidad de buen funcionamiento de algo

**Estrés físico:** Se refiere a la disposición de las empresas a prestar un servicio de orientación rápido y oportuno. Ningún cliente debe rogar para que sus inquietudes sean atendidas.

**Estrés psicológico:** es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad



**Indicadores:** Desempeño profesional, dirección de la empresa, tareas y actividades, medio ambiente laboral, desequilibrio emocional, problemas musculares, problemas digestivos, ausentismo, continuas discusiones, inestabilidad en el puesto, falta de concentración, irritabilidad con los demás

**Consta de 24 ítems.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: carga física</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Las actividades en la la sede de Red Salud Pacifico Sur le permiten combinar laposición de estar de pie a sentado y viceversa.	x		x		x		
2	Directo	Mantiene la columna en posición recta cuando se encuentra digitando algún documento encomendado.	x		x		x		
3	Directo	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.	x		x		x		
4	Directo	Las actividades que usted realiza requieren de desplazamientos dentro de la la sede de Red Salud Pacifico Sur	x		x		x		
5	Directo	Las actividades que realiza en su oficina son de esfuerzo muscular.	x		x		x		
6	Directo	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.	x		x		x		
7	Directo	Se tiene siempre presente al personal de mantenimiento para apoyarles en algún sobre esfuerzo que se desea realizar en su oficina.							
<b>DIMENSIÓN 2 : carga mental</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8	Directo	El nivel de atención que usted tiene en sus actividades es elevado.	x		x		x		
9	Directo	Usted comete algún error cuando realizan dos actividades a la vez.	x		x		x		
10	Directo	Su ritmo de trabajo se debe a causas externas.	x		x		x		
11	Directo	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.							
12	Directo	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.)							
13	Directo	La información que usted da a los usuarios en la sede de Red Salud Pacifico Sur se percibe correctamente.							
14	Directo	Usted atiende con facilidad y principios éticos.							
15	Directo	Usted recibe información razonable para el desempeño de sus actividades.							
16	Directo	La información que recibe es sencilla captarla, se evita la memorización excesiva de datos.							
17	Directo	Usted tiene la experiencia en el cargo que ocupa							
18	Directo	Usted realiza su trabajo sin interrupciones.							
19	Directo	El entorno físico facilita las actividades de los trabajadores.	x		x		x		



DIMENSIÓN 3: organización de la atención			Si	No	Si	No	Si	No
20	Directo	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	x		x		x	
21	Directo	El trabajo permite la ejecución de varias actividades.	x		x		x	
22	Directo	La preparación del personal está en concordancia con las actividades que realizan.						
23	Directo	Usted conoce la totalidad de sus actividades diarias a realizar.						
24	Directo	Usted tiene iniciativa en la resolución de problemas.						
25	Directo	Cuando usted se ausenta las actividades en su oficina se paralizan.						
26	Directo	Usted tiene control sobre las actividades que realiza.						
27	Directo	A usted le dan claras las ordenes de trabajo, instrucciones y procedimientos.						
28	Directo	Usted puede pedir ayuda a su compañero en alguna actividad que no pueda realizarla.						
29	Directo	Cuando se le asigna tareas, tiene en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo.						
30	Directo	Solicita usted a los jefes que se le asignen un equipo y/o actividades cuando llegan nuevos.						
31	Directo	Su oficina tiene un ambiente laboral de relación amistosa.	x		x		x	
32	Directo	Cuando en su oficina se tiene buenas relaciones interpersonales y sucede algún conflicto, se busca la forma de darle solución de forma inmediata.	x		x		x	
33	Directo	Si usted realiza en un lugar asilado sus actividades encomendadas, cuenta un sistema de comunicación con las demás oficinas y con otras dependencias externas.	x		x		x	
34	Directo	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo, se ha establecido algún protocolo de seguridad.	x		x		x	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL****Observaciones:**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Rossana Flores Tipismana  
**Magister en Gestión de los servicios de la salud**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



**31 de junio del 2021**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores psicosociales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Su trabajo es de alto grado de dificultad	x		x		x		
2	Directo	Su creatividad e iniciativa están restringidas	x		x		x		
		Considera que existe, mala utilización de las habilidades del personal de salud							
		Considera que le sobrecargan de trabajo							
		Considera que las condiciones físicas laborales son inadecuadas							
		Considera que hay exposición a riesgo físico constante							
		Considera que hay jornadas de trabajo excesivas							
3	Directo	Consideras que el salario es insuficiente	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Estrés físico</b>									
4	Directo	Ha tenido incapacidad de relajarse y estar tranquilo	x		x		x		
5	Directo	Ha tenido trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	x		x		x		
6	Inversa	Ha sentido fatiga crónica (cansancio permanente) cuando está en el trabajo	x		x		x		
7	Directo	Ha sentido dolores de cabeza o migrañas últimamente							
8	Directo	Ha sentido sus músculos contraídos por motivos de trabajo							
		Ha tenido problemas de digestión o dolor abdominal							
9	Directo	Ha tenido somnolencia o mayor necesidad de dormir cuando está en el trabajo							
10	Directo	Ha faltado al trabajo por razones de salud							
<b>DIMENSIÓN 3: Estrés psicológico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
11	Directo	Ha tenido discusiones con sus compañeros de trabajo	x		x		x		
12	Directo	Ha sentido deseos de no hablar con el resto	x		x		x		
13	Directo	Ha sentido el deseo de aislarse de los demás	x		x		x		
14	Directo	Ha sentido que su trabajo es inestable	x		x		x		
15	Directo	Ha sentido deseo de irse lejos y no regresar	x		x		x		
16	Directo	Ha tenido problemas de concentración	x		x		x		
17	Directo	Ha tenido sentimientos de agresividad con sus compañeros	x		x		x		
18	Directo	Ha tenido irritabilidad más acentuada con sus amigos y familiares	x		x		x		
19	Directo	Ha tenido discusiones con sus compañeros de trabajo	x		x		x		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS

### Observaciones:

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Rossana Flores Tipismana  
**Magister en Gestión de los servicios de la salud**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Dora Violeta Maza Pineda

### Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos, y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela Posgrado de la UCV, campus Lima Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar una investigación con el objetivo de obtener el grado académico de maestra en Gestión de los servicios de la salud

El título del Proyecto de investigación es: Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur 2022. Y siendo imprescindible contar con la evaluación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotado conocimiento de la variable y problemática, y sobre el cual realiza su ejercicio profesional.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que presta a la presente.

Atentamente.

Villena Ortega Laddy Janyra

---

Firma

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LAS VARIABLES Y SUS DIMENSIONES

### I. Variable sobrecarga laboral,:

Situaciones a las que están expuestas las personas debido a mayor demandas o exigencias de las que podemos cumplir, es un factor de riesgo que existe en todas las actividades que se realizan en el trabajo, se asocia a tareas exageradas, demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos.

#### Dimensiones:

**Carga física:** es la capacidad que tienen las personas para luchar y cumplir con sus objetivos, crecer y mejorar. Por lo tanto, es una cualidad cuyo entrenamiento y resultados resultan muy subjetivos.

**Carga mental:** es la creación de funciones, procesos y relaciones formales en una organización (estructura organizacional).

**Organización de la atención:** aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla.

- **Indicadores:** Posición, manipulación, desplazamiento, esfuerzo muscular, entorno, nivel de atención, ritmo de trabajo, TICs, Información, experiencia, entorno físico, actividades, iniciativa, ayuda, trabajo en equipo, ambiente laboral

**Consta de 34 ítems.**

### II. Variable estrés

Problema colectivo afecta la salud a nivel físico y mental, que se acrecienta ante situaciones complicadas en las relaciones socio laboral

#### Dimensiones:

**Factores psicosociales:** es descrito en el diccionario de la RAE como "probabilidad de buen funcionamiento de algo

**Estrés físico:** Se refiere a la disposición de las empresas a prestar un servicio de orientación rápido y oportuno. Ningún cliente debe rogar para que sus inquietudes sean atendidas.

**Estrés psicológico:** es un estado en el cual los peligros y las condiciones que pueden provocar daños de tipo físico, psicológico o material son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y de la comunidad



**Indicadores:** Desempeño profesional, dirección de la empresa, tareas y actividades, medio ambiente laboral, desequilibrio emocional, problemas musculares, problemas digestivos, ausentismo, continuas discusiones, inestabilidad en el puesto, falta de concentración, irritabilidad con los demás

**Consta de 24 ítems.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: carga física</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Las actividades en la la sede de Red Salud Pacifico Sur le permiten combinar laposición de estar de pie a sentado y viceversa.	x		x		x		
2	Directo	Mantiene la columna en posición recta cuando se encuentra digitando algún documento encomendado.	x		x		x		
3	Directo	Mantiene los brazos por debajo del nivel de los hombros.	x		x		x		
4	Directo	Las actividades que usted realiza requieren de desplazamientos dentro de la la sede de Red Salud Pacifico Sur	x		x		x		
5	Directo	Las actividades que realiza en su oficina son de esfuerzo muscular.	x		x		x		
6	Directo	Se manipulan cargas inferiores a 3 kilos.	x		x		x		
7	Directo	Se tiene siempre presente al personal de mantenimiento para apoyarles en algún sobre esfuerzo que se desea realizar en su oficina.							
<b>DIMENSIÓN 2 : carga mental</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
8	Directo	El nivel de atención que usted tiene en sus actividades es elevado.	x		x		x		
9	Directo	Usted comete algún error cuando realizan dos actividades a la vez.	x		x		x		
10	Directo	Su ritmo de trabajo se debe a causas externas.	x		x		x		
11	Directo	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia.							
12	Directo	Su trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos autorizados, informática, etc.)							
13	Directo	La información que usted da a los usuarios en la sede de Red Salud Pacifico Sur se percibe correctamente.							
14	Directo	Usted atiende con facilidad y principios éticos.							
15	Directo	Usted recibe información razonable para el desempeño de sus actividades.							
16	Directo	La información que recibe es sencilla captarla, se evita la memorización excesiva de datos.							
17	Directo	Usted tiene la experiencia en el cargo que ocupa							
18	Directo	Usted realiza su trabajo sin interrupciones.							
19	Directo	El entorno físico facilita las actividades de los trabajadores.	x		x		x		



DIMENSIÓN 3: organización de la atención			Si	No	Si	No	Si	No
20	Directo	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	x		x		x	
21	Directo	El trabajo permite la ejecución de varias actividades.	x		x		x	
22	Directo	La preparación del personal está en concordancia con las actividades que realizan.						
23	Directo	Usted conoce la totalidad de sus actividades diarias a realizar.						
24	Directo	Usted tiene iniciativa en la resolución de problemas.						
25	Directo	Cuando usted se ausenta las actividades en su oficina se paralizan.						
26	Directo	Usted tiene control sobre las actividades que realiza.						
27	Directo	A usted le dan claras las ordenes de trabajo, instrucciones y procedimientos.						
28	Directo	Usted puede pedir ayuda a su compañero en alguna actividad que no pueda realizarla.						
29	Directo	Cuando se le asigna tareas, tiene en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo.						
30	Directo	Solicita usted a los jefes que se le asignen un equipo y/o actividades cuando llegan nuevos.						
31	Directo	Su oficina tiene un ambiente laboral de relación amistosa.	x		x		x	
32	Directo	Cuando en su oficina se tiene buenas relaciones interpersonales y sucede algún conflicto, se busca la forma de darle solución de forma inmediata.	x		x		x	
33	Directo	Si usted realiza en un lugar asilado sus actividades encomendadas, cuenta un sistema de comunicación con las demás oficinas y con otras dependencias externas.	x		x		x	
34	Directo	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo, se ha establecido algún protocolo de seguridad.	x		x		x	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL**

**Observaciones:**

---

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Dora Violeta Maza Pineda  
**Magister en Gestión de los servicios de la salud**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Dora V. Maza Pineda  
Magister en Gestión de los servicios de la salud

**31 de junio del 2021**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ESTRÉS

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores psicosociales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Su trabajo es de alto grado de dificultad	x		x		x		
2	Directo	Su creatividad e iniciativa están restringidas	x		x		x		
		Considera que existe, mala utilización de las habilidades del personal de salud							
		Considera que le sobrecargan de trabajo							
		Considera que las condiciones físicas laborales son inadecuadas							
		Considera que hay exposición a riesgo físico constante							
		Considera que hay jornadas de trabajo excesivas							
3	Directo	Consideras que el salario es insuficiente	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Estrés físico</b>									
4	Directo	Ha tenido incapacidad de relajarse y estar tranquilo	x		x		x		
5	Directo	Ha tenido trastornos en el sueño (insomnio o pesadillas)	x		x		x		
6	Inversa	Ha sentido fatiga crónica (cansancio permanente) cuando está en el trabajo	x		x		x		
7	Directo	Ha sentido dolores de cabeza o migrañas últimamente							
8	Directo	Ha sentido sus músculos contraídos por motivos de trabajo							
		Ha tenido problemas de digestión o dolor abdominal							
9	Directo	Ha tenido somnolencia o mayor necesidad de dormir cuando está en el trabajo							
10	Directo	Ha faltado al trabajo por razones de salud							
<b>DIMENSIÓN 3: Estrés psicológico</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
11	Directo	Ha tenido discusiones con sus compañeros de trabajo	x		x		x		
12	Directo	Ha sentido deseos de no hablar con el resto	x		x		x		
13	Directo	Ha sentido el deseo de aislarse de los demás	x		x		x		
14	Directo	Ha sentido que su trabajo es inestable	x		x		x		
15	Directo	Ha sentido deseo de irse lejos y no regresar	x		x		x		
16	Directo	Ha tenido problemas de concentración	x		x		x		
17	Directo	Ha tenido sentimientos de agresividad con sus compañeros	x		x		x		
18	Directo	Ha tenido irritabilidad más acentuada con sus amigos y familiares	x		x		x		
19	Directo	Ha tenido discusiones con sus compañeros de trabajo	x		x		x		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE ESTRÉS

### Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Dora Violeta Maza Pineda

Magister en Gestión de los servicios de la salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



TORREALBA OLIVERA  
DORA VIOLETA MAZA PINEDA  
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
CÉSAR VALLEJO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur 2022", cuyo autor es VILLENA ORTEGA LADDY JANYRA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 28 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SOSA APARICIO LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 32887991 <b>ORCID</b> 0000-0002-5903-4577	Firmado digitalmente por: LASOSAS el 04-08-2022 12:40:09

Código documento Trilce: TRI - 0376876