



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LA
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE
BARRANCA, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**PRESENTADO POR:
CORDOVA LOPEZ, SANTOSA**

**ASESOR:
DR. BASURTO SANTILLAN, IVAN JAVIER
CODIGO ORCID: 0000-0001-5472-0853**

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi familia, pilar central en mi vida y fuente de fortaleza para asumir los retos que se me presentan en todo campo de acción.

AGRADECIMIENTO

A los profesionales que me han acompañado a nivel profesional y académico, por sus valiosas orientaciones y guía, especialmente a mi asesor el Dr. Iván Basurto Santillan.

ASESOR:

DR. BASURTO SANTILLAN, IVAN JAVIER

CODIGO ORCID: 0000-0001-5472-0853

JURADOS:

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Cabrera Espezue Jeannlly Paola

INDICE

Resumen	ix
Abstract.....	x
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas.....	9

2.2.1. Sobrecarga laboral.....	9
2.2.2. Estrés	13
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis general.....	16
2.3.2. Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación.....	18
3.3. Tipo de investigación.....	18
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización.....	20
Tabla de operacionalización de variable.....	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad.....	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26

4.1. Cronograma	26
4.2. Presupuesto	27
5. REFERENCIAS	28
ANEXOS	36
Anexo:1 Matriz de consistencia.....	37
Anexos 2: Instrumentos	38
Anexo 3: Consentimiento informado.....	58

Resumen

Esta investigación se centrará en la sobrecarga laboral y el estrés, problemática sumamente álgida para los profesionales enfermeros que laboran dentro de unidades de cuidados intensivos, debido a la alta demanda de atención que se requiere para los pacientes, panorama que se ve agudizado por el escaso personal y las condiciones laborales que incrementan el esfuerzo cognitivo, físico, psicológico y emocional que despliegan los enfermeros para asumir su misión de cuidados humanizados. **OBJETIVO:** determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022. **MATERIALES Y MÉTODOS:** será un estudio cuantitativo, básico, descriptivo-correlacional, no experimental - transversal. Participarán 15 enfermeras. Se aplicará la encuesta mediante el uso del cuestionario para la medición de la sobrecarga laboral y el estrés.

Palabras clave: sobrecarga laboral, estrés, enfermería, unidad de cuidados intensivos.

Abstract

This research will focus on work overload and stress, an extremely critical problem for nursing professionals who work in intensive care units, due to the high demand for care that is required for patients, a scenario that is exacerbated by the scarce staff and working conditions that increase the cognitive, physical, psychological and emotional effort deployed by nurses to assume their mission of humanized care. **OBJECTIVE:** determine how work overload is related to stress in nurses of the intensive care unit of the Barranca Hospital, 2022. **MATERIALS AND METHODS:** It will be a quantitative, basic, descriptive-correlational, non-experimental - cross-sectional study. 15 nurses will participate. The survey will be applied through the use of the questionnaire for the measurement of work overload and stress.

Keywords: work overload, stress, nursing, intensive care unit.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los profesionales enfermeros representan un eje fundamental dentro del ámbito sanitario; sin embargo, los casi 28 millones registrados hasta el 2020 no son suficientes para atender la amplia demanda de pacientes, lo cual se refleja en el déficit de casi 6 millones de enfermeros existente hasta ese mismo año (1). Esta situación provoca una fuerte presión y una alta sobrecarga laboral que muchas veces rebasa las fuerzas y la capacidad para asumirla, aspectos que en el año 2021 generó el 48,6% de casos de estrés enfermero (2).

Este panorama se erige como una preocupante problemática ya que la sobrecarga laboral conlleva serios riesgos para los profesionales de enfermería, especialmente dentro del área de cuidados intensivos, pues puede provocarles afecciones a nivel físico, psicológico, emocional y mental (3). Ello complica el despliegue de sus actividades y responsabilidades, complicando el desarrollo de habilidades y el cumplimiento de las expectativas que los pacientes tienen respecto a sus cuidados (4).

En América Latina se encuentra una situación muy parecida, ya que sus países concentran un 70% de personal enfermero inadecuadamente distribuido, provocando disparidad en la atención y una reducida calidad en los cuidados que se proporcionan a los pacientes, situación que se ve empeorada en los casos de aquellas zonas donde no se cuenta con este servicio (5). Este contexto genera un alto grado de sobrecarga laboral y con ello se exponen a cuadros de estrés al verse limitados para atender las necesidades de los pacientes, situación que se refleja en la brecha de 115 mil profesionales enfermeros

para responder a los requerimientos de atención y disminuir la excesiva recarga laboral (6).

En el Perú, se vive una realidad altamente preocupante, pues los 102 mil enfermeros registrados hasta el 2022 en su respectivo colegio profesional no se abastecen para atender los casos que se presentan en los diferentes hospitales del país (7), condición que se agudiza a nivel regional pues la distribución es muy heterogénea, encontrándose casos críticos como el de Madre de Dios, donde solo existen 325 enfermeras o Amazonas donde apenas se alcanzan 571 profesionales de este campo (8).

Esta realidad provoca una marcada sobrecarga laboral y diferentes impactos en los enfermeros, lo cual se ha podido evidenciar en una investigación que se llevó a cabo en el Perú donde se halló que el 39% presenta cuadros de ansiedad, mientras que el 24,6% evidenció síntomas depresivos y el 8,8% signos propios del estrés (9). En otra investigación realizada en un hospital limeño, se encontró que la sobrecarga de labores ha provocado que el 52,6% de enfermeros presenten estrés en un nivel moderado, mientras que el 37,5% tiene estrés severo, situación que se empeora en cuanto a efectos, pues el 58,6% llegó a presentar onicofagia, exponiéndose al riesgo de tener infecciones que dañen aún más su salud (10).

Esta misma situación se ha encontrado en el hospital de Barranca, ámbito de amplia exigencia debido al tipo de casos que se atienden y al escaso número de profesionales enfermeras que no logran abastecerse para atenderlos a pesar de la sobrecarga de labores que asumen, generando estrés en este grupo de profesionales.

De continuar así, se pone en riesgo la salud física, psicológica, mental y emocional de los profesionales enfermeros, afectando su vida personal y profesional, campo que se puede ver especialmente afectado en la calidad de atención que brindan a los pacientes o alteraciones en el cuidado humanizado, provocando eventos adversos que exponen a los

pacientes a infecciones nosocomiales, errores en la administración de medicamentos, alteración en los procedimientos, entre otras falencias que pueden poner en peligro la recuperación de los pacientes e incluso ponerlos en riesgo de muerte.

De ahí la necesidad de realizar esta investigación, de modo que se pueda profundizar en la problemática, obtener datos e información que contribuyan a determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022, de modo que se pueda contribuir de manera efectiva a proponer soluciones que permitan reducir la incidencia de esta problemática que afecta no solo a los pacientes sino a la sociedad en su conjunto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?

¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?

¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión trabajos a turnos se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?

¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión trabajos a turnos se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación pretende enriquecer la teoría existente respecto a la problemática referida a la sobrecarga laboral y el estrés al que están expuestos los profesionales enfermeros dentro del ámbito de las unidades de cuidados intensivos, espacio poco estudiado y debidamente caracterizado. Asimismo, se encuentra de suma valía los enfoques teóricos que se abordarán en el estudio, especialmente porque se asumen no solo desde el enfoque de las teorías del trabajo equilibrado de Smith y Carayon, sino también los modelos enfermeros de Florence Nightingale (teoría del entorno) y el de Sor Callista Roy (modelo de adaptación).

1.4.2. Metodológica

En lo que respecta a la justificación metodológica del estudio se considera relevante el enfoque, tipo, alcance y diseño de investigación que se empleará para ahondar en la problemática propuesta y que permitirá hallar soluciones a través de los instrumentos que se emplearán y que se encuentran debidamente validados y contextualizados en el entorno peruano por Gonzales en el año 2018, para el caso del cuestionario que medirá la sobrecarga laboral y por Cazal en el 2017 en lo que respecta al cuestionario que se empleará para medir el estrés. Por otro lado, se constituirá en un valioso referente para los investigadores que deseen centrarse en el estudio de estas variables.

1.4.3. Práctica

El estudio se constituye en una valiosa contribución para la sociedad pues el hecho de encontrar propuestas de solución para reducir la problemática de estudio también permitirá brindar un mejor servicio a los pacientes que se atienden en las unidades de cuidados intensivos y ayudará a las instituciones de salud a llevar una mejor gestión en cuanto a las responsabilidades, horarios, recursos y pagos que se asignan a los profesionales enfermeros.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se realizará durante el periodo comprendido entre mayo y julio del año 2022.

1.5.2. Espacial

La investigación será llevada a cabo en la Región Lima, provincia de Barranca, Hospital de Barranca.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población o unidad de análisis o sujeto de estudio serán los enfermeros que realizan funciones asistenciales y administrativos en el servicio de unidad de cuidados intensivos del hospital Barranca.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

En 2020, Baye et al. (11) en Etiopía, realizó su estudio planteando como propósito evaluar el estrés relacionado con la carga de trabajo en enfermeras. El método fue cuantitativo transversal. Participaron 367 enfermeras. Se aplicó dos cuestionarios estructurados. Se halló que existe prevalencia de estrés relacionado con la carga de trabajo en el 66,2% de la muestra; así mismo se halló que las enfermeras de unidades de cuidados intensivos tienen entre 4 y 5 veces más de probabilidad de tener estrés debido a la sobrecarga de trabajo con un AOR = 4,5, IC del 95%: 1, 2, 17, 7. Se concluyó que existe asociación entre estrés y carga laboral en personal enfermero.

En 2019, Jain (12) en India, realizó su estudio con el propósito de identificar cuáles son los efectos de la sobrecarga laboral en el estrés y satisfacción. El enfoque seguido fue cuantitativo. Participaron 74 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios. El 47,9% evidencia estrés moderado debido a la sobrecarga de trabajo. Asimismo, se pudo concluir que las tres variables estudiadas se relacionan.

En 2018, Birhanu (13) en Etiopía, llevó a cabo su estudio a fin de determinar la carga laboral y el estrés de trabajo en un hospital etíope. La metodología fue transversal. Participaron 198 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios estructurados. Los resultados permitieron evidenciar que existe una prevalencia de estrés asociada a carga de trabajo en el 68,2% de la muestra. Se concluyó que existe asociación de las variables.

A nivel nacional:

En 2022, Rosales (14) efectuó su investigación con el fin de determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021. El marco metodológico fue descriptivo, correlacional, transversal. Participaron 100 profesionales de enfermería. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Se halló un $p=0.562$ con lo cual se pudo concluir que la relación entre variables no existe.

En el 2022, Valeriano (15) desarrolló su investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área Covid-19) y Emergencia. La metodología fue descriptiva, transversal y correlacional. Se contó con 23 enfermeros. Se aplicó la Escala de Estrés de Enfermería y el cuestionario de carga laboral. Se halló alto nivel de estrés el 52,2% y el 43,5% presentó nivel medio; en cuanto a la carga laboral se encontró un nivel alto en el 56,5% y un nivel medio en el 39,1%; asimismo, se halló un $Rho= ,770$ y un $p=,000$, concluyendo que la relación es alta y significativa.

En el 2020, Jiménez y Laredo (16) realizaron su estudio con el propósito de determinar si existe relación entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga laboral de enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y correlacional. Participaron 213 enfermeros. Se aplicaron dos cuestionarios. Se halló 58,7% de estrés en alto nivel y un nivel medio de sobrecarga laboral en el 75,1% de enfermeros; se halló un $Rho = 0,782$, concluyendo que existe relación alta y significativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral, denominada también carga de trabajo o carga laboral se define como la interacción que existe entre el grado de exigencia generado en las ocupaciones de trabajo y la capacidad que tiene el trabajador para llevarlas a cabo (17). En ese sentido, el estudio que aquí se desarrolla aborda este término como los niveles de trabajo que asumen los profesionales enfermeros y la capacidad que poseen para efectuarlas, considerando los aspectos cognoscitivos, las habilidades técnicas y los recursos que tiene a disposición tanto en infraestructura como en mobiliarios y equipos (18).

Con respecto a los enfermeros que trabajan en unidades de cuidados intensivos el panorama es especialmente demandante, debido al tipo de pacientes y las casuísticas que cada uno presenta, panorama que implica jornadas de trabajo que muchas veces excede las fuerzas y capacidad de los enfermeros, situación que puede producir cuadros de ansiedad, depresión, estrés, entre otras manifestaciones físicas o mentales que ponen en riesgo el bienestar y la salud de este grupo profesional (19).

Por otra parte, es necesario precisar que esta situación también genera fatiga en los profesionales enfermeros condición que puede ponerlos en riesgo a ellos y a los pacientes que atienden, pues un personal cansando pierde fuerzas y lucidez para asumir cada uno de los procedimientos inherentes a sus funciones y disminuye la calidad del cuidado humanizado que brindan a los pacientes (20).

Cabe señalar aquí que la atención en cuidados intensivos se ha vuelto más demandante debido a la pandemia producida por la COVID-19, produciendo

significativos niveles de presión en el personal enfermero por los grandes desafíos que ha representado para todo el personal de salud la atención de este tipo de casos por su escaso conocimiento y el incremento de atenciones solicitadas con un personal enfermero que ya era insuficiente y que se vio en la necesidad de ampliar sus horarios y acortar los días de descanso dada la emergencia que representa esta enfermedad, pues se involucra la vida del ser humano (21).

En esta línea, la labor del personal enfermero se vio abruptamente sobrepasada, generando situaciones de sobrecarga laboral excesivas por el afán de atender a la ingente cantidad de casos, buscando brindar un cuidado humanizado necesario pero muchas veces afectado por el escaso tiempo y el temor a los contagios. Ello se tradujo en diversas problemáticas de salud en los enfermeros, presentando casos de estrés severo debido al exceso de carga de trabajo, las inadecuadas condiciones de trabajo y la falta de equipos e insumos para la atención (22).

Hay que tener en cuenta la unidad de cuidados intensivos es un área de atención que exige mayor entrega por parte del personal enfermero, pues existe gran dependencia de los pacientes respecto a los cuidados de enfermería y ello se incrementa en función a la edad, a la urgencia que se presenta y el tiempo de estancia dentro de este ámbito, factores que muchas veces implica que el tiempo establecido para la atención se prolongue, exigiendo una mayor carga física, mental y psicológica, aspectos que pueden incidir con mayor prevalencia en la presencia de estrés enfermero (23).

Asimismo, los estudios reportan que el incremento en la demanda de cuidados enfermeros no se condice con el aumento de la cantidad de estos profesionales, desequilibrio que se traduce en una sobrecarga laboral que reduce el nivel de calidad en la atención, en la seguridad de los pacientes y, a la vez, produce un alto riesgo para la

salud de los enfermeros, siendo algunas de las manifestaciones y afecciones con mayor incidencia el estrés y el síndrome de Burnout (24).

2.2.1.1. Dimensiones de la sobrecarga laboral

1) Dimensión carga física

Considera las habilidades que los enfermeros deben poner en práctica para realizar las actividades inherentes a su función, pero que muchas veces exceden sus posibilidades, generando un excesivo esfuerzo físico, situación que se hizo mucho más demandante en las unidades de cuidados intensivos pues se requieren acciones para mover a los pacientes, la colocación de dispositivos diversos, entre otras que exigen mayor inversión de fuerza y energía (25).

2) Dimensión carga mental

Se puede definir esta dimensión como todos aquellos requerimientos cognitivos, mentales o intelectuales a los que una persona se ve sometida durante la jornada de trabajo, es decir el grado de actividad intelectual o mental que necesita para el desarrollo de su labor y que va a estar asociada a las exigencias que se le ponen en el entorno de trabajo y las condiciones en las que lo desarrolla (26).

Desde esta perspectiva, si la demanda de actividad mental es muy amplia se puede disminuir la energía y capacidad de atención a las labores propias de enfermería y ello redundar en un intenso agotamiento que no hace más que perjudicar la salud de estos profesionales y obstaculizar su normal desempeño (27).

3) Dimensión de trabajo a turnos

Se encuentra enfocada en la asignación de horarios de los enfermeros, así como los turnos que deben asumir debido a la insuficiente cantidad de profesionales de enfermería, los cuales rebasan sus posibilidades, generando tensión y estrés por no poder cumplir de forma integral con sus funciones (28).

En este sentido, esta dimensión se encuentra caracterizada por la designación de tiempo destinados a cumplir su labor enfermera y que de no organizarse de manera adecuada puede producir una alta carga de trabajo que puede decantar en afecciones musculoesqueléticas, físicas y diversos daños para la salud (29).

4) Dimensión relaciones interpersonales

Aborda la interacción que se produce entre enfermeros y todas las personas que se encuentran en su entorno, tanto a nivel profesional como personal, considerando a pacientes, familiares, compañeros de trabajo y todas aquellas personas que por algún u otro motivo requieren de su atención y que se exige de un adecuado dominio de la comunicación, la asertividad, empatía y disposición permanentes (30).

2.2.1.2. Teorías de la sobrecarga laboral

En primer término, cabe indicar que el aporte de Smith y Carayon con su modelo de trabajo equilibrado, se asocia a todas las acciones que involucran al trabajador y las actividades que lleva a cabo dentro de su entorno laboral considerando las condiciones de trabajo (31).

Cuando no se logra este equilibrio entre las demandas laborales que se presentan dentro del entorno de trabajo y las posibilidades de los trabajadores para poder asumirlas,

se genera un desfase que provoca agotamiento en el personal enfermero y perjudica la efectividad en su desempeño (32).

Asimismo, es importante tomar en cuenta a Florence Nightingale con su teoría del entorno, enfatizando en la relevancia de lograr que el entorno de trabajo sea el más adecuado para la atención que brinda el personal enfermero, con condiciones que contribuyan a optimizar el cuidado de los pacientes y propiciando las medidas de seguridad requeridas para preservar tanto a los pacientes como a los profesionales que los atienden, buscando promover la salud integral del ser humano. Esta teórica destaca además la relevancia de empoderar al personal enfermero para generar cambios radicales en su entorno y afrontar las dificultades que se presente, buscando promover la organización de la asistencia sanitaria y las condiciones del medio ambiente hospitalario, factores que contribuirán a desarrollar un mejor servicio y evitarán la sobrecarga de actividades y los posibles efectos que se pueden producir (33).

2.2.2. Estrés

El trabajo que llevan a cabo los profesionales de enfermería en el entorno sanitario demanda un alto nivel de exigencia que demanda un intenso desgaste físico y mental, situación que los expone a una multiplicidad de riesgos, entre los que se pueden destacar los de orden organizativo, ambiental, exigencia, presión, entre otros que se incrementan en las unidades de cuidados intensivos, emergencia o centro quirúrgico, debido a los complejos casos que ahí se atienden (34).

Así también el estrés se puede definir como las actitudes que una persona tiene cuando se enfrenta responsabilidades que no corresponden a los conocimientos y habilidades que poseen, colocándolos en una situación que les exige aplicar medidas

extraordinarias para poder afrontarlas (35). En el caso del personal enfermero estas situaciones son permanentes, dadas las diversas complicaciones que se presentan en su ámbito de trabajo y que significan un permanente desafío que pone en riesgo su bienestar y salud (36)

En el caso de las unidades de cuidados intensivos es importante tener en cuenta que los profesionales que laboran ahí se encuentran preparados para atender pacientes que se encuentran en situación grave; sin embargo, dado que la atención de enfermería es permanente deben afrontar diferente tipo de dificultades, asumiendo incluso funciones que no son de su competencia y que vienen a sumar la carga de trabajo por sí misma de alta demanda. A ello se suma que los entornos hospitalarios muchas veces son insalubres y requieren de excesiva labor física y mental, generando situaciones de sobrecarga laboral que causa alteraciones psicofisiológicas y cuadros de estrés, por lo cual se define al estrés como el conjunto de situaciones subjetivas experimentadas por la persona de forma interna o externa (37).

2.2.2.1 Dimensiones

Factor físico

Se consideran aquí todos aquellos elementos que corresponden a la carga que asume el profesional enfermero como parte de su trabajo y que puede producir estrés debido al alto nivel de demanda tanto el ámbito institucional como en lo que respecta a los pacientes (38).

Factor psicológico

Esta dimensión toma en cuenta los factores asociados a los casos de pacientes que sufren debido a la problemática de salud que atraviesan, a las situaciones de muerte que se producen y que afectan al personal enfermero ante la impotencia de no poder hacer nada, a los temores que atraviesan por la insuficiente preparación para atender ciertos casos o situaciones y a la incertidumbre que existe en el entorno laboral (39).

Factores sociales

Se encuentra relacionada a las situaciones que se presentan en la interrelación que establece el personal enfermero con las personas que le rodean, iniciando por los pacientes que se encuentran en la unidad de cuidados intensivos y la atención a los familiares, así como los propios compañeros y directivos (40).

2.2.2.2 Teorías de la variable estrés

Una de las bases teóricas que se pueden acoger para efectos de este trabajo es el modelo de adaptación de sor Callista Roy quien visualiza al ser humano como un conjunto de sistemas que se encuentran interrelacionados y se encuentran en un permanente esfuerzo por conservar su equilibrio ante los diversos estímulos que provienen del entorno. En esa línea señala que ante diversas circunstancias el ser humano busca adaptarse a través de una serie de procesos que los ayuda a lidiar con todo aquello que excede sus fuerzas evitando que se produzcan afecciones como el estrés. Estos considerandos adquieren especial importancia en el caso de los profesionales de enfermería quienes son sumamente vulnerables a las diversas situaciones y problemáticas que se presentan en su entorno

laboral, de forma que puedan reducir actitudes negativas, fatiga, insuficiente capacidad para asumir su trabajo, a través de diversas estrategias de afrontamiento (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (H_i)

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

Hipótesis nula (H_o)

H_o: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajos a turnos se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

Hi4: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Será el método hipotético deductivo porque emerge de un marco teórico que ya existe en la literatura, con el fin de estudiar las variables debidamente contextualizadas al ámbito específico de la unidad de cuidados intensivos, a partir de hipótesis previamente establecidas. De esta forma se pasa del conocimiento general (teorías o leyes) para estudiar la problemática en su ámbito particular (42).

3.2. Enfoque de la investigación

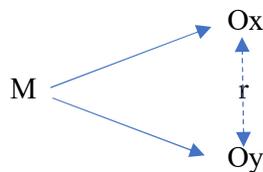
Se seguirá el enfoque cuantitativo, comprendido dentro de un paradigma positivista, mediante procedimientos estadísticos que permitan su contrastación y posterior comprobación para establecer las probables relaciones entre sobrecarga laboral y estrés (43).

3.3. Tipo de investigación

Será aplicada, en virtud a su contribución para enriquecer la literatura y llenar los vacíos que existan en el conocimiento respecto a las variables sujetas a investigación (44).

3.4. Diseño de la investigación

Será correlacional, no experimental, porque se observará el fenómeno de estudio en su entorno natural sin que se realice cambio alguno; transversal, porque se hará el recojo de datos en momento determinado; en cuanto al alcance, se considera descriptivo, pues permitirá caracterizar las variables y correlacional porque se comprobará si existe relación entre variables (45).



Donde

- O = muestra de estudio
- Ox = sobrecarga laboral.
- Oy = estrés
- r = relación Ox y Oy.

3.5. Población, muestra y muestreo

Son elementos o unidades con características similares o comunes (45). Para esta investigación estará constituida por 15 enfermeras de la unidad de cuidado intensivos del Hospital de Barranca

Muestra:

Dado que se tiene acceso a toda la población de 15 enfermeras y al ser una cantidad pequeña para el estudio la muestra será censal.

Muestreo:

Será un muestreo no probabilístico, ya que se tomará todas las unidades de estudio de forma intencional o por convicción.

Criterios de selección***Criterios de inclusión:***

- Enfermeros que se encuentren trabajando bajo cualquier modalidad de contrato en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca.
- Enfermeros que den su aceptación para formar parte del estudio y firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros con estado físico y mental aptos para aplicar los instrumentos.

Criterios de exclusión:

- Personal enfermero que realiza prácticas profesionales.
- Enfermeros que manifiesten su decisión de no participar en la investigación.
- Enfermeros que no se sientan física o mentalmente en las condiciones para llenar los instrumentos.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: sobrecarga laboral en enfermeros.

Variable2: estrés en enfermeros.

A continuación, se presentará la tabla de operacionalización de las variables

Tabla de operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o Rangos
V1: Sobrecarga Laboral en enfermeros	Panorama es especialmente demandante, debido al tipo de pacientes y las casuísticas que cada uno presenta, panorama que implica jornadas de trabajo que muchas veces excede las fuerzas y capacidad de los enfermeros, situación que puede producir cuadros de ansiedad, depresión, estrés, entre otras manifestaciones físicas o mentales que ponen en riesgo el bienestar y la salud de este grupo profesional (19).	Se medirá con el cuestionario de nivel de sobrecarga laboral de Gonzales, que consta de 68 ítems, donde la escala será dicotómica con la opción si=1 y no=0; en 4 dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de la organización.	Carga física	Posición Movimientos Exigencia de los músculos	Categorica ordinal	Alto= 46 -68 medio=23-45 Bajo=0-22
			Carga mental	Atención Pausas Forma de tratar la asignación Datos Conocimientos previos		
			Trabajo a turnos	Horarios Cronograma Continuidad Registro adecuado Control sanitario Calidad de vida Protocolos Limitaciones		
			Factores de la organización	Tareas Preparación Proactividad Ejecución de actividades Interacción		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles de Rangos	o
V2: Estrés en enfermeros	En el caso del personal enfermero estas situaciones son permanentes, dadas las diversas complicaciones que se presentan en su ámbito de trabajo y que significan un permanente desafío que pone en riesgo su bienestar y salud (36)	Se medirá con el cuestionario estrés adaptado por Casal de tipo Likert con las opciones (5=siempre, 4=casi siempre, 3 a veces, 2=casi nunca, 1=nunca; con 3 dimensiones físico, psicológico, social.	Físico psicológico Social	Agitación de tarea Fallecimiento y emociones Formación Nivel de apoyo Complicaciones con el personal de salud Diferencias con otros enfermeros	escala ordinal	Alto: 95-108 Medio:75-95 Bajo:56-74	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Una de las técnicas más utilizadas para el recojo de datos dentro de una investigación es la encuesta, la cual también será empleada en este trabajo mediante el uso de cuestionarios que consisten en una serie de preguntas acerca de las variables de indagación que se abordan (46).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento 1 fue realizado por Gonzales en una investigación realizada en el año 2018 y su objetivo fue determinar el nivel de sobrecarga laboral en enfermeros (47). El instrumento considera 68 ítems divididos en 4 dimensiones: (1) carga física, con 16 ítems; (2) carga mental, con 15 ítems; (3) trabajo a turnos, con 13 ítems y (4) factores de la organización, con 24 ítems. La escala será dicotómica con las opciones sí = 1 y no = 0. Los niveles serán: Alto (46 – 68); Medio (23-45) y Bajo (0 – 22).

El cuestionario fue para la variable estrés fue elaborado por Cazal en un estudio llevado a cabo en el año 2017 y su objetivo fue determinar el nivel de estrés en personal de enfermería (48). El instrumento tiene 34 ítems divididos en 3 dimensiones: (1) físico, con 4 ítems; (2) psicológico, con 20 ítems; (3) social, con 10 ítems. La escala será tipo Likert con las opciones siempre = 5, casi siempre = 4, a veces = 3, casi nunca = 2, nunca = 1. Los niveles serán: Alto (95-108); Medio (75-94) y Bajo (56-74).

3.7.3. Validación

El instrumento de medición para la variable sobrecarga laboral fue validado por Gonzáles el 2018, a través del criterio de 3 jueces quienes consideraron que el cuestionario es aplicable. El cuestionario para realizar la medición del estrés, Casal en el año 2017, también lo sometió al criterio de 10 jueces expertos, obteniendo un $p= 0,00$ calificándolo como aceptable. (47)

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del cuestionario de sobrecarga laboral se realizó mediante una prueba piloto a 30 enfermeras y se halló un $KR-20=0.92$. En cuanto al instrumento para medir la variable estrés se llevó a cabo una prueba piloto con 34 enfermeras y obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.98. (48)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se recolecten serán introducidos en una matriz elaborada en Excel, que también se empleará para trabajar la información en el software SPSS vs. 26. De esta forma se podrá obtener información respecto al tipo de relación que existe entre sobrecarga laboral y estrés, información que se presentará en sus respectivas tablas. También se podrán realizar las estadísticas descriptivas que permitirán visualizar el nivel que cada variable y dimensión ha obtenido. Se utilizará el Rho de Spearman para realizar la contrastación de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

Se tomarán en cuenta los principios bioéticos que se detallan en los siguientes párrafos:

Autonomía: se explicará a las enfermeras del Hospital de Barranca todo lo referente a la investigación y se les invitará a participar. Se respetará su deseo de ser parte del estudio y o de rechazar la invitación. En los casos de aceptación firmarán el consentimiento informado.

No maleficencia: no habrá daño alguno para el bienestar o salud de los participantes.

Justicia: primarán el respeto y el trato equitativo para todos los participantes.

Beneficencia: el estudio favorecerá a los profesionales enfermeros de cuidados intensivos y a los pacientes que se atienden ahí.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

Pasos a seguir 2022	May				Jun				Jul			Agost				Set				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.Redactar proyecto																				
2.Presentar el proyecto																				
3. Elaborar los instrumentos o adaptarlos																				
4. Recolectar datos y analizarlos																				
5. Presentar informe																				
6. Sustentar la tesis																				

4.2. Presupuesto

DETALLE	Nº	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
A. Materiales			
- Documentos diversos			400
- Papelería bond A4	3 millares	20.00	60
- Utensilios de escritorio			100
- Laptop	1	2 700	2700
B. Servicios			
- Impresiones	400	0.50	200
- Copias	100	0.20	20
- Espiralados	1000	0.50	100
- Empastados	2	20.0	40
c. Varios			
- Movilidad			800
- Refrigerio			500
		TOTAL	4920

5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Cáncer. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. 2020. [Consultado 11 Abr. 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. Secur. trab. [Internet]. 2021; 65(256): 177-185. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
3. Zheng Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X. et al. Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. Front Psychiatry. [Internet]. 2021; 11: 1-9. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520>
4. Estefanía J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología. [Internet]. 2017;13(1):081-090. Disponible en: <https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=2c5c6233-ba67-4f6b-962e-11d00954ad92%40sessionmgr4007>
5. Organización Panamericana de la Salud. La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. [Internet]. 2015. [Consultado 15 Abr. 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=1926&lang=es

6. Universidad Nacional Autónoma de México. México necesita otros 115 mil profesionales de enfermería. [Internet]. 2021. [Consultado 18 Abr. 2022]. Disponible en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2021_404.html
7. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. 2022. [Consultado 5 May. 2022]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
8. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos Humano de Salud. [Internet]. 2020. [Consultado 14 May. 2022]. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/>
9. Obando R, Arévalo J, Aliaga R, Obando, M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index de Enfermería* [Internet]. 2020;29(4): 225-229. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
10. Gómez C, Murga L, Bernuy L, Araujo J, Borja C, Barzola M. Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma, 2020. *Ágora*. [Internet]. 2021; 8(2): 68-73. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/170>
11. Jain A. Effects of Work Overload on Job Satisfaction and Stress due to Work Overload: A Case Study of Different Organizations. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. [Internet]. 2019; 10(3): 1705-1707. Disponible en: 10.21275/SR21326142426
12. Birhanu M, Gebrekidan B. Workload Determines Workplace Stress among Health Professionals Working in Felege-Hiwot Referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *Journal of Environmental and Public Health*. [Internet]. 2018; 1-8. Disponible en: doi:<https://doi.org/10.1155/2018/6286010>

13. Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86055>
14. Valeriano K. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia COVID-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (Área COVID-19) y Emergencia del Hospital III Essalud – Puno 2021. [Tesis de licenciatura]. Puno: Universidad Privada San Carlos; 2022. Disponible en: http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/4845/Katty_Carol_VALERIANO_TACCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Jiménez S, Laredo J. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis de titulación]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58151?show=full&locale-attribute=es>
16. Baye Y, Demeke T, Birhan N, Semahegn A, Birhanu S. Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *Plos One*. [Internet]. 2020; 15(8): 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
17. Calderón G., Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*. [Internet]. 2018; 21(3): 123-127. Disponible en: [doi:https://dx.doi.org/10.12961/apr.2018.21.03.2](https://dx.doi.org/10.12961/apr.2018.21.03.2)
18. Boluarte A, Sánchez A., Rodríguez A, Merino C. (2020). Working conditions and emotional impact in healthcare workers during COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Quality*. [Internet]. 35(6), 401-408. doi:10.1016/j.jhqr.2020.08.002

19. Waddah M, Ibrahim M, Batool S. Work-Related Stress and Anxiety Among Frontline Nurses During the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*. [Internet]. 2021; 59(8): 31-42. Disponible en: <https://journals.healio.com/doi/pdf/10.3928/02793695-20210322-02>
20. Yu Z, Shi Z, Yuan J, Huan L, Yu L, Ling L et al. Prevalence and Influencing Factors on Fatigue of First-line Nurses Combating with COVID-19 in China: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Curr Med Sci*. [Internet]. 2020; 40(4): 625-635. Disponible en: [10.1007/s11596-020-2226-9](https://doi.org/10.1007/s11596-020-2226-9).
21. Qingqing L, Yuanren Z. Nurses' Emotional Stress Levels When Caring for COVID-19 Patients in an Intensive Care Unit. *Altern Ther Health Med*. [Internet]. 2021; 27(5): 46-50. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34144534/>
22. Chun C, Pei Y, Fang K, Yo Y, Che S. Experience of 2003 SARS has a negative psychological impact on healthcare workers in the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *Sao Paulo Med J*. [Internet]. 2021; 139(1): 65-71. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2020.0516.r1.10122020>
23. Lordache S, Elseviers M, De Cock R, Van Rompaey B. Development and validation of an assessment tool for nursing workload in emergency departments. *J Clin Nurs*. [Internet]. 2020; 29 (5-6): 794-809. Disponible en: [10.1111/jocn.15106](https://doi.org/10.1111/jocn.15106).
24. Pérez D, Duarte G, Del Rosario J, Gómez J, Romero M, Sánchez M. Influence of Workload on Primary Care Nurses' Health and Burnout, Patients' Safety, and Quality of Care: Integrative Review. *Healthcare*. [Internet]. 2020; 8(1): 12. Disponible en: [10.3390/healthcare8010012](https://doi.org/10.3390/healthcare8010012).
25. Aparecida C, Souza V, Vasconcelos R, Ribeiro F, Pinto M, Barbosa M. Experiencia de enfermeros actuantes en Unidad de Terapia Intensiva con pacientes infectados por

- COVID-19. *Rev. esc. Enferm.* [Internet]. 2021; 55:1-9. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0194>
26. Almudéver L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Ene.* [Internet]. 2019; 13(1): 1315. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005
27. Máynez A, Cavazos J. Consecuencias del agotamiento laboral en las tiendas de conveniencia. *Investigando adm.* [Internet]. 2021; 50(128): 12803. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782021000200003
28. Savic M, Ogeil R, Sechtig J, Lee P, Ferguson N, Lubman D. How Do Nurses Cope with Shift Work? A Qualitative Analysis of Open-Ended Responses from a Survey of Nurses. *Int J Environ Res Public Health.* [Internet]. 2019;16(20):3821. Disponible en: [doi:10.3390/ijerph16203821](https://doi.org/10.3390/ijerph16203821)
29. Luengo C, Paravic T, Burgos M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index Enferm.* [Internet]. 2022; 30 (1-2): 29-33. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008
30. Alatalo S. Linking concepts of playfulness and well-being at work in retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Services.* [Internet]. 2018; 43: 226-233. Disponible en: <https://brandattachment.com/wp-content/uploads/2018/04/13.Linking-concepts-of-playfulness-and-well-being-at-work-in-retail-sector.pdf>

31. Carayon P, Wooldridge A, Hoonakker P, Schoofs A, Kelly, M. SEIPS 3.0: Human-Centered Design of the Patient Journey for Patient Safety. *Appl Ergon*. [Internet]. 2020;84. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.apergo.2019.103033>
32. Urien B, Rico R, Demerouti E, Bakker A. Un modelo emergente de agotamiento del equipo. *Rev. psicol. Trab. Organo*. [Internet]. 2021; 37(3): 175-186. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a17>
33. Amezcua M. Florence Now: el triple impacto del poder Nightingale. *Index de Enfermería*. [Internet]. 2021; 29(3): 108-111. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200002
34. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enfermer*. [Internet]. 2021; 37(4): e4143. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
35. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*. [Internet]. 2016;11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>
36. Sungin P, Kook H, Seok H, Lee J, Lim D, Hyuk D et al. The negative impact of long working hours on mental health in young Korean workers. *Plo One*. [Internet]. 2020; 15(8). Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>
37. Dos Santos R, Carvalho F, Da Silva K, Dos Santos R, Rodrigues N, Duarte W et al. Estrés, burnout y depression en los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos. *Enferm. glob*. [Internet]. 2019; 18(54): Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.337321>

38. Bakker A, De Vries Y. Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*. [Internet]. 2021; 34, 1-21. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
39. Mert, S., Aydin-Sayilan, A., & Baydernir, C. Nurse Stress Scale (NSS): Reliability and validity of the Turkish version. *Perspectives in Psychiatric Care*. [Internet]. 2020; 57(2): 443-454. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ppc.12606>
40. Gómez J, Monsalve C, San Luis C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas G. Factores de riesgo y niveles de Burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria*. [Internet]. 2017; 49 (2): 77-85. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
41. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia Covid-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev. Cient.* [Internet]. 2021; 08(02): 27-32. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.215>.
42. Hernández R, Mendoza C. *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill. 2018.
43. Bernal C. *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educación; 2010.
44. Hernández R., Fernández C., Baptista M. *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill; 2014.
45. Cabezas E., Andrade D., Torres J. *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: ESPE; 2018.
46. Sánchez H., Reyes C., Mejía K. *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018
47. Gonzales E. *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima 2017. [Tesis de

Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380?locale-attribute=es>

48. Cazal J. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo. Diciembre 2016. [Tesis de Titulación]. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. Disponible en:
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2842717>

ANEXOS

Anexo:1 Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?</p> <p>¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?</p> <p>¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión trabajos a turnos se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?</p> <p>¿Cómo la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión trabajos a turnos se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>Determinar cómo la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H_{1i}: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022</p> <p>H_{1j}: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>H_{1k}: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión trabajos a turnos se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p> <p>H_{1l}: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022.</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral (SL)</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carga física ▪ Carga mental ▪ Trabajos a turno ▪ Factores de la organización <p>Variable 2: Estrés</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Factor físico ▪ Factor psicológico ▪ Factores sociales 	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Básica ▪ Enfoque cuantitativo <p>Método y diseño de la investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Método hipotético-deductivo ▪ Diseño observacional, no experimental, transversal. ▪ Alcance descriptivo, correlacional

Anexos 2: Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Cuestionario para medir la variable sobrecarga laboral

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

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

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

Cuestionario para medir la variable estrés

PRESENTACIÓN

Estimados participantes es grato saludarlos. Soy estudiante de la Segunda Especialidad de Enfermería en Unidad de Cuidados Intensivos y presento este documento que forma parte del estudio que se está realizando acerca de “**Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Barranca, 2022**”. Para ello solicito su apoyo en la recolección de datos, ya que son de gran relevancia para esta investigación. Se pide por favor respondan con la mayor sinceridad. Se agradece su participación y colaboración.

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

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

Físico	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1. Sus labores en su servicio implican tareas no relacionadas con su ámbito de desempeño.					
2. El tiempo para completar sus labores dentro del ámbito de hospitalización es insuficiente.					
3. Durante su turno en su servicio ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de personal.					
4. El personal de salud es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.					
Psicológicos	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5. Se siente afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.					
6. Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de sus pacientes.					
7. Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente					

con el que estableció estrecha relación.					
8. El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.					
9. Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando la autoridad responsable no está.					
10. Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.					
11. Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.					
12. Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hacer sentir desmoralizado.					
13. El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).					
14. Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.					
15. Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.					
16. Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.					
17. Le asusta cometer algún error en el tratamiento de un paciente.					
18. Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.					
19. Le faltan oportunidades para conversar con otras personas del ámbito de hospitalización acerca de problemas relacionados a los pacientes.					

20. Se siente impotente ante casos de pacientes que no presentan mejoría.					
21. Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenador o equipos electrónicos le irritan demasiado.					
22. La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.					
23. Le da temor la muerte súbita de un paciente sin que exista motivo aparente.					
24. Le genera pánico la ausencia de personal ante una situación de urgencia.					

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

Validación del instrumento sobrecarga laboral

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugeren citas
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Carga física							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	✓				✓	No	
2	Se mantiene la columna en posición recta	✓				✓	No	
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros	✓				✓	No	
4	La tarea exige desplazamientos	✓				✓	No	
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	✓				✓	No	
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	✓				✓	No	
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	✓				✓	No	
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	✓				✓	No	
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	✓				✓	No	
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	✓				✓	No	
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	✓				✓	No	
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	✓				✓	No	
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	✓				✓	No	
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	✓				✓	No	
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	✓				✓	No	
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	✓				✓	No	
	Dimensión 2: Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	✓				✓	No	
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	✓				✓	No	
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	✓				✓	No	
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	✓				✓	No	
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	✓				✓	No	
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	✓				✓	No	
24	La información se percibe correctamente	✓				✓	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Cadenillas Albornoz Violeta

DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Metodología

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPPe. 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SOBRECARGA LABORAL

DIMENSIONES / Items

Nº	Dimensión 1: Carga física	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugeren clases
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Se mantiene la columna en posición recta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	La tarea exige desplazamientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dimensión 2: Carga mental							
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	La información se percibe correctamente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. ABEL RODRIGUEZ TABARCA de del 20.....

DNI: 07012553

Especialidad del evaluador: JURISCO

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.
³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


Firma del Experto Informante.
CAP 2022

Validación del instrumento estrés

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Subtotal
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Factores físicos								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional	x		x		x		
2	El ambiente físico de su servicio no es el adecuado para su desempeño profesional	x		x		x		
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo	x		x		x		
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo	x		x		x		
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada	x		x		x		
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos								
7	Trabaja con el sufrimiento de los pacientes dificulta su desempeño profesional	x		x		x		
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo	x		x		x		
9	Siente que su productividad es insuficiente y le impide una buena atención	x		x		x		
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral	x		x		x		
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño	x		x		x		
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todos sus actividades	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Factores sociales								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificultan su desempeño	x		x		x		
14	Siente que su jefe no lo ayuda en su trabajo y eso le genera estrés	x		x		x		
15	No tiene espacio para hablar abiertamente con sus compañeros sobre problemas del servicio	x		x		x		
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral	x		x		x		
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sus opiniones, quejas hacia sus pacientes y eso le estresa	x		x		x		
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI TIENE SUFICIENCIA

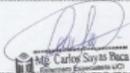
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (S) Aplicable después de corregir (C) No aplicable (N)

Apellidos y nombres del Juez validador Dr / M^{ca}: SANAS RANA CAJALOS DNI: 0656 8031

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN UCI

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

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


Experto Informante
 Especialidad



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

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Factores físicos								
1	No contar con materiales suficientes impiden su desempeño profesional.	x		x		x		
2	El ambiente físico de su servicio no es el adecuado para su desempeño profesional.	x		x		x		
3	El ruido de los equipos dificulta el desempeño de su trabajo.	x		x		x		
4	Estar expuesto a pacientes con enfermedades contagiosas, le genera temor y dificulta su trabajo.	x		x		x		
5	La sobrecarga laboral le dificulta prestar una atención adecuada.	x		x		x		
6	Se siente muy fatigado cuando realiza turnos nocturnos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Factores Psicológicos								
7	Lidar con el sufrimiento de los pacientes dificultan su desempeño profesional.	x		x		x		
8	La muerte de un paciente le afecta tanto que no puede continuar su trabajo.	x		x		x		
9	Siente que su preparación es insuficiente y le impiden una buena atención.	x		x		x		
10	La falta de apoyo en sus múltiples actividades impide su buen desempeño laboral.	x		x		x		
11	El grado de responsabilidad que tiene con sus pacientes le genera problemas para su desempeño.	x		x		x		
12	Se siente agobiado cuando no le alcanza el tiempo para realizar todas sus actividades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Factores sociales								
13	Presenta conflictos con sus compañeros que dificultan su desempeño.	x		x		x		
14	Siente que su jefe no lo apoya en su trabajo y eso le genera estrés.	x		x		x		
15	No tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas del servicio.	x		x		x		
16	El clima organizacional de su servicio influye en su desempeño laboral.	x		x		x		
17	Siente que no puede expresar a sus compañeros sentimientos negativos hacia sus pacientes y eso lo embrea.	x		x		x		
18	Le dificulta realizar trabajo en equipo y eso afecta su desempeño profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : ... SI TIENE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: OSCAR CHICCHON MENDOZA..... DNI: ..08478538

Especialidad del validador:ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Los Olivos, 05 de Julio del 2021

Firma del experto Informante.

Especialidad

Confiabilidad del instrumento para medir la variable sobrecarga laboral

$$KR - 20 = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{S^2T} \right]$$

Dónde:

n = Numero de Ítems del Instrumento

p = Porcentaje de personas que responden correctamente cada Ítem

q = Porcentaje de personas que responden incorrectamente cada Ítem

S^2T = Varianza total de aciertos

Se aplicó KR- 20:

$$KR - 20 = \frac{68}{68-1} \left[1 - \frac{14,5}{154} \right]$$

$$KR - 20 = (68/67) (1 - 0,094)$$

$$KR - 20 = (1,014) (0,906)$$

$$KR - 20 = 0,92$$

Interpretación: La prueba de sobrecarga laboral muestra en el índice de confiabilidad un valor de 0.92 (excelente confiable).

Confiabilidad del instrumento para medir la variable estrés

Variables	N° elementos	Alfa de Cronbach
Estrés Laboral	27	0,901
Desempeño del Profesional	27	0,720

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Córdova López, Santosa
 Título : “**Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Barranca, 2022**”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “**Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Barranca, 2022**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Córdova López, Santosa*. El propósito de este estudio es: determinar cómo la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Barranca, 2022. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

Procedimientos:

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

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el **Córdova López, Santosa** al 944207675 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI: