

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ENFERMERÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

**Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia,
Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025.**

Línea de Investigación:

Enfermedades no infecciosas, crónicas y gestión de la salud

Sublínea de investigación:

Enfermería y gestión en salud

Autoras:

Huamán Gonzales, Selenit.

Paredes Avalos, María Jobani.

Jurado Evaluador:

Presidenta: Lau Cabanillas, Amalia.

Secretaria: Moreno Rodríguez, Clara Victoria.

Vocal: Sánchez de la Cruz, María Elena.

Asesor:

López Quezada, Lander Antonio

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2851-9926>

Trujillo-Perú

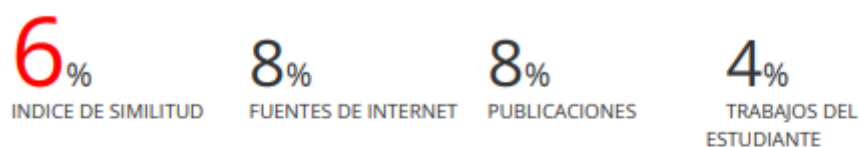
2025

Fecha de sustentación: 2025/11/24

INFORME DE SIMILITUD

Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego 2025 Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	1%

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Lander Antonio López Quezada docente del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025”, autoras Selenit Huamán Gonzales y María Jobani Paredes Avalos, dejo constancia lo siguiente:

- El documento presenta un índice de similitud de 6%, según el reporte emitido por el software Turnitin.
- Tras una revisión minuciosa del informe y de la tesis, no se evidencian indicios de plagio.
- Las citas y referencias a otros autores se ajustan a las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 25 de noviembre del 2025



Lander Antonio López Quezada

DNI: 44005968

Código orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2851-9926>



Selenit Huamán Gonzales
DNI: 70407855



María Jobani Paredes Avalos
DNI: 74050345

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino.

A mi madre, que desde el cielo ilumina mis días y me inspira a seguir adelante; su amor y enseñanzas viven en mí.

Y a mis familiares, por su apoyo incondicional y por ser parte esencial de este logro.

“Por este logro que marca el inicio de un camino lleno de servicio, aprendizaje y esperanza.”

María.

Gracias a mis padres por su amor incondicional por ser el pilar fundamental para mí.

En el cielo para mi mamá, cuyo recuerdo ilumina cada paso que doy, su espíritu perseverante siempre será mi mayor motivación.

A mi familia que confiaron en mí gracias por acompañarme en este camino hacia el conocimiento y el crecimiento personal.

Selenit.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Antenor Orrego por brindarnos la invaluable oportunidad de formarnos profesionalmente y por ser el crisol donde se forjaron nuestros conocimientos y aspiraciones.

Al Programa de Estudio de Enfermería, a sus directivos, docentes y personal no docente, quienes con su dedicación, experiencia y vocación de servicio han sido fundamentales en nuestro desarrollo académico y en la culminación de la presente tesis.

Finalmente, extendemos nuestro más sincero agradecimiento al Ms. Lander Antonio López Quezada por su valiosa orientación y generosidad al compartir sus conocimientos. Su dedicación en la supervisión de nuestro trabajo, su paciencia y su constante apoyo fueron fundamentales para el desarrollo de esta investigación.

Selenit y María.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación existente entre la sobrecarga laboral y el estrés en profesionales de enfermería del servicio de emergencias del Hospital Regional Docente de Trujillo 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería del servicio de emergencias. La recolección de datos se realizó mediante dos instrumentos previamente validados: el Cuestionario de Sobrecarga Laboral y The Nursing Stress Scale para medir los niveles de estrés laboral. Los resultados evidenciaron que el 76% del personal de enfermería percibió un nivel regular de sobrecarga laboral, mientras que el 24% reportó un nivel alto. Respecto al estrés laboral, el 64% de los participantes experimentó un nivel medio y el 36% un nivel alto. El análisis estadístico reveló una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.670 y un valor p de 0.000, confirmando la hipótesis alternativa. Los hallazgos demuestran que existe una relación directa y significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés experimentado por los profesionales de enfermería del servicio de emergencias.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, Estrés laboral, Enfermería.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between work overload and stress among nursing staff in the emergency department of the Trujillo 2025 Regional Teaching Hospital. A quantitative, descriptive-correlational approach was used, with a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 50 nursing staff from the emergency department. Data collection was conducted using two previously validated instruments: the Work Overload Questionnaire and The Nursing Stress Scale to measure work stress levels. The results showed that 76% of nursing staff perceived a fair level of work overload, while 24% reported a high level. Regarding work stress, 64% of participants experienced a medium level and 36% a high level. Statistical analysis revealed a positive, moderate, and statistically significant relationship between both variables, with a Spearman's coefficient of correlation (Rho) of 0.670 and a p-value of 0.000, confirming the alternative hypothesis. The findings demonstrate a direct and significant relationship between work overload and the stress experienced by emergency department nursing professionals.

Keywords: Work overload, work stress and nursing.

PRESENTACIÓN DE MIEMBROS DEL JURADO

En conformidad y cumplimiento con los requisitos estipulados en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego y el reglamento interno establecido por el programa de estudios de enfermería, es un honor para nosotras presentar a vuestra disposición la presente tesis titulada **“Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025”**, para optar el título profesional de licenciadas en enfermería.

Presidenta del jurado

Dra. Rosa Amalia, Lau Cabanillas

Secretaria del jurado

Ms. Clara Victoria, Moreno Rodriguez

Vocal del jurado

Ms. María Elena Sánchez De La Cruz

	Pag
ÍNDICE	
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
PRESENTACIÓN DE MIEMBROS DEL JURADO	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
2. INTRODUCCIÓN	1
2.1. Contexto y antecedentes	1
2.2. Descripción y justificación del estudio.....	6
3. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	8
3.1. Descripción y delimitación del problema.....	8
3.1.1. Formulación del problema	9
3.2. Objetivos de la investigación.....	9
3.1.2. Objetivo general.....	9
3.1.3. Objetivos específicos	9
3.3. Importancia del estudio	9
3.4. Justificación del estudio	10
3.5. Limitaciones del estudio.....	11
4. MARCO TEÓRICO	11
4.1. Investigaciones antecedentes relacionados con el tema	11
4.2. Base teórica-científica.....	14
4.3. Definición de términos básicos	21
5. HIPÓTESIS Y VARIABLES	21
5.1. Hipótesis	21
5.2. Variables.....	21
5.3. Matriz de Consistencia.....	22

6.	MARCO METODOLÓGICO	23
6.1.	Tipo de investigación:	23
6.2.	Nivel de madurez metodológica:	23
6.3.	Diseño del estudio:.....	24
6.4.	Población y muestra.....	24
6.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
6.6.	Procedimiento de ejecución del estudio.....	26
6.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	27
6.8.	Consideraciones éticas	27
7.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	27
7.1.	Resultados de investigación	27
7.2.	Discusión	30
7.3.	Conclusiones	37
7.4.	Recomendaciones	38
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
9.	ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 7.1. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del HRDT, 2025.....	28
Tabla 7.2. Estrés laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del HRDT, 2025.....	29
Tabla 7.3. Prueba de correlación de la sobrecarga laboral con el estrés de enfermeras en el servicio de emergencia del HRDT, 2025.....	30

2. INTRODUCCIÓN

2.1. Contexto y antecedentes

La sobrecarga laboral en enfermeras de áreas de emergencia es una problemática crítica y multidimensional. Este fenómeno, caracterizado por un desequilibrio entre las tareas asignadas y la capacidad física, mental o temporal para ejecutarlas, impacta negativamente en el desempeño y la calidad del servicio. Las enfermeras de emergencia enfrentan altas exigencias debido a la necesidad de actuar de manera inmediata y precisa en situaciones de vida o muerte, lo que agrava el riesgo de estrés crónico (1). La gravedad de la situación no solo compromete el bienestar de las enfermeras, sino también la calidad del cuidado que reciben los pacientes, subrayando la urgencia de abordar este desafío estructural (2).

Por ende, el estrés laboral emerge como una causa directa y alarmante de la sobrecarga laboral, con implicaciones significativas para la salud mental y física de las enfermeras. Este tipo de estrés, alimentado por la presión de manejar emergencias críticas y la interacción constante con pacientes en situaciones límite, se ha identificado como un factor determinante en el agotamiento profesional y el síndrome de desgaste ocupacional (3). Es por ello necesario implementar estrategias de gestión que aborden tanto los factores organizativos como el desarrollo de habilidades de afrontamiento individuales, para salvaguardar el bienestar integral del personal de salud.

Adicionalmente, la problemática de la sobrecarga y el estrés laborales en enfermeras, especialmente en áreas de emergencia, se asocia principalmente con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) empleado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (4), específicamente con el objetivo 3 que trata sobre garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. En concreto, se relaciona por ejemplo con la meta 3.4 que es reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención, el tratamiento y la

promoción de la salud mental y el bienestar. El estrés laboral es un factor de riesgo significativo para la salud mental y física, no solo en las enfermeras sino también en la calidad del cuidado que ofrecen a los pacientes (4).

Asimismo, se vincula indirectamente con el ODS 8 que es el trabajo decente y crecimiento económico, en particular con la meta 8.8, que busca proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluido el personal de salud (5). La protección de los derechos laborales de las enfermeras, incluyendo medidas para mitigar el estrés laboral, es clave para alcanzar este objetivo. La integración de medidas para abordar esta problemática contribuiría a ambos ODS, mejorando la salud pública y garantizando entornos laborales saludables y sostenibles para el personal sanitario.

Por otra parte, según la Organización Internacional de Trabajo (OIT) (6), las enfermeras suelen tener largas jornadas laborales. Este problema contribuye al agotamiento y la escasez, por no hablar de la menor calidad de los cuidados hacia los pacientes. El exceso de horas de trabajo por más de 48 horas a la semana es especialmente común entre enfermeras de países de renta baja y media-baja, y muchos países africanos encabezan la lista. De tal manera que la OIT reporta que por cada 1000 personas hay 5 enfermeras listas para atender sus necesidades sanitarias, lo que evidencia una falta de personal para cubrir con las necesidades de los pacientes (6).

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (7) ha destacado un aumento significativo en la carga laboral del personal de enfermería, lo que ha llevado a muchas enfermeras a enfrentar jornadas extensas y una alta cantidad de pacientes. Esta situación ha contribuido al incremento del estrés y el agotamiento entre los profesionales. En el marco del Día Internacional de las Enfermeras y los Enfermeros 2024, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), reportó que, en la región de las Américas, el 43% de los países cuenta con menos de 30 profesionales de enfermería por cada 10,000 habitantes. Esta escasez genera una sobrecarga laboral que repercute negativamente en la calidad de atención

brindada a los pacientes, acentuando aún más el estrés y el agotamiento del personal.

Por otro lado, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) (8), en el marco del Día Mundial de la Salud Mental 2024, ha establecido que la sobrecarga laboral, el ritmo de trabajo acelerado, la inestabilidad en el empleo y los conflictos tanto laborales como familiares, entre otros factores, podrían ser considerados riesgos psicosociales. Por consiguiente, es imperativo que los empleadores gestionen de manera eficaz estos riesgos laborales, ya que todos los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Por otra parte, en relación con el estrés laboral, la American Psychological Association (APA) (9), ha proporcionado datos significativos sobre el estrés en los profesionales de la salud. Según un informe reciente de 2022, el 79% de los trabajadores de este sector reportaron experimentar estrés relacionado con su entorno laboral, y más del 60% manifestaron síntomas de agotamiento emocional severo, conocido como burnout. En otro se evidenció que los profesionales de la salud enfrentan tasas de estrés que superan notablemente las de otros sectores laborales. Un 70% de médicos y enfermeras informaron altos niveles de estrés crónico, atribuido a largas jornadas laborales y a la constante gestión de situaciones críticas. Además, la falta de recursos y el apoyo organizacional inadecuado se identificaron como factores clave que incrementan el estrés.

Consecuentemente, la (OMS) (10) ha subrayado la importancia de abordar el estrés laboral, especialmente en el sector de enfermería, debido a sus efectos significativos en la salud de los trabajadores y en la calidad del cuidado médico. Según datos recientes, aproximadamente el 23% de los trabajadores de la salud experimentan niveles elevados de ansiedad y depresión, mientras que el 39% reportan insomnio, lo que pone de manifiesto la alta carga emocional y física asociada con sus funciones. Además, el estrés crónico en este grupo incrementa el riesgo de desarrollar trastornos

mentales, como el burnout, así como enfermedades físicas, incluyendo problemas cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos.

Por otro lado, la (OPS) (11) señaló que el estrés laboral en el sector de la salud es una preocupación global, afectando tanto a la salud física como mental de los profesionales. En España se realizó un estudio sobre el impacto de la presión asistencial en la profesión enfermera 2024, llevado a cabo y difundido por el Consejo General de Colegios de Enfermería. Reportaron que el 70% de las enfermeras sufrieron altos niveles de estrés debido a la sobrecarga de trabajo, lo que ha llevado a un aumento significativo en las bajas laborales y la renuncia a la profesión. En Estados Unidos, se observó que el 35% de los enfermeros declararon sentirse agotados en sus centros laborales, lo que influye negativamente en la atención al paciente y en el índice de rotación laboral (12).

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA) (13), establece que el estrés laboral puede tener consecuencias graves para la salud de los trabajadores, así como aumentar las tasas de lesiones y accidentes laborales. Entre las causas identificadas del estrés laboral se encuentran el exceso de trabajo y/o sobrecarga laboral. Uno de los estudios más relevantes se llevó a cabo en un hospital público del MINSA en 2021, donde se determinó que el 52% del personal de enfermería experimentó un nivel moderado de estrés, con un 30% reportando agotamiento emocional y un 20% en la dimensión de realización personal. Estos resultados reflejan un ambiente laboral tenso, donde las enfermeras sienten que no tienen suficiente tiempo para cumplir con sus tareas y carecen del apoyo necesario para manejar situaciones críticas (14).

Particularmente en Trujillo, una ciudad con un creciente número de emergencias médicas debido a su población en aumento y a la urbanización acelerada, las enfermeras enfrentan desafíos adicionales. Un estudio local realizado en 2023 encontró que el 68.9% de las enfermeras del servicio de emergencia reportaron síntomas moderados de estrés laboral y el 84.4% reporto haber tenido sobrecarga laboral (15).

Además, diversas instituciones han estado trabajando en temas relacionados con el estrés laboral, incluyendo la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo, que, por encargo del Gobierno Regional de La Libertad, continúa ofreciendo capacitación virtual y gratuita a la población sobre seguridad y salud en el trabajo; donde se enfatiza la importancia de evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral y de identificar los posibles daños a la salud mental, tales como el estrés, el burnout, el mobbing y la violencia en el trabajo (16).

El Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT) no es ajeno a la realidad de la sobrecarga laboral y el estrés, ya que, según reportes del año 2023, se registraron 32,729 atenciones en el servicio de emergencia. Dentro de estas, los tópicos de medicina y cirugía fueron los más demandados, con 13,545 y 7,992 atenciones respectivamente. Para el año 2024, desde enero hasta octubre, se han reportado 28,436 atenciones en el área de emergencia. Esta situación genera una carga laboral excesiva que contribuye al estrés en los profesionales de enfermería, quienes enfrentan desafíos significativos en su labor diaria (17).

Por consiguiente, la sobrecarga y el estrés laboral en enfermeras del área de emergencia son variables interrelacionadas que afectan significativamente el desempeño profesional y la calidad del servicio. La sobrecarga laboral, caracterizada por la desproporción entre las demandas y la capacidad del personal, se relaciona con jornadas extensas de 13 horas en espera de relevo de turno, reportes de enfermería extensos, escasez de personal y la necesidad de atención inmediata en situaciones críticas. Este desequilibrio provoca fatiga física y aumenta la probabilidad de errores en la atención médica. Por otro lado, el estrés laboral, como respuesta física y emocional ante demandas excesivas, se intensifica debido a la carga de trabajo y la presión para tomar decisiones rápidas (2).

Finalmente, a partir de lo observado durante las prácticas preprofesionales, se ha puesto de manifiesto una notable falta de tolerancia entre los compañeros, que se atribuye principalmente a la elevada carga de

trabajo. En el área de emergencias, se ha identificado una escasez significativa de personal de enfermería, agravada por la elevada demanda de atención de los pacientes donde atiende 1 enfermeras para 25 pacientes generalmente en los tópicos de medicina y cirugía, excediendo la ratio enfermera paciente. Además, en múltiples ocasiones se ha constatado la falta de suministros y medicamentos esenciales, situación que se relaciona con la afiliación del hospital al Seguro Integral de Salud (SIS).

2.2. Descripción y justificación del estudio

El presente estudio expone la relación entre la sobrecarga y el estrés laborales en profesionales de enfermería del servicio de emergencia, la cual posee una relevancia científica sustancial en el ámbito de la salud, considerando que ambos fenómenos constituyen factores determinantes del bienestar profesional y la calidad asistencial en los servicios hospitalarios. Esta problemática adquiere particular importancia en el contexto local donde se desarrollará la investigación, dado que afecta directamente tanto a los profesionales de enfermería como a la población usuaria de los servicios de emergencia.

En el HRDT se identificó una situación problemática caracterizada por una elevada demanda asistencial que compromete la calidad de cuidado de enfermería. Durante cada turno laboral 10 profesionales de enfermería cuya distribución refleja una considerable sobrecarga asistencial. En el área tópico de medicina, 1 enfermera atiende hasta 25 pacientes en observación con grado de dependencia II y III°, además de brindar tratamiento a pacientes ambulatorios. 1 enfermera se encuentra a cargo de observación B, atendiendo 6 pacientes con II y III° de dependencia; 1 enfermera se responsabiliza de la atención de 6 pacientes del área de observación C, el área de shock trauma de medicina donde frecuentemente se atienden paciente con III° de dependencia; además de atención del área de aislamiento a cargo de 3 pacientes.

La Unidad de Dolor Torácico cuenta con 1 enfermera que monitorea a 6 pacientes con grado de dependencia II y III° y, simultáneamente, atiende el área de ginecología. El área de pediatría dispone de 1 enfermera, en tanto el área de Unidad de Cuidados Especiales cuenta con 3 enfermeras a cargo de 9 pacientes en ventilación mecánica. En el tópic de cirugía 1 enfermera atiende a 20 personas en observación, además de atender los tratamientos ambulatorios. Finalmente, una enfermera esta asignada al shock trauma de cirugía, atendiendo pacientes con grado de dependencia II y III°, además de 1 ambiente para pacientes que requieran ventilación mecánica. Esta organización genera una ratio enfermera – paciente elevada y condiciones de trabajo altamente demandantes que propician el desarrollo de sobrecarga laboral y sus manifestaciones de estrés asociadas a enfermería.

Por consiguiente, la sobrecarga y el estrés laboral en enfermeras del área de emergencia son variables interrelacionadas que afectan significativamente el desempeño profesional y la calidad del servicio. La sobrecarga laboral, caracterizada por la desproporción entre las demandas y la capacidad del personal, se relaciona con jornadas extensas de 13 horas en espera de relevo de turno, reportes de enfermerías extensos, escasez de personal y la necesidad de atención inmediata en situaciones críticas. Este desequilibrio provoca fatiga física y aumenta la probabilidad de errores en la atención médica. Por otro lado, el estrés laboral, como respuesta física y emocional ante demandas excesivas, se intensifica debido a la carga de trabajo y la presión para tomar decisiones rápidas.

Este estudio resulto relevante no solo por la importancia de abordar una problemática de salud laboral, sino también porque busca generar evidencia científica que permita comprender a fondo las condiciones laborales a las que se enfrentan las enfermeras, especialmente en un contexto crítico como el de las emergencias médicas.

3. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

3.1. Descripción y delimitación del problema

La problemática se identificó al reconocer que existe una considerable prevalencia de sobrecarga y estrés laboral en profesionales de enfermería que desempeñan funciones en el servicio de emergencia del HRDT. Esta situación resulta preocupante debido a que incrementan significativamente la vulnerabilidad de las profesionales de enfermería a experimentar agotamiento físico y emocional. No obstante, a pesar de reconocer la existencia de condiciones laborales adversas, la relación específica entre la sobrecarga y los niveles de estrés laboral experimentados por profesionales de enfermería no ha sido estudiada previamente. Esta carencia de investigación científica local dificulta considerablemente la falta de intervenciones institucionales apropiadas que permitan mitigar los riesgos ocupacionales asociadas a condiciones laborales.

El estudio se enfocó específicamente en profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia del HRDT, lo cual delimitó el alcance de la investigación a un contexto institucional en particular y a un grupo ocupacional específico expuestos cotidianamente a demandas laborales intensas; además las variables del estudio fueron evaluadas mediante instrumentos validados que consideraron diversas dimensiones. Esta delimitación permitió una valoración precisa de la posible asociación entre ambas variables en profesionales de enfermería.

La delimitación geográfica se circunscribió a la ciudad de Trujillo, específicamente al HRDT, institución de referencia regional que atiende casos de alta complejidad. La investigación busca generar evidencia científica sobre la magnitud del problema en este contexto hospitalario específico, aportando información valiosa para comprender la situación actual de las condiciones laborales en profesionales de enfermería. De esta manera, la investigación constituye un aporte significativo para el conocimiento de la realidad epidemiológica ocupacional y establece una

base sólida para futuras investigaciones que profundicen en otros factores de riesgo psicosocial asociados, orientadas a mejorar el ambiente laboral.

3.1.1. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025?

3.2. Objetivos de la investigación

3.1.2. Objetivo general

Determinar la relación entre la sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025.

3.1.3. Objetivos específicos

- Identificar la sobrecarga en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025.
- Identificar el estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025.

3.3. Importancia del estudio

Este estudio adquiere una relevancia significativa en el ámbito de la salud y la gestión de los servicios sanitarios, con un enfoque particular en los profesionales de enfermería, al abordar dos variables críticas que impactan tanto la calidad de la atención como el bienestar de los trabajadores: la sobrecarga y el estrés laboral en el servicio de emergencias del Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT).

Así mismo la relevancia metodológica de este estudio se basó en la necesidad de obtener datos objetivos y cuantificables sobre la sobrecarga y el estrés laboral en enfermería, con el fin de proporcionar evidencia científica que pueda ser utilizada para mejorar las condiciones laborales en el servicio de emergencias del HRDT. Además, la metodología adoptada posibilita la replicación del estudio en otros contextos similares, lo que enriquecerá el

conocimiento en el área de la salud ocupacional y contribuirá a la mejora continua de las políticas y prácticas laborales en el sector salud

3.4. Justificación del estudio

El valor teórico de este estudio se sustentó las teorías relacionadas con el estrés laboral y la carga de trabajo, como la Teoría del Estrés de Selye (18), que destaca las reacciones físicas y emocionales ante situaciones demandantes, y la Teoría de la Adaptación de Callista Roy (19), que postula que el individuo responde a los factores estresantes del entorno laboral a través de mecanismos de adaptación, proporcionan el marco conceptual para este estudio. Estas teorías permiten entender la complejidad de los factores involucrados y aportan una base sólida para explorar cómo la sobrecarga laboral y el estrés influyen en la salud y la calidad del servicio.

Desde una perspectiva práctica, este estudio es esencial para mejorar la gestión de los recursos humanos en los servicios de salud. La identificación de los niveles de sobrecarga laboral y estrés en el personal de enfermería proporciona a los gestores del hospital datos clave para diseñar estrategias de intervención que optimicen las condiciones laborales y promuevan un entorno de trabajo saludable. En términos operativos, los hallazgos de este estudio permitirán ajustar la asignación de tareas, mejorar las jornadas laborales y promover programas de apoyo psicológico y emocional, contribuyendo así a la reducción del ausentismo laboral y los errores asistenciales derivados del agotamiento y el estrés.

A nivel social, el estudio responde a una necesidad urgente de abordar las condiciones laborales del personal de salud, particularmente en un contexto como el de Perú, donde las sobrecargas laborales son frecuentes y afectan tanto a los trabajadores como a la calidad de la atención sanitaria. La salud del personal de enfermería tiene un impacto directo en el bienestar de la población, ya que los enfermeros son actores clave en la atención primaria y de emergencia. Este estudio tiene la potencialidad de generar conciencia en la sociedad y en las instituciones de salud sobre la

importancia de invertir en la salud laboral de los enfermeros, un grupo profesional que, a menudo, se encuentra expuesto a condiciones de trabajo extremas.

3.5. Limitaciones del estudio

Por último, si bien se utilizó un enfoque cuantitativo que permitió obtener datos estadísticamente significativos sobre la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral, la investigación no profundizó en las experiencias subjetivas de los enfermeros, lo que habría ofrecido una visión más completa sobre los factores personales, sociales y emocionales involucrados en el estrés laboral.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Investigaciones antecedentes relacionados con el tema

A nivel internacional, la investigación realizada por Zurita e Inca (20), en Ecuador, 2024, tuvo como propósito determinar el nivel de estrés a las que están sometidas los profesionales de enfermería y valorar los derechos laborales. En relación con la metodología es de tipo descriptiva – exploratoria de diseño transversal, no experimental, donde se tuvo como muestra a 30 enfermeras. Los resultados obtenidos muestran que el 60 % de los profesionales tienen índices altos de estrés laboral, identificando a la sobrecarga laboral 65 % como uno de los factores influyentes. Concluyendo que la sobrecarga laboral es uno de los factores estructurales que contribuyen al estrés laboral entre los profesionales de enfermería.

De igual manera, Yasin et al (21), en Pakistán en 2023 tuvo como objetivo principal evaluar el nivel de estrés por parte del profesional de enfermería y la relación con la calidad de atención que brinda a los pacientes. La metodología del estudio fue descriptivo - transversal y la muestra fue de 144 enfermeras. Entre los hallazgos más relevantes, estableció que el 76.4% de los profesionales de enfermería sentían un nivel de estrés moderado y que el 43.1% de ellos brindaba una atención deficiente a los usuarios. Los autores concluyeron que, si existe una relación significativa entre las

variables, lo que sugiere que un mayor nivel de estrés laboral entre los profesionales de enfermería está asociado con una mayor probabilidad de ofrecer una atención deficiente a los pacientes.

El estudio realizado por Fuentes et al (22), en México, año 2022, cuya finalidad tuvo relacionar la sobrecarga laboral por parte del profesional de enfermería y la prevalencia hacia el síndrome de Burnout, en áreas de COVID. La metodología empleada fue de tipo observacional, descriptivo – correlacional. La población muestral estuvo conformada por 70 profesionales de enfermería. Los resultados revelaron que el 60 % de los profesionales de enfermería obtuvo una sobrecarga laboral alta. Relacionando las variables obtuvo una correlación positiva débil de 0.15. Llegando a concluir que los profesionales de enfermería no se encuentran tan desgastados ya que se encuentran habituados a un entorno laboral estresante.

A nivel nacional existen diversos estudios, como el realizado por Espinoza y Goñi (15), en Lima, 2023, tuvieron a fin determinar la influencia que tiene la sobrecarga laboral en el estrés que sufre el profesional de enfermería. Estudio cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra conformada por 54 enfermeras. Los resultados obtenidos evidencio que el 84.4% percibieron una moderada sobrecarga laboral, el 8.9% alta y solo el 6.7% señalaron una leve sobrecarga laboral. Por otro lado, en relación con la variable estrés se observó que 68.9% de la población muestral manifestaron sufrir de estrés laboral moderado, el 20% alto y solo el 11.1% leve. Concluyendo que existe una significancia positiva entre las variables de estudio, rechazando de esta manera la hipótesis nula.

Gutiérrez et al (23), en Abancay, 2023, tuvo como fin establecer el vínculo entre la sobrecarga laboral y el estrés en profesionales de enfermería. La investigación de tipo cuantitativa – correlacional y de diseño no experimental. Tuvo como muestra a 28 profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. Los resultados obtenidos muestran que el 60.7% las enfermeras perciben una sobrecarga laboral, así como un nivel medio de estrés; por otro lado solo el 14.3% sienten una sobrecarga laboral

alta y el estrés laboral alto. Llegando a la conclusión que existe significancia positiva en relación con las variables de estudio.

La investigación realizada por Rosales (24), en Lima, 2022 tuvo como objetivo establecer si la sobrecarga de trabajo se relaciona con el estrés laboral en los profesionales de enfermería. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental – transversal, correlacional; con enfoque cuantitativo, donde la población de estudio estuvo determinada por 100 profesionales de enfermería. Los resultados obtenidos establecieron que el 97% de los profesionales de enfermería tienen un nivel medio de estrés; por otro lado en relación con la sobrecarga laboral los profesionales de enfermería perciben el 50 % un nivel medio y el otro 50 % un nivel bajo. Llegando a concluir que no existe relación entre las variables de estudio, con un valor de p-valor de 0.562 mayor que 0.05. aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna.

El trabajo de investigación realizado por Machaca y Quispe (25), en Arequipa, 2021 tuvo como intención comprobar si el nivel de estrés se relaciona con la sobrecarga laboral. Estudio de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional, teniendo como población muestral a 80 profesionales de enfermería que reunieron los criterios de inclusión. Con relación a los resultados, se evidencio que el 43.8% de enfermeras sufren de estrés de nivel medio a diferencia que el 28.8% de nivel bajo y solo el 27.5% con nivel alto; en relación con la otra variable de estudio, se estableció que el 36.3% de enfermeras perciben un nivel regular de sobrecarga laboral, a diferencia del 32.5% con un nivel bajo y solo el 31.1% con un nivel alto. Concluyendo que existe una relación significativa entre las variables de estudio, aceptando la hipótesis alterna.

A nivel local, la investigación realizada por Aranda y Cerquera (26), en Trujillo, año 2021 tuvo a fin determinar cómo los estilos de afrontamiento se relación con el nivel de estrés que sufren los profesionales de enfermería. El diseño no experimental correlacional, con un enfoque cuantitativo. La unidad de análisis constó de 82 profesionales de enfermería. Los resultados

muestran que el 38 % de los profesionales de enfermería, perciben un nivel Medio de estrés laboral, continuado del bajo en un 33% y 29% en nivel Alto. Concluyendo que tres de cada diez enfermeras presentan niveles altos de estrés laboral.

Del mismo modo Burgos y Salazar (27), en Trujillo, 2020, consideró determinar el nivel de estrés que presentan los profesionales de enfermería en un hospital público. Investigación de tipo cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo. La muestral estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión. Los alcances muestran que el nivel de estrés en las enfermeras es alto con un 62%, medio con un 35% y bajo con un 3%. Concluyendo de esta manera que los profesionales de enfermería sufren niveles alto de estrés, debido a diversos factores como por ejemplo la alta demanda de usuarios que acuden a los servicios de emergencia.

4.2. Base teórica-científica

La sobrecarga laboral constituye un fenómeno de creciente relevancia en el ámbito organizacional, especialmente en profesionales de enfermería de hospitales públicos, quienes requieren un alto nivel de dedicación y atención continua. Comprender las implicaciones de esta sobrecarga y su impacto tanto en el bienestar del personal como en la calidad del servicio proporcionado resulta esencial. Sin embargo, para abordar adecuadamente este problema, es necesario remontarse a los fundamentos conceptuales y metodológicos que permiten cuantificar la carga laboral.

El gran impulsor del concepto de medición de la carga de trabajo fue Frederick W. Taylor, conocido como el padre de la Gestión Científica. Consciente de la importancia de los estándares de trabajo, estudió detalladamente los tiempos de ejecución y fue pionero en emplear el cronómetro para determinar las cargas de trabajo (28).

La (OIT) define a la sobrecarga como una situación en la que las exigencias laborales exceden la capacidad del empleado para cumplir con sus responsabilidades dentro de un período de tiempo determinado. Ello puede provocar estrés y otros problemas tanto de salud física y mental. Así mismo también afirma que el aumento de las demandas laborales, la falta de recursos, personal suficiente pueden contribuir a la sobreocupación laboral (29).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST) (30) de España, en su artículo del 2024, define la sobrecarga laboral como “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral”. La carga de trabajo constituye en sí mismo un componente de riesgo presente en todas y cada una de las actividades laborales y empresariales. En consecuencia, es esencial incorporarlo a la evaluación de riesgos y adoptar medidas preventivas siempre que sea necesario.

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, (SUNAFIL) (8), la sobrecarga laboral se refiere a una “situación en la que las demandas del trabajo exceden la capacidad de un trabajador para cumplir con sus responsabilidades en un momento razonable”. Esta sobrecarga laboral afecta no solo la salud física y mental del trabajador, sino que también puede conducir a un aumento de las tasas de absentismo y una disminución de la productividad. Esta problemática afecta cada vez a más órdenes ocupacionales y entre estos a las profesionales de enfermería, constituye un fenómeno complejo que sobrepasa la mera realización de tareas o trabajos. La sobrecarga laboral es un fenómeno que se manifiesta a través de varias dimensiones como la física, psicológica, conductual y de afrontamiento.

La dimensión física se relaciona con el agotamiento físico que padecen los trabajadores debido a la sobrecarga laboral. Los indicadores incluyen fatiga crónica, fatiga, dolor musculoesquelético y alteraciones del sueño. Además, la dimensión psicológica incluye las emociones resultantes

de la carga de trabajo excesiva, como el estrés, la ansiedad, la depresión y la agonía emocional (30).

Del mismo modo, la dimensión comportamental se pone de evidencia en cambios en los rasgos de conducta del empleado, como el aumento del ausentismo, la reducción del ritmo de trabajo y el aumento de errores. Finalmente, la dimensión de afrontamiento se centra en las técnicas que el empleado utiliza para gestionar la sobrecarga laboral, que pueden ser adecuadas o inadecuadas (31).

En relación con la variable estrés, Selye, médico y fisiólogo húngaro, es reconocido como el progenitor del concepto contemporáneo de estrés, en su obra de 1974, destacó que los eventos, tanto positivos como negativos, pueden provocar la respuesta de tensión idéntica que puede ser beneficiosa o perjudicial. Además, señaló que el estrés no se limita a una mera tensión nerviosa, sino que puede tener repercusiones positivas; no es un fenómeno que deba ser necesariamente evadido, ya que la total ausencia de estrés es sinónimo de muerte, lo que resalta que el estrés es parte ineludible de la vida humana (18).

Para la OIT (6), el estrés es la reacción física y emocional al daño causado por la diferencia entre las demandas percibidas y los recursos y habilidades percibidos de un individuo para enfrentar tales demandas. El estrés está relacionado con la organización del trabajo, el trabajo entusiasta y las relaciones de trabajo y ocurre cuando el trabajo se desvía o excede los recursos, capacidades o necesidades del trabajador.

Según la OMS (32), define el estrés en un estado mental de preocupación o tensión causado por circunstancias desafiantes. Si bien toda persona tiene un nivel de estrés, es una reacción natural a las situaciones de amenaza y otros desencadenantes en el entorno. Es la manera de lidiar con el estrés lo que determina de qué manera afecta al bienestar.

Según la Asociación Americana de Psicología (33), define el estrés como una respuesta natural del cuerpo a situaciones que implican desafíos y adversidades que puede oscilar entre lo breve a lo prolongado, afectando nuestras relaciones y emociones. Adicionalmente, este órgano institucional distingue variedades como el estrés agudo, episódico y crónico, los cuales presentan características y síntomas distintivos.

En años recientes, ha aumentado el interés por investigar el estrés y los factores psicosociales relacionados con el trabajo debido a las posibles implicaciones que estos tienen en la salud laboral. Entre las repercusiones adversas del estrés laboral en el individuo se pueden señalar diversos trastornos físicos, psíquicos o conductuales que pueden generar problemas a nivel colectivo, como el incremento del ausentismo laboral, la disminución de la calidad del trabajo ejecutado y la productividad (34).

Los profesionales de la salud, particularmente los enfermeros, son los más afectados por el estrés en su trabajo diario. Existe una cantidad considerable de factores de riesgo vinculados al ámbito laboral que pueden generar estrés en este colectivo de profesionales. Estos pueden incluir aspectos como el contenido laboral, el nivel de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad del rol, las relaciones sociales, el clima organizacional, la interacción con pacientes, la carga laboral, la necesidad de preservar y desarrollar una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia los profesionales de la salud y el entorno físico en el que se desempeña el trabajo (35).

La escala The Nursing Stress Scale (NSS) se ha empleado ampliamente en el ámbito angloamericano. Este indicador fue desarrollado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson, que cuantifica la frecuencia con la que el personal de enfermería de instituciones hospitalarias interpreta determinadas circunstancias como estresantes. Los autores han identificado estas circunstancias tras revisar la literatura existente y entrevistar a varios profesionales del sector sanitario (36).

La escala utilizada en este estudio evalúa nueve factores relacionados con el estrés laboral en el personal de enfermería, los cuales reflejan diversas situaciones que impactan significativamente en su bienestar emocional y desempeño profesional. Uno de estos factores es la exposición a situaciones de muerte y morir, donde el hecho de escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana constituye una causa frecuente de estrés. Asimismo, experimentar la muerte de un paciente o la pérdida de alguien con quien se había establecido una relación estrecha también se identifica como una fuente de estrés recurrente (36).

Otro factor evaluado es el conflicto con los médicos, donde recibir críticas de un profesional médico, el miedo a cometer errores en los cuidados de enfermería y la necesidad de tomar decisiones en ausencia del médico son situaciones que generan un alto nivel de estrés en el personal de enfermería. Estas circunstancias no solo afectan su confianza, sino que también pueden influir en la calidad de la atención brindada a los pacientes (37).

La preparación inadecuada también se destaca como un factor relevante. Sentirse insuficiente para brindar apoyo emocional tanto a los pacientes como a sus familias supone un desafío que contribuye al estrés laboral. Esta falta de preparación puede generar sentimientos de inseguridad y frustración, especialmente en contextos que requieren una respuesta rápida y efectiva (38).

La falta de oportunidades para comunicarse y compartir experiencias con los compañeros también influye en el estrés. La imposibilidad de hablar abiertamente sobre problemas en el servicio o de compartir sentimientos y experiencias con otros compañeros supone una barrera para el soporte emocional, lo que aumenta la carga psicológica (39).

Los conflictos con otras enfermeras y superiores también son factores que no pueden pasarse por alto. Tener problemas con los superiores, recibir críticas o ser trasladado temporalmente a otros servicios con falta de

personal son situaciones que generan tensiones y contribuyen al estrés laboral. Estas dinámicas afectan no solo las relaciones interpersonales, sino también el ambiente de trabajo en general (39).

La carga laboral es uno de los factores más destacados, donde las interrupciones frecuentes en las tareas, la falta de tiempo para brindar apoyo emocional a los pacientes y la incapacidad de completar todas las responsabilidades asignadas son fuentes constantes de estrés. Además, la insuficiencia de personal para cubrir adecuadamente el servicio agrava esta situación, generando una sobrecarga que impacta negativamente en la salud mental del personal (40).

La incertidumbre relacionada con el tratamiento también juega un papel importante en el estrés laboral. Recibir información insuficiente sobre el estado clínico de un paciente, la ausencia de un médico en situaciones de urgencia y la dificultad para comunicar el estado clínico y el tratamiento a los pacientes y sus familias son situaciones que generan ansiedad y estrés en el personal de enfermería (40).

Finalmente, factores demográficos como la edad, el estado civil y la tenencia de hijos, así como factores laborales como la dependencia donde se labora, el tipo de contratación, los incentivos laborales, la antigüedad en la empresa y la experiencia laboral, están estrechamente asociados al estrés laboral en el personal de enfermería. Estos elementos influyen en la percepción y manejo del estrés, destacando la importancia de abordar estas variables para mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar del personal (41).

En cuanto a las teorías que se sustentaron el estudio tenemos, Una de las principales teorías que fundamenta esta investigación es la Teoría del Estrés General de Selye (18), que establece que el estrés es una respuesta fisiológica y emocional a demandas del entorno que exceden la capacidad de adaptación de un individuo. Según Selye, el estrés puede ser causado

tanto por factores positivos como negativos, pero cuando la carga supera la capacidad de afrontamiento de la persona, puede desencadenar efectos negativos en la salud. En el contexto del personal de enfermería, la sobrecarga laboral, las largas jornadas de trabajo y la constante exposición a situaciones de alta presión son factores estresantes que pueden afectar la salud física y mental de los profesionales, lo que impacta negativamente en su rendimiento laboral y en la calidad de la atención que brindan.

Otra teoría relevante para esta investigación es la Teoría de la Adaptación de Callista Roy (19), describe cómo los individuos responden a los estímulos del entorno mediante procesos adaptativos en tres niveles: biológico, psicológico y social. Según esta teoría, los individuos en entornos estresantes, como los servicios de emergencias, intentan adaptarse a las exigencias a través de mecanismos de afrontamiento, que pueden ser saludables o inadaptativas. En el contexto de enfermería, el estrés laboral puede afectar su capacidad de adaptación, lo que puede resultar en agotamiento emocional, disminución de la calidad del cuidado y aumento de errores asistenciales. Esta teoría ayuda a entender cómo las enfermeras, al estar sometidas a altos niveles de estrés y sobrecarga, podrían no estar en condiciones óptimas para adaptarse a las exigencias del entorno.

La relación entre ambas teorías es crucial para comprender la dinámica de la sobrecarga y el estrés en los enfermeros del servicio de emergencias. Mientras que la Teoría del Estrés de Selye proporciona un marco para entender los efectos fisiológicos y emocionales del estrés laboral, la Teoría de la Adaptación de Roy se enfoca en cómo los profesionales de enfermería intentan adaptarse a este estrés a través de mecanismos de afrontamiento, que pueden ser más o menos efectivos. Ambas teorías se complementan, ya que la sobrecarga laboral, identificada como un factor estresante en la primera teoría, puede afectar los procesos adaptativos descritos en la segunda. Cuando la capacidad de adaptación de los enfermeros se ve sobrepasada por la intensidad y la duración de las demandas, se incrementan los riesgos de sufrir efectos adversos.

4.3. Definición de términos básicos

Sobrecarga laboral: Se define como una situación en la que las exigencias laborales exceden la capacidad del empleado para cumplir con sus responsabilidades dentro de un período de tiempo determinado (27).

Estrés laboral: Se define como un estado mental de preocupación o tensión causado por circunstancias desafiantes. Si bien toda persona tiene un nivel de estrés, es una reacción natural a las situaciones de amenaza y otros desencadenantes en el entorno. Es la manera de lidiar con el estrés lo que determina de qué manera afecta al bienestar (32).

Enfermería: Disciplina profesional que estudia la adaptación de un individuo en relación con su medio ambiente, ya sea interno o externo, con el propósito de fomentar la salud y el bienestar (42).

5. HIPÓTESIS Y VARIABLES

5.1. Hipótesis

Hipótesis de investigación (H_1)

Existe relación significativa entre la sobrecarga y el estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025.

Hipótesis nula (H_0)

No existe relación significativa entre la sobrecarga y el estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025

5.2. Variables

Variable 1: Sobrecarga Laboral

Definición operacional: En relación con el cuestionario de sobrecarga laboral, se utilizó el instrumento del Carmen (2005) y adaptada por

Machaca (2021). Cabe mencionar que dicho instrumento está constituido por 4 dimensiones (ANEXO 1) (25).

Escala de medición de la variable: Ordinal.

Dimensiones: física, psicológica, comportamental, afrontamiento.

Categoría de la variable: alta, regular y baja.

Variable 2: Estrés

Definición operacional: Se utilizó el instrumento desarrollado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en 1981, y modificado por Porcel et. al (2020) denominado "The Nursing Stress Scale" (NSS), compuesto por 34 ítems que evalúan situaciones identificadas como generadoras de estrés en el personal de enfermería.

Escala de medición de la variable: Ordinal.

Dimensión: muerte y morir, conflicto con médicos, preparación inadecuada, falta de oferta, conflicto con otras enfermeras, carga laboral, incertidumbre concerniente al tratamiento, factores demográficos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería.

Categoría de la variable: alto, medio y bajo.

5.3. Matriz de Consistencia

VARIABLE	D. OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA	CATEGORÍAS	ÍNDICE
Sobrecarga Laboral	En relación con el cuestionario de sobrecarga laboral, se utilizó el instrumento del Carmen (2005) y adaptada por Machaca (2021). Cabe mencionar que dicho instrumento está constituido por 4 dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> • Física. • Psicológica. • Comportamental. • Afrontamiento. 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Alta. • Regular. • Baja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta (136-185) • Regular (87-135) • Baja (37-86)
Estrés	Se utilizó el instrumento desarrollado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en 1981, y modificado por Porcel et. al (2020) denominado "The Nursing Stress Scale" (NSS), compuesto por 34 ítems que evalúan situaciones identificadas como generadoras de estrés en el personal de enfermería.	<ul style="list-style-type: none"> • Muerte y morir. • Conflicto con médicos. • Preparación inadecuada. • Falta de oferta. • Conflicto con otras enfermeras. • Carga laboral. • Incertidumbre concerniente al tratamiento. • Factores demográficos asociados al estrés laboral en el personal de enfermería. 	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo. • Medio. • Alto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto (102-136) • Medio (68-101) • Bajo (34-67)

6. MARCO METODOLÓGICO

6.1. Tipo de investigación:

Básica.

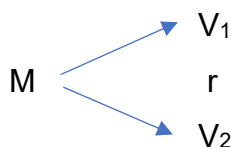
6.2. Nivel de madurez metodológica:

Investigación básica (TRL 1).

6.3. Diseño del estudio:

El diseño de investigación adoptada es transversal, correlacional y no experimental. Inicialmente, se clasifica como no experimental porque no se manipulan las variables, sino que se observan y analizan en su contexto natural. Además, este enfoque es transversal, ya que la recolección de datos se llevará a cabo en un único momento con el objetivo de examinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés ocupacional. En última instancia, este método se orienta a establecer si existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en las enfermeras del servicio de emergencias (43).

Se grafica mediante el siguiente esquema.



Donde:

M: Enfermeras del servicio de emergencia.

V₁: Sobrecarga laboral.

V₂: Estrés laboral.

R: Relación entre variables.

6.4. Población y muestra

Población de estudio: Estuvo conformada por enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo durante el periodo 2025.

Muestra: Se utilizó el muestro de tipo no probabilístico por conveniencia, mediante un universo censal (43).

Criterios de Selección:

Criterios de Inclusión

- Profesionales de enfermería que laboren en el servicio de emergencia.
- Profesionales de enfermería que tengan un tiempo de antigüedad mínimo de 6 meses en el área de emergencia.
- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado.
- Profesionales que se encuentran realizando actividades administrativas.

Criterios de Exclusión:

- Profesionales de enfermería que estén realizando prácticas de especialización en el área de emergencia.
- Profesionales que se encuentran de vacaciones.

6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta a través de 2 cuestionarios los cuales se encuentran elaborados siguiendo el problema planteado y los objetivos propuestos. Para la recolección de los datos con relación a la primera variable de estudio, instrumento elaborado por la enfermera Oneys (2005) y adaptado por Machaca (2021) (25), el cual consta de 37 ítems de 4 dimensiones entre las cuales está la dimensión física con 12 ítems, la psicológica de 8 ítems, la dimensión comportamental con 8 ítems y por último la dimensión Afrontamiento con 9 ítems. Se utilizó el instrumento desarrollado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson en 1981, denominado "The Nursing Stress Scale" (NSS), modificado por Porcel et.al (2020) (36); compuesto por 34 ítems que evalúan situaciones identificadas como generadoras de estrés en el personal de enfermería. Este instrumento abarca tres dimensiones principales: física, psicológica y social (Anexo 9.1).

Validez, de los instrumentos del presente trabajo de investigación fueron sometido a evaluación por 5 juicios de experto por la autora Machaca (2021), quienes dieron el visto bueno para su ejecución, respondiendo a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, demostrando que existe una buena consistencia interna entre las preguntas e indicadores de contenido (44).

Confiabilidad, los instrumentos del presente estudio fueron sometidos por Machaca en el 2021 a prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach (45), obteniendo para el primer instrumento en relación con la 1era variable de estudio un resultado de 0,976, mientras que para el segundo instrumento sobre estrés se obtuvo un resultado de 0,962, interpretándose como una fuerte confiabilidad.

6.6. Procedimiento de ejecución del estudio

- Se solicitó permiso al director del Hospital Regional Docente de Trujillo, en la que se presentaron los requisitos necesarios para obtener la autorización correspondiente para la ejecución del presente trabajo de investigación (Anexo 9.4).
- Se coordinó con la jefa de enfermeras del área de emergencia y con el personal de enfermería que trabajan en dicha área, a quienes se les explico el objetivo del proyecto de investigación. Además, las enfermeras involucradas firmaron el consentimiento informado, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.
- La información fue analizada e interpretada de acuerdo con los objetivos planteados, asegurando la coherencia metodológica y la validez de los hallazgos obtenidos.
- Finalmente, se pudo obtener las conclusiones del estudio.

6.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenido este consentimiento, los datos fueron procesados en hoja Excel para realizar un análisis descriptivo. Posteriormente, se llevó a cabo un análisis inferencial utilizando el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS), versión 27. Este análisis permitió evaluar la normalidad de las variables y, finalmente, responder a la hipótesis planteada.

6.8. Consideraciones éticas

La Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial se relacionó con el estudio sobre sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia del HRDT debido a que esta investigación involucró profesionales de enfermería en ejercicio de sus funciones; esta declaración estableció los principios éticos fundamentales que rigieron toda investigación científica, proporcionando el marco normativo que garantizó que las enfermeras participantes fueran tratadas con respeto, dignidad y autonomía durante todo el proceso investigativo (46).

El Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú se relacionó directamente con la investigación de sobrecarga y estrés laboral, al establecer los principios éticos que rigieron tanto el ejercicio profesional como la participación en estudios científicos del personal de enfermería colegiado. Este código garantizó el respeto a la autonomía, dignidad y confidencialidad de las participantes, aspectos críticos, al abordar temas sensibles sobre sus condiciones laborales (47).

7. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

7.1. Resultados de investigación

Tabla 1. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del HRDT, 2025.

Sobrecarga laboral	n	%
--------------------	---	---

Regular	38	76.0
Alta	12	24.0
Total	50	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del área de emergencia, HRDT, 2025.

En la **Tabla 1** se evidencia que el 76% de profesionales de enfermería del servicio de emergencia del HRDT experimenta sobrecarga laboral regular y 24% reporta niveles altos.

Tabla 2. Estrés laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del HRDT, 2025.

Estrés laboral	n	%
Medio	32	64.0
Alto	18	36.0
Total	50	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del área de emergencia, HRDT, 2025.

En la **Tabla 2** indica que el 64,0% presentó un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 36,0% experimentó un nivel alto de estrés, en las enfermeras del servicio de emergencia HRDT.

Tabla 3. Prueba de correlación de la sobrecarga laboral con el estrés de enfermeras en el servicio de emergencia del HRDT, 2025.

Correlaciones				
		Sobrecarga laboral		Estrés laboral
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.670**

	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	50	50
<hr/>			
	Coefficiente de		
Estrés	correlación	.670**	1.000
laboral	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del área de emergencia, HRDT, 2025

En la **Tabla 3** la prueba de correlación de Spearman, indica que la sobrecarga laboral tiene relación estadísticamente positiva, moderada y significativa con el estrés en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo ($Rho = .670$; $p = .000$); por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

7.2. Discusión

Los resultados obtenidos en la Tabla 1, revelan que la mayoría de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del HRDT (76.0%) experimentan un nivel regular de sobrecarga laboral, mientras que una proporción considerable (24.0%) exhibe alta sobrecarga laboral. Es particularmente significativo que ningún participante reportó un nivel bajo de sobrecarga, lo que evidencia que la totalidad del personal enfrenta algún grado de presión laboral en su desempeño diario. Esta distribución de resultados indica que la sobrecarga laboral representa un problema

sistemático y generalizado para el personal de enfermería en este servicio crítico.

Los hallazgos del presente estudio muestran notable consistencia con investigaciones previas desarrolladas en el contexto peruano. Específicamente, los resultados se alinean con los reportados por Espinoza y Goñi (15) en 2023, Lima, quienes documentaron que el 84.4% de las enfermeras percibieron un nivel moderado de sobrecarga laboral, cifra comparable a nuestro 76.0% que informa un nivel regular de sobrecarga. Esta similitud puede atribuirse al contexto geográfico compartido y a las características comparables del sistema de salud peruano, donde prevalecen condiciones laborales similares, estructuras organizacionales equiparables y desafíos sistémicos comunes en los servicios de emergencia hospitalaria.

En contraste, los resultados difieren sustancialmente de los reportados por Fuentes et al. (22) en 2022, México, quienes informaron que el 60% de los profesionales de enfermería experimentan altos niveles de sobrecarga laboral, cifra considerablemente superior a nuestro 24.0%. Esta disparidad puede explicarse por diferencias en los contextos laborales, variaciones en los sistemas de salud, distintas metodologías de medición utilizadas, y posiblemente por diferencias en las políticas institucionales de recursos humanos y organización del trabajo entre ambos países.

Los resultados obtenidos pueden fundamentarse desde la teoría de Callista Roy (18), la teoría sostiene que el entorno laboral influye directamente en la calidad del cuidado, por lo que estos niveles de sobrecarga sugieren que las enfermeras enfrentan entornos poco propicios que limitan su bienestar físico y psicológico, impactando negativamente la atención brindada.

La sobrecarga laboral en profesionales de enfermería constituye un fenómeno multifactorial que emerge de la confluencia de diversos elementos

estructurales, organizacionales y contextuales; por ejemplo, la inadecuada dotación de personal representa uno de los factores más determinantes. Los servicios de emergencia frecuentemente operan con plantillas insuficientes debido a restricciones presupuestarias, dificultades en el reclutamiento o alta rotación del personal. Esta escasez obliga a los profesionales disponibles a asumir cargas de trabajo que exceden sus capacidades óptimas de rendimiento, generando un ciclo perpetuo de sobrecarga.

Así mismo, las características inherentes del servicio de emergencias contribuyen significativamente a esta problemática, ya que la impredecibilidad de la demanda, la urgencia de las intervenciones y la complejidad de los casos requieren una disponibilidad constante y una toma de decisiones rápida bajo presión; por otro lado los factores organizacionales también desempeñan un papel crucial, en donde las deficiencias en la gestión administrativa, la falta de protocolos claros, los sistemas de información ineficientes y la inadecuada distribución de responsabilidades generan cargas adicionales que no están directamente relacionadas con la atención del paciente.

Los resultados de este estudio, presentados en la Tabla 2, revelan que todas las enfermeras participantes experimentan niveles considerables de estrés laboral. Específicamente, la distribución observada indica que el 64,0% de la muestra se encuentra en el rango de estrés medio, mientras que el 36,0% reporta niveles altos. Cabe destacar la ausencia de participantes con niveles bajos de estrés, un hallazgo crucial que sugiere que el estrés es una condición prevalente y sistémica. Esta situación, a su vez, impacta significativamente el desempeño profesional del personal de enfermería del HRDT, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias de intervención.

Los hallazgos se alinean parcialmente con la literatura internacional. Yasin et al. (21), en el año 2023 en Pakistán informó que el 76,4% de los profesionales de enfermería presentaban un grado moderado de estrés. Este

porcentaje es superior al nuestro de 64% en el nivel medio. Esto puede ser el resultado de diferencias en los sistemas de salud, la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos institucionales y factores socioculturales de cada contexto.

En contraste, los resultados difieren notablemente de los reportados por Burgos y Salazar (27), en Trujillo, 2020, quienes encontraron que el 62% de las enfermeras experimentaron alto estrés, casi duplicando nuestra cifra del 36.0%. Esta discrepancia podría ser impulsada temporalmente (el estudio se realizó en 2020, un año marcado por la pandemia de COVID-19), características contextuales institucionales específicas de Trujillo, o diferencias metodológicas en cómo se midió el estrés.

Los resultados muestran que todas las enfermeras evaluadas tienen niveles de estrés entre medio y alto, lo que puede explicarse con el Modelo de Adaptación de Callista Roy. Este modelo considera al individuo como un sistema adaptativo, y la elevada prevalencia de estrés indica que las demandas laborales superan la capacidad de adaptación del personal de enfermería, afectando su equilibrio fisiológico, autoconcepto, rol e interdependencia (48).

Por lo tanto, el modelo sostiene que enfermería debe facilitar la adaptación mediante intervenciones que ayuden a los profesionales a gestionar el estrés y restablecer su equilibrio biopsicosocial, esencial para mantener su salud y garantizar la atención integral al paciente. Así, al considerar el estrés como una condición común y sistémica en este grupo, el modelo de Roy (48), permite comprender cómo las enfermeras afrontan estas presiones y destaca la necesidad de fortalecer sus mecanismos de afrontamiento con estrategias de apoyo organizacional y emocional. De esta manera, el marco teórico orienta no sólo la interpretación de los resultados, sino también la planificación de intervenciones orientadas a promover una mejor adaptación y bienestar del personal, mitigando los efectos negativos del estrés en su desempeño profesional.

Los resultados presentados reflejan una realidad preocupante en el entorno laboral de las enfermeras del HRDT, donde todas enfrentan niveles considerables de estrés, sin que ninguna registre niveles bajos. En consecuencia, podemos inferir que las enfermeras desarrollan su labor en un contexto en el que las demandas son elevadas y múltiples, no solo por la cantidad de pacientes que requieren atención, sino también por la disponibilidad limitada de materiales y la insuficiente dotación de personal. Esta combinación incrementa la carga laboral y obliga a las enfermeras a atender más tareas y responsabilidades de las que les corresponden, lo que repercute negativamente en su bienestar físico y emocional.

Además, el hecho de que más de un tercio reporte niveles altos de estrés indica un agotamiento que puede afectar directamente el desempeño profesional, dificultando la concentración, la toma de decisiones y el mantenimiento de una atención segura y de calidad. Así, el estrés reduce la eficiencia del equipo y la presión laboral aumenta sin el apoyo o recursos necesarios. Por ello, resulta imprescindible implementar estrategias de intervención que aborden estos factores de manera integral, desde la mejora en la gestión de la carga laboral hasta la promoción de espacios y prácticas que favorezcan el bienestar emocional del personal.

Los servicios de emergencia en La Libertad y Perú enfrentan condiciones laborales difíciles que afectan a profesionales de enfermería y, en consecuencia, la calidad de atención. Estos servicios suelen operar en espacios reducidos, no diseñados para manejar un gran número de pacientes, lo que genera hacinamiento constante. Además, la falta de recursos e insumos necesarios, lo que incrementa el estrés y la sobrecarga laboral. En conjunto, estas condiciones hacen que la demanda supere la capacidad del equipo, obligando al personal a asumir responsabilidades más allá de sus competencias. Esta situación afecta negativamente su bienestar y puede poner en riesgo la seguridad del paciente.

Los datos presentados en la Tabla 3 evidencian la prueba de correlación de Spearman que mostró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en las enfermeras del servicio de emergencia del HRDT ($Rho = 0.670$; $p = 0.000$). Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), lo que evidencia la influencia directa de la sobrecarga de trabajo en los niveles de estrés.

Estos hallazgos son consistentes con los reportados por Gutiérrez et al. (23) en Abancay (2023), quienes encontraron que el 60,7 % de las enfermeras percibía una sobrecarga laboral asociada a un nivel medio de estrés, mientras que solo el 14,3 % presentaba sobrecarga laboral alta y estrés elevado. La similitud entre ambos estudios sugiere la existencia de una relación progresiva entre las variables, en la que los niveles moderados de sobrecarga laboral tienden a generar niveles medios de estrés, mientras que la sobrecarga extrema se asocia con una mayor incidencia de estrés elevado.

Desde la perspectiva del Modelo de Adaptación de Callista Roy, estos resultados pueden explicarse a través de los mecanismos de afrontamiento y adaptación activados por los estímulos ambientales estresantes. Este modelo propone un marco conceptual que permite comprender cómo los individuos o grupos responden e interactúan con los estímulos del entorno, siendo la sobrecarga laboral uno de los estímulos focales que desencadenan respuestas adaptativas o inadaptativas en el personal de enfermería. Roy concibe al individuo como una unidad integrada de sistemas biológicos, psicológicos y sociales interrelacionados, que busca mantener un equilibrio dinámico con su entorno externo (48).

En síntesis, los resultados reflejan una relación clara y preocupante entre la sobrecarga laboral y el estrés en las enfermeras del servicio de

emergencia del HRDT. La mayoría significativa (64,0 %) experimenta niveles medios de estrés ante una carga laboral regular, mientras que una proporción menor, pero relevante (12,0 %), manifiesta estrés alto bajo las mismas condiciones. Por otro lado, en el grupo con sobrecarga laboral alta, casi una cuarta parte (24,0 %) presenta niveles elevados de estrés, lo que evidencia que el incremento de la carga de trabajo intensifica las respuestas emocionales y fisiológicas del personal.

En consecuencia, los hallazgos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, revelando una situación estructural y persistente que trasciende los casos individuales. Esta relación pone de relieve la necesidad de implementar estrategias efectivas para gestionar la carga laboral, optimizar los recursos disponibles y brindar apoyo psicológico y organizacional al personal de enfermería. De no adoptarse medidas preventivas, el estrés elevado podría repercutir negativamente no solo en la salud física y mental de las enfermeras, sino también en la calidad y seguridad de la atención que reciben los pacientes.

7.3. Conclusiones

- Con respecto a la sobrecarga laboral, se encontró que las enfermeras del servicio de emergencia del HRDT del 2025, el 76.0% presentó un nivel regular de sobrecarga, mientras que el 24,0 % experimentó una sobrecarga alta, evidenciando que la mayoría enfrenta cargas laborales considerables.
- Respecto al estrés laboral, el 64.0% de las enfermeras demostró un nivel medio de estrés, y el 36.0% un nivel alto, lo que indica que más de un tercio del personal enfrenta condiciones de estrés significativas.
- Se identificó una relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral $p=0.000$, con una correlación positiva y moderada Rho de Spearman $=0.670$. Esto confirma que, a mayor sobrecarga laboral, mayor es el nivel de estrés experimentado por las enfermeras del servicio de emergencia del HRDT, respaldando la hipótesis planteada en la investigación.

7.4. Recomendaciones

- Se sugiere a la dirección del HRDT en coordinación con la jefatura del departamento de enfermería, implemente acciones orientadas a la gestión integral del bienestar de las profesionales de enfermería, combinando estrategias de rotación de turnos y la asignación equitativa de tareas de cargas laborales con programas de sensibilización y capacitación en técnicas de manejo del estrés, tales como pausas activas, talleres de relajación y espacios de apoyo grupal. Esta propuesta busca disminuir la percepción de sobrecarga y fortalecer las habilidades de afrontamiento y a reducir el impacto negativo del estrés en la salud del personal, lo que contribuiría a mejorar su rendimiento y preservar la calidad de la atención y cuidado.

- Proponer que las profesionales de enfermería organicen y prioricen sus actividades mediante una planificación estructurada de tareas, complementada con la incorporación de técnicas de autocuidado y manejo del estrés en su rutina diaria, tales como pausas activas, ejercicios de respiración y apoyo mutuo entre colegas. Esta combinación de estrategias favorece un uso más eficiente del tiempo, disminuye la percepción de sobrecarga y contribuye a reducir la tensión acumulada durante la jornada laboral, lo que evidencia la necesidad de adoptar medidas prácticas y preventivas para preservar la salud física y emocional del personal y garantizar la calidad del cuidado brindado.

- Se exhorta extender la aplicación del instrumento a otras áreas del HRDT, con el propósito de identificar y comprender la problemática existente en relación con la sobrecarga laboral y el estrés de las profesionales de enfermería. Esta acción permitirá obtener una visión más amplia y representativa de la situación, contrastar y validar los hallazgos iniciales, y generar evidencia que contribuya a dimensionar la magnitud del problema en distintos servicios, sirviendo además como base para futuras investigaciones o acciones institucionales.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Novi N. The relationship between workload and work stress in nurses in the emergency department of bahteramas general hospital in southeast sulawesi province. Indonesian journal of health sciences research and development (ijhsrd) [Internet]. 2020 [citado el 16 de noviembre de 2024];1(1). Disponible en: <https://ijhsrd.com/index.php/ijhsrd/article/view/4>
2. Handayani P, Pratiwi CA. Work Stress of Nurses in The Emergency Department of the General Hospital during Covid-19 Pandemic. The International Conference on Public Health Proceeding [Internet]. 2021 [citado el 17 de noviembre de 2024];6(1). Disponible en: <https://theicph.com/index.php/icph/article/view/2156>
3. Suriyani S, Salomon GA, Palilingan RA, Nur MP, Suprpto S. Workload with Emergency Installation Nurse Work Stress. Junedik [Internet]. 2023 [citado el 16 de noviembre de 2024];1(1). Disponible en: <https://jurnal.edi.or.id/index.php/Junedik/article/view/6>
4. Organización de las Naciones Unidas (ONU). Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades [Internet]. Wwww.un.org. 2023 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>
5. Organización de las Naciones Unidas (ONU). 17 objetivos para transformar nuestro mundo [Internet]. Wwww.un.org. 2023 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estrés en el trabajo [Internet]. Ilo.org. 2024 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
7. Organización Panamericana de la Salud (OPS). Día Internacional de las Enfermeras y los Enfermeros 2024 [Internet]. Paho.org. 2024 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/campanas/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-2024>

8. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). Sunafil recomienda medidas para el cuidado de la salud mental en el trabajo [Internet]. Gob.pe. 2024 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1034216-sunafil-recomienda-medidas-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-en-el-trabajo>
9. American Psychological Association (APA). Burnout and stress are everywhere [Internet]. Apa.org. 2022 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.apa.org/monitor/2022/01/special-burnout-stress>
10. World Health Organization (WHO). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak [Internet]. Who.int. 2020 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_16
11. Cascos E. Seis de cada diez enfermeras quiere dejar el trabajo. La Razón [Internet]. 2024 [citado el 16 de noviembre de 2024]; Disponible en: https://www.larazon.es/sociedad/seis-cada-diez-enfermeras-quiere-dejar-trabajo_20241111673234366566420001a12219.html
12. Babapour AR, Mozaffari NG, Kazemi AF. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2022;21(1):75. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
13. Ministerio de Salud - Biblioteca Central del Ministerio de Salud. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 [Internet]. Gob.pe. 2020 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/473389-guia-tecnica-para-el-cuidado-de-la-salud-mental-del-personal-de-la-salud-en-el-contexto-del-covid-19>
14. Trujillo Ramirez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2021 [citado el 16 de noviembre

- de 2024];1(2):46–53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
15. Espinoza Tolentino AM, Goñi Ríos RS. Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 2023 [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/140074>
 16. Gobierno Regional de La Libertad. Pobladores fueron capacitados en cómo cuidar la salud mental en el trabajo [Internet]. Gob.pe. 2020 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.regionlalibertad.gob.pe/noticias/locales/12376-pobladores-fueron-capacitados-en-como-cuidar-la-salud-mental-en-el-trabajo>
 17. Hospital Regional Docente de Trujillo (HRDT). Boletines Estadísticos [Internet]. Gob.pe. 2024 [citado el 16 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.hrdt.gob.pe/site/index.php/servicios-linea/publicaciones/boletines-estadisticos>
 18. De la Caridad Casanova Moreno M, González Casanova W, Machado Reyes F, Casanova Moreno D, González López M. Hans Hugo Bruno Selye y el estrés, hito en la historia de la Medicina moderna. Gac médica espiritana [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024];25(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212023000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 19. Alvarado García M, Venegas Bustos BC, Salazar Maya AÁM. Applying Roy's adaptation model to a community contextAplicado do Modelo Roy de Adaptado em um contexto comunitário. Rev Cuid [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2025];14(3):e07. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3016>
 20. Zurita Avalos LA, Inca Ramos KE. El estrés en profesionales de enfermería en Ecuador: evaluación del impacto en sus derechos laborales: Stress in nursing professionals in Ecuador: evaluation of the impact on their labor rights. LATAM Revista Latinoamericana de

- Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2024 [citado el 31 de mayo de 2024];5(3):1756–66. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2159>
21. Yasin MT, Rafiq N, Hameed A, Yasir M, Ahmed R, Ali S. The impact of nurses job stress level on patients care in tertiary care hospital: Nurses job stress level on patients care inhospital. Pak J Health Sci [Internet]. 2023 [citado el 31 de mayo de 2024];4(6):62–6. Disponible en: <https://thejas.com.pk/index.php/pjhs/article/view/800>
 22. Fuentes PR, Rodríguez Rivera RI, Dorantes Gómez SA, Gallegos-Torres RM. Síndrome de Burnout y Sobrecarga Laboral de Enfermería en el Área COVID-19. Eur Sci J [Internet]. 2022 [citado el 31 de mayo de 2024];18(30):284. Disponible en: <https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/15899>
 23. Gutiérrez Peña A, Hurtado Torres J, Medina Laucata V. Sobrecarga laboral y estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023 [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado el 31 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/item/841054e7-2d71-4330-9644-03f5be1e629f>
 24. Rosales Dueñas C del P. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 31 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86055>
 25. Machaca Infantes ML, Quispe Ururi CY. Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 31 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70534>
 26. Aranda Domínguez S, Cerquera Silva M. Estilos de afrontamiento y estrés laboral en personal de enfermería de una Institución de Salud, Trujillo 2021 [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 31 de mayo de 2024]. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101933?show=full&locale-attribute=es>

27. Burgos Medina RKP, Salazar Ventura MP. Nivel de estrés del profesional de enfermería de un Hospital MINSA, Trujillo 2020 [Internet]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado el 31 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91200>
28. Serrano Soriano A. Personajes que marcaron la historia de la prevención de riesgos laborales: Taylor [Internet]. AEPSAL. 2021 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://aepsal.com/personajes-que-marcaron-la-historia-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales-taylor/>
29. Limani D. Nurses and midwives: overworked, underpaid, undervalued? [Internet]. ILOSTAT. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/nurses-and-midwives-overworked-underpaid-undervalued/>
30. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST). Carga física de trabajo: la capacidad de trabajo físico [Internet]. Insst.es. 2025 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/4155701/Tema%205.%20Carga%20f%C3%ADsica%20de%20trabajo.pdf>
31. Martínez Di Giovanni A. Watson: El experimento del “pequeño Albert” [Internet]. NeuroClass. 2023 [citado el 27 de junio de 2025]. Disponible en: <https://neuro-class.com/watson-el-experimento-del-pequeno-albert/>
32. Organización Mundial de la Salud (OMS). Estrés [Internet]. Who.int. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
33. Asociación Americana de Psicología (APA). Salud mental/corporal: Estrés [Internet]. Apa.org. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.apa.org/topics/stress/estres>
34. Ruiz ED, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J, Hernández Cárdenas M, Huerta Mora IR. Estrés laboral en relación con el

- desempeño laboral: un caso de estudio. RAN [Internet]. 2023;9(2):169–82. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/560875871009.pdf>
35. Macas Infante JJ, Urgiles Vallejo IP. Análisis de la Interacción entre Factores Estresantes y Satisfacción Laboral en Profesionales de Enfermería en UCI: Revisión Sistemática Integrativa. Ciencia Latina [Internet]. 2025 [citado el 10 de agosto de 2025];9(2):6950–65. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17417>
36. Porcel Gálvez AM, Barrientos Trigo S, Bermúdez García S, Fernández García E, Bueno Ferrán M, Badanta B. The Nursing Stress Scale-Spanish version: An update to its psychometric properties and validation of a short-form version in acute care hospital settings. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2020;17(22):8456. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17228456>
37. Campillo Cruz M, González-Gutiérrez JL, Ardoy Cuadros J, Fernández Muñoz JJ. The Development and Exploratory Psychometric Properties of the Traumatic and Routine Stressors Scale on Emergency Nurses (TRSS-EN). International journal of environmental research and public health [Internet]. 2020 [citado el 10 de agosto de 2024];17(6). Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/6/1963>
38. Jiménez Jiménez MJ, Albornoz Zamora EJ, Vega Falcón V, Jiménez Jiménez LM, Hermida Cazar XA. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policía, abril 2022. Ciencia Latina [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024];6(6):12300–16. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4252>
39. Hurtado Ávila JV, Burquez Hernández GJ, Izaguirre Sotomayor M. Sobrecarga Laboral y Burnout en el Personal de Enfermería de un Hospital de Perú Durante el COVID-19. Ágora Rev. Cient [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2024];10(1):11–6. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/235>

40. Guillen Godoy MA, Moran León M de LS, Centeno Salazar NN, Puma Rodríguez JM, Villalva Pacheco BA. Impacto de la sobrecarga laboral en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital Liborio Panchana. Rev. Cienc Multidiscip SAGA [Internet]. 2025 [citado el 10 de agosto de 2025];2(2):792–803. Disponible en: <https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/158>
41. Abanto Zaña AZ. Carga laboral del enfermero en el nivel hospitalario: una revisión bibliográfica. ACC CIETNA [Internet]. 2024 [citado el 10 de agosto de 2025];11(2). Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/1022>
42. Paucar J, Mercedes D. Colegio de Enfermeros del Perú [Internet]. Org.pe. 2023 [citado el 10 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2023/04/PL_4595.pdf
43. Tarrillo Saldaña O, Mejía Huamán J, Dávila Mego JS, Chilón Camacho WM, Pintado Castillo CA, Tapia Idrogo CE, et al. Metodología de la investigación una mirada Global Ejemplos prácticos [Internet]. CID-Centro de Investigación y Desarrollo; 2024. Disponible en: <https://biblioteca.ciencialatina.org/wp-content/uploads/2024/07/Metodologia-de-la-investigacion-una-mirada-global.pdf>
44. Guillermo Cornetero MC, López Regalado Ó. Validez y confiabilidad de instrumentos de investigación en el aprendizaje: una revisión sistemática. Tribunal [Internet]. 2025 [citado el 1 de noviembre de 2025];5(10). Disponible en: <https://revistatribunal.org/index.php/tribunal/article/view/370/803>
45. Toro R, Peña-Sarmiento M, Avendaño-Prieto B, Mejía-Vélez S, Bernal-Torres A. Análisis Empírico del Coeficiente Alfa de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas. Rev Iberoam Diagn Eval - Aval Psicol [Internet]. 2022 [citado el 10 de noviembre de 2025];2(63):17–30. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8436963>
46. Asociación Médica Mundial (AMM). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas con participantes humanos [Internet]. Wma.net. 2024 [citado el 10 de

agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

47. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología [Internet]. Org.pe. 2009 [citado el 10 de agosto de 2025]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf
48. García García EX, Cusme Torres NA. Aplicación del modelo de callista roy como herramienta de adaptación al estrés. Braz J Hea Rev [Internet]. 2023 [citado el 10 de agosto de 2025];6(1):1832–54. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>

9. ANEXOS

9.1. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA



Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025

CUESTIONARIO SOBRECARGA LABORAL

Elaborado por: Machaca (2021) modificado por Huamán y Paredes (2025).

INSTRUCCIONES:

Por favor agradeceré Leer atentamente y marcar con una X solo la alternativa que crea Ud. Conveniente.

DATOS GENERALES:

- Edad:
 - Género: Masculino. () Femenino. ()
 - Profesión:
 - Estado civil:
 - Tiempo laboral: menor de 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 año a más ()
-

N°	Ítems	Nunca 1	Casi Nunca 2	Algunas veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
Dimensión Física						
1	A Ud. El trabajo que realiza como enfermera (o) le permite combinar la posición de pie- sentado.					
2	Ud. Mantiene la columna en posición recta durante su jornada laboral.					
3	¿Con qué frecuencia mantiene los brazos por debajo del nivel de los					

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

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

¡MUCHAS GRACIAS!

ESCALA DE MEDICIÓN:

Sobrecarga Laboral:

Alta = 136 – 185 puntos

Regular = 87 – 135 puntos

Baja = 37 – 86 puntos

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA



Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Regional Docente de Trujillo, 2025

CUESTIONARIO ESCALA DE ESTRESORES LABORALES EN PERSONAL DE SALUD ENFERMERÍA: “THE NURSING STRESS SCALE”

Elaborado por Gray y Anderson en (1981), Modificado por Porcel et.al (2020)

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma Habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio. Marcando una X

DATOS GENERALES:

- Edad:
- Género: Masculino. () Femenino. ()
- Profesión:
- Estado civil:
- Tiempo laboral: menor de 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 año a más ()

NUNCA	0
ALGUNA VEZ	1
FRECUENTEMENTE	2
MUY FRECUENTEMENTE	3

1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora				
5	Problemas con un supervisor				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				

11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej.: tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

¡MUCHAS GRACIAS!

ESCALA DE MEDICIÓN:

Estrés:

Bajo = 102 – 136 puntos

Medio = 68 – 101 puntos

Alto = 34 – 67 puntos

9.2. Evidencias de la ejecución de investigación

Base de datos

N.º	SOBRECARGA LABORAL																																										
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	i37						
1	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4			
2	4	2	2	3	4	4	5	2	3	4	2	4	5	3	5	3	4	3	4	2	4	3	4	5	2	5	5	2	2	2	4	4	5	2	3	4	4	4	4				
3	5	2	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	5	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2			
4	2	3	3	2	5	4	4	4	5	2	2	5	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	5	3	2	3	2	3				
5	2	3	3	2	5	4	4	4	5	2	2	5	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	5	3	2	3	2	3				
6	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	2	3	5	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	2	5	3	2	5				
7	4	5	5	3	5	3	2	3	5	5	4	3	2	4	3	5	4	2	4	5	3	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3				
8	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	2	4	5	3	5	4	5	2	4	4	2	3	4	4	5	4	3	2	5	2	5	4	3	4	4	3	4	3			
9	2	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	2	3	2	5	3	2	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	2	5	3	5	5				
10	3	3	5	5	2	4	5	3	4	2	4	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	5	4	4	2	3	3	3			
11	4	3	5	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	5	3	5	5	2	2	5	3	4	3	2	4	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5			
12	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4			
13	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4			
14	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4			
15	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4			
16	3	4	2	5	5	4	2	5	2	5	4	3	5	5	2	3	5	3	3	5	3	3	5	4	5	2	3	2	2	3	5	4	3	4	2	5	3	2	5	5			
17	2	5	2	4	2	2	4	5	3	2	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	3	2	3	5	3	2	5	3	2	5	5	5	5	2	4	5	4	3	2	2			
18	3	3	2	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	2	5	3	5	3	4	5	5	3	2	2	2	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	4				
19	3	4	2	4	2	5	2	2	5	4	5	5	3	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	5	2	2	4	5	5	4	2	3	4	2	5	4	2			
20	5	2	2	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	5	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2			
21	3	3	2	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	2	5	3	5	3	4	5	5	3	2	2	2	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	4				
22	3	3	2	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	2	5	3	5	3	4	5	5	3	2	2	2	3	4	3	2	5	3	4	2	5	3	4	3			
23	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4			
24	4	2	2	3	4	4	5	2	3	4	2	4	5	3	5	3	4	3	4	2	4	3	4	5	2	4	3	4	5	2	5	2	2	4	4	5	2	3	4	4			
25	3	3	5	2	5	2	5	3	3	3	2	5	5	5	3	2	4	3	3	5	4	2	5	3	4	2	5	3	4	5	3	5	2	5	3	4	3	4	4	5			
26	2	3	3	5	4	4	2	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	2	5	4	5	3	5	2	2	2	2	4	5	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5			
27	2	3	3	2	5	4	4	4	5	2	2	5	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	5	3	2	3	2	3				
28	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	2	3	5	4	3	4	2	3	4	4	2	4	4	2	5	3	2	5				
29	4	5	5	3	5	3	2	3	5	5	4	3	2	4	3	5	4	2	4	5	3	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2				
30	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	2	4	5	3	5	4	5	2	4	4	2	3	4	4	5	4	3	2	5	2	5	4	3	4	3	4	3	3			
31	2	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	3	2	3	5	4	2	3	2	5	3	2	5	3	2	3	4	5	4	3	5	3	4	4	2	5	3	3	5			
32	3	3	5	5	2	4	5	3	4	2	4	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	4	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	2	3	3	3			
33	4	3	5	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	5	3	5	5	2	2	5	3	4	3	2	4	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5			
34	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4				
35	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4			
36	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4			
37	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4			
38	3	4	2	5	5	4	2	5	2	5	4	3	5	5	2	3	5	3	3	5	4	4	5	2	3	2	2	3	5	4	3	4	2	5	3	4	2	5	3	2			
39	2	5	2	4	2	2	4	5	5	3	2	3	5	5	3	3	3	5	3	3	2	3	5	3	2	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	3	2		
40	3	3	2	4	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	2	5	3	5	3	4	5	5	3	2	2	2	3	4	3	2	5	3	4	3	2	5	3	4	4		
41	3	4	4	2	5	2	2	2	5	4	5	5	3	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	5	2	2	4	5	5	5	4	2	3	4	2	5	4
42	5	2	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	5	5	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	
43	2	3	3	2	5	4	4	4	5	2	2	5	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	5	3	2	2	5	3	2	3		
44	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	2	3	5	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	5	3		
45	4	5	5	3	5	3	2	3	5	5	4	3	2	4	3	5	4	2	4	3	5	4	2	4	5	3	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	
46	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	4	2	4	5	3	5	4	5	2	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3	2	5	2	5	4	3	4	3	5	
47	2	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	4	3	2	3	5	4	2	3	2	5	3	2	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	2	5	3	4	4	2	5	3	5	
48	3	3	5	5	2	4	5	3	4	2	4	3	3	2																													

9.3. R.D. que aprueba el proyecto de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 0665-2025-D-F-CCSS-UPAO

Trujillo, 24 de junio del 2025

VISTO: el Oficio N° 0418-2025-PEE-UPAO presentado por la señora Directora (a) del Programa de Estudio de Enfermería, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 0418-2025-PEE-UPAO, se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis titulado **SOBRECARGA Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2025**, realizado por las bachilleres en Enfermería **HUAMÁN GONZALES, SELENIT** y **PAREDES AVALOS, MARÍA JOBANI**, así como el nombramiento de su asesor **Ms. LÓPEZ QUEZADA, LANDER ANTONIO**.

Que, el proyecto de tesis cuenta con la conformidad del Comité Revisor, y con el porcentaje permitido en el software antiplagio TURNITIN.

Que, habiendo cumplido con los procedimientos académico-administrativos reglamentarios establecidos. Debe autorizarse la inscripción del Proyecto de Tesis, el mismo que tiene una vigencia de dos (02) años durante el cual las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido.

Estando a las consideraciones expuestas y amparados en las facultades conferidas a este Despacho.

SE RESUELVE:

PRIMERO: AUTORIZAR la inscripción del Proyecto de Tesis titulado **SOBRECARGA Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2025**, en el Libro de Registro de Proyectos de Tesis del Programa de Estudio de Enfermería, con el N° **022-2025**, de fecha 24 de junio del 2025.

SEGUNDO: DECLARAR expeditas a las bachilleres **HUAMÁN GONZALES, SELENIT** y **PAREDES AVALOS, MARÍA JOBANI**, para el desarrollo del Proyecto de Tesis, dejando claro que las autoras tienen derecho exclusivo sobre el tema elegido, por el periodo de dos (02) años.

TERCERO: DESIGNAR como asesor del Proyecto de Tesis al **Ms. LÓPEZ QUEZADA, LANDER ANTONIO**, quien está obligado a presentar a la Dirección del Programa de Estudio de Enfermería, los informes mensuales del avance respectivo.

CUARTO: DISPONER que la Directora (a) del Programa de Estudio de Enfermería tome las acciones correspondientes, de conformidad con las normas y reglamentos, a fin de que las Bachilleres y el asesor, cumplan las acciones que les competen.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE




Dr. Jorge Leyva Reynaldo Vidal Fernández
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD




Ms. Lorenzo Paul Alvarado Escalviel
SECRETARIO ACADÉMICO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

C.º. 001_0010



UPAO

Av. Américo Suárez 3345 - Urb. Miraflores - Trujillo
Teléfono: (+51) (044) 604441 - anexo 238
fac_salud@upao.edu.pe
Trujillo - Perú

9.4. Constancia de autorización y asentimiento de la institución

AUTORIZACION DE EJECUCION DEL PROYECTO DE TESIS

N° 124

EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO.

AUTORIZA:

La realización del Proyecto de Investigación : "SOBRECARGA Y ESTRÉS LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO, 2025", periodo: Setiembre 2024 a Agosto del 2025.

Teniendo como investigadoras a las alumnas de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Este Proyecto ha cumplido con realizar la investigación acorde con las políticas establecidas por el Comité Institucional de Ética en Investigación.

Autoras:

- HUAMAN GONZALES SELENIT
- PAREDES AVALOS MARIA JOBANI

Trujillo, 09 de Julio del 2025

REGIÓN LA LIBERTAD
Gerencia Regional de Salud
Maria Elena Lu...
Dra. Maria Elena Lu...
C.M.P. - T. 1000 - R.N.E.
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA
Hospital Regional de Trujillo

9.5. Constancia del asesor



UPAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
VII PROGRAMA DE APOYO AL DESARROLLO DE LA TESIS

CONSTANCIA DE ASESOR

YO, Mg Lander Antonio Lopez Quezada, docente del Programa de Estudio de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antenor Orrego, por medio de la presente doy fe de estar asesorando a las Estudiantes:

Huaman Gonzales Selenit identificada con ID: 000227202 y Paredes Avalos María Jobani identificada con ID: 000239164; en su trabajo de investigación científica titulado: "Sobrecarga y estrés laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público, Trujillo, 2024".

Comprometiéndome a hacerlo hasta la sustentación del mismo.

Trujillo, 15 de octubre del 2025

Mg. Lander A. Lopez Quezada
Asesor de Tesis

9.6. Prueba de normalidad de la sobrecarga y estrés laboral

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	.160	50	.003
Estrés laboral	.256	50	.000

9.7. Distribución de la sobrecarga laboral según el estrés en enfermeras en el servicio de emergencia del HRDT, 2025.

Sobrecarga laboral	Estrés laboral				TOTAL	
	Medio		Alto		Fi	%
	Fi	%	Fi	%		
Regular	32	64.0	6	12.0	38	76.0
Alta	0	0.0	12	24.0	12	24.0
TOTAL	32	64.0	18	36.0	50	100.0

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeras del área de emergencia, HRDT, 2025.

En la Tabla 3 se evidencia que las enfermeras del servicio de emergencia con sobrecarga regular, el 64.0% presentó estrés medio y el 12.0% estrés alto, mientras que, en el grupo con sobrecarga alta, el 24.0% experimentó niveles altos de estrés.