



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

“Carga laboral y su relación con fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de ESSALUD, Lima-2023”.

**Trabajo Académico optar el Título de Especialista de Enfermería en Cuidados
Intensivos**

Presentado por:

AUTORA: Terrazo Paz, Mayté Ivette.

0000-0001-5130-0685

ASESORA: MG. MORILLO ACASIO BERLINA DEL ROSARIO


0000-0001-8303-2910

Línea De Investigación

CUIDADO DE LA SALUD HUMANA

LIMA – PERÚ

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, ... **TERRAZO PAZ MAYTÉ IVETTE** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "....."**CARGA LABORAL Y SU RELACION CON FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE ESSALUD, LIMA-2022**"Asesorado por el docente: Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio.

DNI ...002865014 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>..... tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código _oid:_ oid:14912:268280133 _____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1

TERRAZO PAZ MAYTÉ IVETTE

DNI:47658683

.....
 Firma de autor 2

Nombres y apellidos del Egresado

DNI:



Firma

Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio

DNI:002865014.....

Lima, ...24...de.....septiembre..... de.....2023.....

“Carga laboral y su relación con fatiga en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Essalud, Lima-2023”.

Dedicatoria

Mi proyecto lo dedico en primer lugar, a Dios porque me dio la fuerza para concluirlo, a mi Padre y mi bebe que con S.S.F.F me impulsaron a querer más esta carrera, a mi Madre por ser mi amparo, porque creyó en mi capacidad que con su voz de aliento no me dejo flaquear y poder seguir progresando, a mi pequeño hijo Ian por ser la mayor razón de mi vida, mi fortaleza y mi mayor motivación para seguir y no rendirme.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad Norbert Wiener por su gran formación académica, brindando oportunidades a jóvenes para seguir surgiendo y alcanzar el éxito profesional soñado.

A mi asesora, Mg. Berlina Del Rosario Morillo Acasio por su gran apoyo, enseñanza, generosidad, y sobre todo su paciencia y guía para la realización de este proyecto y terminarlo con éxito.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Jurados	v
Índice de contenido	vi
Resumen	viii
Abstract	xv
1. CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	6
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	7
1.5.1. Temporal	7
1.5.2. Espacial	7
1.5.3. Población o unidad de análisis	7
2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Teoría de enfermería	16
2.4 Formulación de hipótesis.....	16
2.4.1 Hipótesis general	16
2.4.2 Hipótesis específicas	17

3. CAPITULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Método de investigación	18
3.2. Enfoque investigativo.	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica	22
3.7.2. Descripción	22
3.7.3. Validación	22
3.7.4. Confiabilidad	22
3.8. Procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	23
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	24
4.1 Cronograma de actividades (se sugiere utilizar el diagrama de Gantt)	24
4.2 Presupuesto	25
5. REFERENCIAS	26
Anexo 1: Matriz de consistencia	33
Anexo 2: Instrumentos.....	34
Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	38
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.....	39

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la carga y fatiga laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en el hospital de Essalud, Lima - 2023.

Método y Diseño: La investigación empleada es de Método Hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo y correlacional; el tipo de investigación es aplicada y el diseño de la investigación es de no experimental y de corte transversal. **Población y Muestreo:** La

Población cuenta con 85 Profesionales de enfermería asistenciales que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos, no hubo muestra puesto que se trabajó con todo el Profesional de enfermería asistencial y el muestreo es no probabilístico y de

selección no aleatoria. **Técnicas e Instrumentos:** La técnica fue encuesta y el instrumento fue cuestionario fue probada su confiabilidad a través del alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento politómico. **Análisis de datos:** Se utilizó el programa SPSS

Statistics versión 25.0 el cual dio resultados estadísticos de los instrumentos aplicados, luego se pasó los datos al programa de Microsoft Excel para la elaboración de los gráficos y las tablas y para el análisis estadístico se empleó la prueba de CHI-CUADRADO

Palabras claves: sobrecarga, fatiga, enfermería

ABSTRAC

Objective: Determine the relationship between the workload and fatigue in the nursing staff of the intensive care unit at the Essalud hospital, Lima - 2023. **Method and Design:** The research used is a Hypothetical Deductive Method, with a quantitative and correlational approach; the type of research is applied and the research design is non-experimental and cross-sectional. **Population and Sampling:** The Population has 85 Nursing Care Professionals who work in the Intensive Care Unit service, there was no sample since we worked with all the Nursing Care Professionals and the sampling is non-probabilistic and non-random selection. **Techniques and Instruments:** The technique was a survey and the instrument was a questionnaire, its reliability was tested through Cronbach's alpha, since it is a polytomous instrument. **Data analysis:** The SPSS Statistics version 25.0 program was used, which gave statistical results of the applied instruments, then the data was transferred to the Microsoft Excel program for the preparation of graphs and tables and for the statistical analysis the test was used. CHI-SQUARE

Keywords: overload, fatigue, nursing

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Enfermería una palabra tan valorada para la persona enferma y tan significativa para la persona sana, siempre nos hemos preguntando porque este tipo de carrera, pero si bien es cierto enfermería se trata no solo de cuidar a personas enfermas sino también a personas sanas y lamentablemente las cifras en vez de mejorar sigue siendo un gran problema a nivel mundial 5,9 millones y cada día estamos más escasos en profesionales de la salud, la gran demanda es en países de África, Asia Sudoriental y la Región del Mediterráneo Oriental de la OMS, así como en algunas partes de América Latina (1).

Si bien es cierto enfermería no solo se hace con hechos eso es algo más mucho más porque es la persona más directa al paciente convirtiéndose en el pilar inmediato y fundamental cuando se encuentra en su momento de oscuridad, de vulnerabilidad y donde implica el corazón con la mente, donde sobresale ese deseo de querer ayudar y cuidar de los demás sin pedir nada a cambio, del cuidar en su totalidad a ese ser humano único lleno de virtudes y defectos con caracteres peculiares, recordemos que hay que ser una buena persona para ser un buen profesional, pero lamentablemente resulta significativo saber de qué más del 80% del personal de salud del mundo en especial enfermería trabaja en diferentes países y donde uno de cada ocho enfermeros ejerce su profesión fuera de su país al que nació o se formó (2).

En tal sentido Organización Mundial de la Salud (OMS) en conjunta coordinación con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) informa que el profesional de enfermería actualmente cuenta acerca de 28 millones de profesionales en todo el mundo,

pero en enfermería se registró un incremento de 4,7 millones entre 2013 y 2020, dando entender que enfermería es una profesional de calidad y excelencia, minimizando el riesgo del paciente y ofreciendo una alta satisfacción de calidad de atención. Sin embargo, esta calidad apropiada y correcta del cuidado no llega a darse adecuadamente cuando hay un exceso de atención al paciente y fatiga en el personal de la atención (3).

De este modo una sobrecarga laboral causa al personal de enfermería exigirse al máximo sus capacidades en querer atender a todos al mismo tiempo, momento y como dicta la institución ocasionando así un trabajo limitado, muy riguroso y con pequeñas imperfecciones, pero a la vez de manera responsable, eficaz y eficiente, obligando en muchas ocasiones al personal de enfermería a tener un aumento de agotamiento físico y emocional y debilidad mental (4)

Por esta razón la Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos de los Hospitales 2006, menciona que los Hospitales en niveles II - 2 el personal de enfermería asistencial debe atender a tres pacientes como máximo y el cargo del servicio a una enfermera, en los Hospitales de Nivel III -1 y III - 2 o 1 el personal de enfermería asistencial debe atender a dos o tres paciente, dentro de los hospitales de salud se encuentra una unidad de cuidados intensivos especializada y equipada para atender a los pacientes con condiciones críticas de enfermedades graves o moderados, donde brindan un cuidado de alta calidad, con grandes exigencias y demanda asegurando un óptimo cuidado; el personal de salud cumple un desempeño muy importante el de cuidar con sabiduría, entendimiento y profesionalismo en la etapa de inestabilidad del paciente (5).

Debido a esto los profesionales de salud en especial enfermería a nivel mundial en alianza a la Organización Panamericana representan un gran número significativo de la fuerza laboral de salud, siendo hacer el 50%, dando entender que no se alcanza los niveles deseados debido a que existe un déficit de personal de enfermería de acuerdo a la demanda de pacientes, y por esa escasez o déficit atrae problemas en el sector salud, dentro del contexto la Doctora y directora de la OPS, manifestó que a nivel universal el personal de enfermería es indispensable ya que son la primera línea directa de atención en el cuidado con el paciente y su entorno, por ende, consideró que es necesario invertir para una buena gestión en la calidad del cuidado del paciente y en la satisfacción del personal profesional de salud – enfermería evitando síntomas por efectos de la sobrecarga laboral y déficit en la salud (6).

Por consiguiente a nivel nacional, se dice que por cada 10 000 pobladores hay 15.6 de relación de personal de enfermería; en San Martín esta relación llega a 8.4 enfermeras en Piura 9.3, en la Libertad 11.7, en Loreto 12.6 y Cajamarca 10.3, lo que indica que están en situaciones complicadas debido a que lo profesionales de salud solo centra en la capital de 32%, estas provincias las más afectadas donde representan un alto porcentaje del personal profesional de salud causando incertidumbre en la población y un asunto muy importante para los pobladores a tratar con las direcciones regionales de esta población. (7).

En conclusión se llegó a realizar un análisis sobre los profesionales de la salud, donde se observa que el 13.9% desarrolla acciones en territorio de excesiva carencia, sin embargo, estos número tiene un valor significativo, los médicos son 10.1%, médicos especialistas 0.9%, enfermeras 16.6% y obstetras el 26.6%, deduciendo que tanto

enfermería como obstetricia no solo cumple con su función sino también realizan otras acciones fuera de campo laboral asumiendo responsabilidades que no les compete (8)

Llama la atención que la carga laboral en el personal de enfermería empieza a manifestarse desde que el personal realiza actividades adicionales de manera desigual y excesiva durante y fuera de las horas de trabajo, realidad que ha mostrado y sea echo evidente en la salud emocional y física del personal dando como resultado una tensión, cansancio y agotamiento constante, cosa que no debe darse por que lo primero que debe hacerse es cuidar de quienes cuidan a los que más necesitan, es decir perseverar la salud y bienestar de cada personal de salud que labora en instituciones pública y privada, y de esa forma obtener una eficiente cuidado al paciente (9).

Con respecto a la institución laboral el Seguro Social ESSALUD es una entidad pública encargada de las prestaciones de salud a los asegurados y sus derechos habitantes, que día a día afronta una realidad sumamente muy preocupante en los diferentes servicios, pero de gran importancia en la unidad de cuidados intensivos, donde diariamente se observa la carga de trabajo en el personal de salud en especial en enfermería superando con gran esfuerzo la demanda a la oferta (10).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y su relación con la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Essalud, Lima-2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión esfuerzo físico y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos?
2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión esfuerzo mental y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos?
3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión la presión de tiempo y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos?
4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de trabajo y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre la carga laboral y su relación con la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

Objetivos específicos

1. Determinar la relación existente entre la dimensión esfuerzo físico y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos
2. Determinar la relación existente entre la dimensión esfuerzo mental y su relación con la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos
3. Determinar la relación existente entre la presión de tiempo y su relación con la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos
4. Determinar la relación existente entre la dimensión organización de trabajo y su relación con la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Teórica

Este proyecto de investigación tiene justificación teórica como practica porque es un tema de relevancia importancia para el personal de enfermería donde se quiere contribuir a ampliar la información y dar valor a la importancia de la labor de la enfermería en el ámbito hospitalario y por ende busca dar a conocer un poco más acerca de la carga laboral y la fatiga en el personal de salud, especialmente en enfermería, en el servicio de la unidad de cuidados intensivos. Proporciona información útil a través de relatos, experiencia, situaciones, vivencias y anécdotas del día a día como vive el personal de enfermería entregando su labor al servicio. Callista Roy, El modelo de adaptación proporciona una manera de pensar acerca de las personas y su entorno que es útil en cualquier entorno. Ayuda a una prioridad, a la atención y los retos de la enfermería para mover al paciente de sobrevivir a la transformación.

1.4.2. Metodológica

A nivel metodológica, para el proyecto de investigación es de método hipotético deductivo, es de enfoque cuantitativo y correlacional, no experimental y de corte transversal, muestreo censal y se utilizó un instrumento ya validado y aplicado en varios estudios internacionales y nacionales los cuales evaluaron la relación de la sobrecarga laboral en enfermería la variable SOBRECARGA el cuestionario consta de 40 preguntas: donde 1 es SI y 0 es No. Para la variable FATIGA el cuestionario consta de 12 preguntas estructuradas: donde 1 es SI y 0 es No, por consiguiente, teniendo ya la información más concreta y explicita, este estudio servirá como referencia para futuras búsqueda de estudio en el campo de la salud hospitalaria.

1.4.3. Práctica

A nivel práctico, el proyecto se realizó para obtener información y datos actualizados a nivel hospitalario, y de esa forma plantear soluciones y mejoras al servicio de la unidad de cuidados intensivos. Logrando brindar una adecuada y correcta atención de calidad al paciente hospitalizado con problemas críticos, formulando planes estratégicos para el bienestar emocional y físico en los profesionales de enfermería, reducir el trabajo laboral, trabajar en equipo, comunicar las sugerencias e incomodidades del personal de enfermería y buscar alternativas de destres pos jornada laboral brindado por el Servicio de Cuidados Intensivos.

1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Temporal

La realización del proyecto de investigación se llevará a cabo durante los meses mayo hasta julio del año 2022

1.5.2. Espacial

El proyecto de investigación se realizará en el hospital de Essalud, provincia de lima, en la Unidad de Cuidados Intensivos.

1.5.3. Población o unidad de análisis.

La unidad de análisis estuvo constituida por cada enfermera asistencial que labora en el servicio de la Unidad de Cuidados intensivos, en total 85.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

Según Baye et al. (11) en el 2019, su investigación tuvo como objetivo “Evaluar el estrés relacionado con la carga de trabajo en enfermeras en la unidad de cuidados intensivos”. Realizo un estudio de método cuantitativo transversal. La población fue de 367 personal de enfermería, aquí se utilizó de instrumento dos cuestionarios estructurados donde se halló que existe prevalencia de estrés relacionado con la carga de trabajo en el 66,2% de la muestra; así mismo resulto 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. En conclusión, que si existe relación entre estrés y carga laboral en personal de enfermería.

Según Comezaquira et al (12), en el 2021 su investigación tuvo como objetivo “Describir el nivel de carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos”. Realizo un estudio de método descriptivo de corte transversal, la población fue de 46 enfermeros y la muestra fue de 36 enfermeros, se aplicó el instrumento NASA-TLX para identificar la carga laboral y el cuestionario Performance of ICU Nurses identificó los obstáculos presentes en el personal de enfermería; así mismo resulto que el 50 % de los participantes son especialistas, menores de 40 años (77,76 %), del sexo femenino (88,88 %), las tareas de mayor carga laboral fueron: cuidados de vía aérea artificial (NASA-TLX mediana = 1105) y administración de medicamentos (NASA-TLX mediana = 1055), la mayoría de los obstáculos identificados pertenecen a

la categoría tecnología y herramientas, la carga laboral de la tarea administración de medicamentos tiene asociación estadística con usar equipo en malas condiciones ($p = 0,031$) y no estaba en el lugar correspondiente ($p = 0,048$). En conclusión, que en el personal de enfermería que trabaja en la unidad de cuidados intensivos presenta una alta carga laboral, afectada por el obstáculo de rendimiento.

Según Salgado et al (13)., en el año 2020 su investigación tuvo como objetivo “Identificar la carga de trabajo de enfermería requerida por pacientes adultos durante su estadía en una UCI y en relación con el desenlace clínico”. Realizo un estudio de método cuantitativo transversal, la población fue de 53 personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos, se utilizó el instrumento Puntuación de actividades de enfermería (NAS) y el Score (SAPS 3) y pruebas estadísticas para la comparación de los resultados. El SAPS 3 midió la gravedad dando como resultado de 52,3 puntos y el promedio de mortalidad de 25,3%. El tiempo de hospitalización fue 2 a 38 días y predominó a los pacientes que estuvieron de alta de los pacientes (73,5 %). El NAS tuvo como resultado 13,78 horas de atención de enfermería, equivalente a 57,4 %. La carga de trabajo del personal de enfermería fue de nivel alto a diferencia que el desenlace clínico. En conclusión, la carga laboral de enfermería fue variable en el tiempo de hospitalización, siendo de alto nivel el día del ingreso a la unidad y al momento de brindar los cuidados de enfermería a los pacientes, con una reservada estimación de mortalidad

NACIONALES

Según León (14) en el 2019, su investigación tuvo como objetivo “Determinar la sobrecarga laboral y su asociación con el Síndrome de Burnout en los profesionales licenciados de enfermería”. Realizo un estudio observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta, para la muestra se utilizó a 32 personal de enfermería

como mínimo 3 años de experiencia. Aplico dos instrumentos, uno para medir la sobrecarga laboral y otro para medir la asociación con el Síndrome de Burnout. Ambos instrumentos presentaron buena validez y confiabilidad. El género mayor fue el de femenino con 91% y masculino 9%, dando como resultado para la sobrecarga laboral de 50% en moderado, indicando que las dos variables tienen un porcentaje alto. En conclusión, que si hay relación entre ambas variables.

Según Puglisevich (15), en el 2019, su investigación tuvo como objetivo “Determinar la asociación entre la sobrecarga de trabajo y la satisfacción laboral en los licenciados de enfermería”. Realizo un estudio observacional de alcance correlacional, mediante la técnica de encuesta, para la muestra se utilizó a 93 enfermeras. Se aplicó dos instrumentos, uno para medir la sobrecarga de trabajo y otro para medir la satisfacción laboral. Ambos instrumentos presentaron buena validez y confiabilidad. Se obtuvo como resultado que el 98% en 3 total presenta sobrecarga laboral, en carga física y mental es elevada con un 85 %, presenta un nivel alto en trabajo en turno con 91% y un 82 % presenta un nivel alto en organización del servicio. En satisfacción laboral se obtuvo un 56 % esto quiere decir que el personal no se encuentra satisfecho. En conclusión, si existe una relación alta de sobrecarga laboral según dimensiones con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Según Valeriano (16), en el año 2020, su investigación tuvo como objetivo “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”. Realizo un estudio de metodología descriptiva, transversal y correlacional. La muestra fue de 23 personal de enfermería. Se aplicó la Escala de Estrés de Enfermería y el cuestionario de carga laboral. Como resultado 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 $p = ,000$. En conclusión, la relación que existe es alta y significativa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. DEFINICIÓN DE LA VARIABLE SOBRECARGA LABORAL

Sobre carga laboral en general es designar funciones adicionales al trabajador de forma excesiva, desproporcionada y constante. Entonces, en lugar de estimular al colaborador, el trabajo desproporcionado representa un riesgo sicosocial que afecta su calidad de vida (17). Sobrecarga laboral en enfermería es la demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar el personal de enfermería, en relación a la calidad del cuidado que puede brindarle al paciente; considerando el esfuerzo físico, mental y afectivo, mayormente la enfermera se ve incapaz de satisfacer todas (18,19).

TEORÍAS DE LA SOBRECARGA LABORAL

La sobrecarga de trabajo se refiere a un exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo (20).

Sobrecarga de trabajo de los profesionales de enfermería ha sido identificada como un serio problema. Los efectos directos de la sobrecarga de trabajo en el cuidado de los pacientes pueden estar relacionados con la falta de tiempo para llevar a cabo importantes tareas de atención que interfiere en la seguridad del paciente, especialmente en las

Unidades de Cuidado Intensivo., efectos que incluyen las complicaciones y aumento de la mortalidad (21).

TIPOS DE SOBRECARGA LABORAL

Tenemos dos tipos:

Cuantitativa es el trabajo que requiere el esfuerzo físico más allá de lo normal ocasionando así la fatiga

Cualitativa es el trabajo que requiere el esfuerzo mental excesivo en relación a las habilidades y conocimiento de trabajo (22)

CAUSAS DE LA SOBRECARGA LABORAL DENTRO DEL ENTORNO

Exposición a un grado alto de atención a los pacientes, elevado nivel de responsabilidad, jornadas laborales extendidas, pasadas las horas de trabajo, trabajos monótonos, mal clima laboral, falta de comunicación con sus autoridades y colegas, ausencia de motivación y baja remuneración salarial (23)

CONSECUENCIAS DE LA SOBRECARGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA.

Cambios en el estado de ánimo, estrés y depresión, desmotivación, agotamiento mental, sensibilidad a la crítica, falta de energía y menor rendimiento, afecciones del sistema locomotor, dolor y rigidez muscular, problemas gastrointestinales, problemas cardiovasculares, alteraciones en la piel, dolores de cabeza, mareos (24).

DIMENSIONES DE LA SOBRECARGA LABORAL

Dimensión 1: Sobrecarga Física

Hablamos de trabajo físico al predominante muscular de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral. Estos requerimientos conllevan una serie de esfuerzos por parte del trabajador que supondrán un mayor consumo de energía cuanto mayor sea el esfuerzo y mayor sea el agotamiento del profesional (25).

Dimensión 2: Sobrecarga Mental

Hablamos de trabajo mental a la cantidad de esfuerzo mental deliberado que debe realizarse para conseguir un resultado concreto y está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea (26).

Dimensión 3: Presión de tiempo

Esta presión se da muchas veces porque el personal de enfermería tiene la necesidad de seguir un ritmo que es impuesto por la institución laboral donde se exige llegar a ciertos niveles productivos, o mantener un flujo continuo en la línea de trabajo, ocasionando estrés y ansiedad que resultan de la tensión generada por la limitación del tiempo (27).

Dimensión 4: Organización del trabajo

Proceso de decisión por el cual los recursos humanos y la tecnología se integran con los medios y materiales desempeñando las tareas con la que debe obtener el proceso productivo de bienes y / o servicios, aplicando procedimientos y métodos que facilitan el trabajo, garantizando los niveles de salud y seguridad, con el fin de alcanzar los más altos estándares de productividad, eficiencia y eficacia, atendiendo las necesidades de la sociedad y sus trabajadores (28)

INSTRUMENTOS PARA MEDIR LA SOBRECARGA LABORAL

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario, está estructurada con 40 preguntas, 4 dimensiones con 10 preguntas cada una, para que el personal de enfermería conteste de forma anónima e individual y con toda la veracidad posible (29,30)

2.2.2. DEFINICIÓN DE LA VARIABLE FATIGA LABORAL

Es una sensación de agotamiento que se experimenta después de un trabajo físico o intelectual asociado al puesto de trabajo, prolongado o intenso y que consiste en un cansancio extremo tanto a nivel físico como mental. Es normal sentir en ocasiones fatiga. Forma parte de la condición humana (31). Se suele percibir el cansancio, generalmente después de un sobreesfuerzo o tensión sostenida. Bajo este término se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total) y no es fácil dar con una definición única y aceptable para todos. Se podría decir que se manifiesta como una sensación de debilidad y agotamiento acompañada de molestias, incluso dolor e incapacidad para relajarnos. (32)

TEORÍA DE LA FATIGA LABORAL

La fatiga es el principal factor de riesgo entre los profesionales de enfermería, en los cuales la ansiedad, la depresión y la calidad del sueño son las causas que afectan significativamente a los niveles de fatiga de las enfermeras de cuidados intensivos (33). La fatiga se hace presente bien como desencadenante de dificultades, lesiones o enfermedades o bien como consecuencia de ellas, y va ligada habitualmente al esfuerzo, puntual o sostenido. La fatiga es un indicador de que algo debe ser atendido, bien por los trabajadores mismos, bien en las condiciones laborales o en la organización. Las consecuencias de no hacerlo pueden repercutir en nuestra salud y bienestar y en la de otros; en la capacidad y eficiencia productivas; en los costes sociales y económicos. Con el cansancio llegan los errores con una mayor frecuencia y, en ocasiones, los accidentes (34)

SÍNTOMAS DE FATIGA LABORAL

Pulsaciones, hipoxia, problema para respirar, músculos rígidos, parálisis, dolor dolores cervicales, tensión de la cabeza, dorsalgias, lumbalgias, articulaciones (35)

EFFECTOS DE LA FATIGA LABORAL

Incremento de accidentes laborales, aumento en el absentismo del personal fatigado, mayor probabilidad del riesgo de enfermedades cardiovasculares, baja del estado de alerta y vigilancia aun durante turnos diurnos, disminución visual y auditiva, aumento de los errores de memoria, estrés, desmotivación, desarrollo de diferentes patologías (36)

DIMENSIONES DE LA FATIGA LABORAL

Dimensión 1: Fatiga muscular

Se debe a una tensión excesiva del conjunto del organismo una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor.

Dimensión 2: Fatiga de habilidades

Disminución en la atención, precisión y concentración en aquellas actividades laborales que requieren uso de determinada habilidad. El nivel de desempeño y la producción disminuyen considerablemente se vuelven cada vez más bajos y se cree que este descenso es una de las causas principales de los accidentes laborales (37).

Dimensión 3: Fatiga psicológica

Son labores que exigen información y aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable como: actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc (38).

INSTRUMENTOS PARA MEDIR LA FATIGA LABORAL

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario está estructurada con 12 preguntas con 3 dimensiones para que el personal de enfermería conteste de forma anónima e individual, enfocando la veracidad de sus respuestas, el cual fue sometido a juicio de experto en el año 2016, fue aprobado, validado y utilizado en varias tesis (39,40)

2.3. TEORISTA DE ENFERMERIA

Callista Roy nació 14 de octubre de 1939 en Los Ángeles – California conocida por haber creado el Modelo de Adaptación de Roy, donde consideraba al hombre como un ser bio-psico-social con su entorno siempre cambiante y adaptable. Define a la enfermería como un sistema de conocimientos teóricos por medio de análisis y relacionados con los cuidados del ser humano sano o enfermo (41). Este modelo tiene relación con este tema de condiciones de trabajo y fatiga, porque abarca las áreas fisiológicas, autoimagen, dominio del rol, interdependencia, ya que el objetivo de este modelo es que el ser humano alcance su máximo nivel de adaptación, y se sabe que en cada ámbito laboral las condiciones que se dan en el trabajo y los niveles de cansancio que los enfermeros pueda percibir son diferentes, pero tienen siempre la capacidad de adaptarse a diferentes áreas e instituciones donde se pueda laborar (42).

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

HI: Existe relación entre la carga y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

2.4.1. Hipótesis Específicas

HI: Existe relación entre la dimensión la presión de tiempo y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

HI: Existe relación entre la dimensión organización de trabajo y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

HI: Existe relación entre la dimensión esfuerzo mental y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

HI: Existe relación entre la dimensión esfuerzo físico y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación empleada es de Método Hipotético deductivo, pues esto permitirá probar y corroborar mi hipótesis (43).

3.2. ENFOQUE INVESTIGATIVO

La investigación empleada es de enfoque cuantitativo y correlacional, porque las variables son operacionalizadas y dan a conocer su relación, descriptivo porque describe hechos sociales en un lugar y geográfica determinada (43).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación empleada es de tipo aplicada, puesto que solo busca analizar, ampliar, enriquecer y profundizar los conocimientos científicos que existe en nuestra realidad para perfeccionar sus contenidos (44).

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación empleada es de no experimental y de corte transversal porque se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento, lugar y tiempo determinado (44).

3.5. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.5.1. Población

En la investigación la Población cuenta con 85 Profesionales de enfermería asistenciales que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados intensivos.

3.5.2. Muestra

En la investigación la muestra cuenta con 85 personas que trabaja como Profesional de enfermería asistencial que laboran en el servicio de la Unidad de Cuidados intensivos. La muestra es censal.

A. Criterios de inclusión

- Enfermeras de todas las edades adultas.
- Enfermeras trabajando en unidad de cuidados intensivos
- Enfermeras con título
- Enfermeras que aceptaron dar su consentimiento.
- Enfermeras que comprendieron, leyeron y escribieron de forma adecuada.
- Enfermeras que asistieron a su turno y aplicaron el instrumento.

B. Criterios de exclusión

- Enfermeras con descanso médico.
- Enfermeras con aislamiento.
- Enfermeras que no asistieron a su turno.
- Enfermeras que no desearon participar del estudio

3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Tabla para la operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (niveles o rangos)
VI: SOBRECARGA	Exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo constante (17)	Sobrecarga laboral en enfermería es la demanda de actividades o intervenciones que tiene que realizar el personal de enfermería, en relación a la calidad del cuidado que puede brindarle al paciente; considerando el esfuerzo físico, mental y afectivo, mayormente la enfermera se ve incapaz de satisfacer todas (18).	SOBRECARGA FISICA	Posición	Ordinal	(48-60) Alta (34-47) Media (20-33) Baja
				Postura		
				Carga pesada		
				Entorno		
			SOBRECARGA MENTAL	Procesos		
				Responsabilidades		
				Cansancio		
				Información		
			PRESION A TIEMPO	Guardia		
				Ritmo de trabajo		
				Programación		
				Turnos		
			ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	Irritabilidad		
				Funciones		
				Trabajo en equipo		
				Iniciativa		
V2: FATIGA	Es una sensación de agotamiento que se experimenta después de un trabajo físico o intelectual asociado al puesto de trabajo, prolongado o intenso y que consiste en un cansancio extremo tanto a nivel físico como mental. (26)	La fatiga es un indicador de que algo debe ser atendido, bien por los trabajadores mismos, bien en las condiciones laborales o en la organización y las consecuencias de no hacerlo pueden repercutir en nuestra salud y bienestar y en la de otros (27)	FATIGA MUSCULAR	Actividad física exigente	Ordinal	(1) No aceptable (2) Aceptable (3) Muy Aceptable
				Condiciones ergonómicas		
			FATIGA DE HABILIDADES	Cansancio visual		
				Poca atención a sus funciones		
			FATIGA PSICOLOGICA	Trastornos del sueño		
				Perturbaciones psíquicas		

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos en el personal de enfermería para las variables sobrecarga y fatiga laboral se realizó con previo conocimiento, coordinación, permiso y consentimiento de la jefa del servicio y las encuestadas.

3.7.1. Técnica

Para la variable SOBRECARGA se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue cuestionario del autor Nieto M. consta de 40 preguntas son: sobrecarga física (10 preguntas), sobrecarga mental (10 preguntas), presión de tiempo (10 preguntas), organización del trabajo (10 preguntas).

Para la variable FATIGA se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue cuestionario que según Salkind citado por Valderrama consta de 13 preguntas estructuradas son: fatiga muscular (4 preguntas), fatiga de habilidades (4 preguntas), y fatiga mental (4 preguntas).

3.7.2. Descripción

Para la variable SOBRECARGA el cuestionario consta de 40 preguntas: donde 1 es SI y 0 es No.

Para la variable FATIGA el cuestionario que consta de 12 preguntas estructuradas: donde 1 es SI y 0 es No

3.7.3. Validación

En el caso de la primera variable sobrecarga laboral, el instrumento fue sometido a diversos procedimientos de validación como juicio de expertos, además se realizó una prueba piloto al 30% de la muestra (30) y el análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach (0.885), por tanto, se trata de un instrumento fiable que hará mediciones estables y consistentes.

Para Valderrama (2014, p. 205) El instrumento se sometió a juicio de expertos, en el cual, los ítems de la prueba, permite ser una muestra representativa de los indicadores del instrumento Medido

3.7.4. Confiabilidad

Para medir la confiabilidad del instrumento (Sobrecarga laboral), se utilizó el Índice de consistencia interna de Alfa de Cronbach, el valor alfa obtenido fue ($\alpha=0.825$). En el caso del instrumento (Bienestar psicológico), el valor del Alfa obtenido fue ($\alpha=0.832$) ambos resultados

están por encima del 0,7 en consecuencia se trata de instrumentos fiables que hará mediciones estables y consistentes

En la presente investigación fue probada su confiabilidad a través del alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento politómico se halló una muy confiable confiabilidad de 0.684 en la variable 1 según Sánchez en el año 2011.

3.8. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de análisis estadístico, se utilizó el programa SPSS Statistics versión 25.0 el cual dio resultados estadísticos de los instrumentos aplicados, luego se pasó los datos al programa de Microsoft Excel para la elaboración de los gráficos y las tablas y para el análisis estadístico se empleó la prueba de CHI-CUADRADO.

3.9. ASPECTOS ÉTICOS

Principio de autonomía

Se respetó la opinión de cada enfermero(a) durante el trabajo de investigación mediante la aplicación del instrumento en el cual cada enfermero(a) fue capaz de responder de forma libre sin verse influenciado por otras personas.

Principio de No maleficencia

Con el proyecto no se buscó hacer daño a nadie, al contrario, se evitó crear consecuencias negativas y evitar riesgos físicos de quienes conforman el Servicio de Cuidados Intensivos sobre todo en el personal de enfermería.

Principio de Beneficencia

Mediante la aplicación del instrumento y los resultados de este proyecto, se tomó medidas para así poder ayudar a obtener buenos resultados para la mejoría de Servicio de Cuidados Intensivos.

Principio de Justicia

El instrumento se aplicó a todos los enfermeros(a) que asistieron a sus turnos, y los resultados se le informo a la jefa de la Unidad de Cuidados Intensivos quien ya tomo las medidas justas para todos los enfermeros(a) pensando en el bienestar físico y psicológico de cada uno de los enfermeros(a) encuestado

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																							
	Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema	■	■	■																					
Búsqueda bibliográfica		■	■	■	■																			
Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes			■	■	■	■																		
Importancia y justificación de la investigación				■	■	■	■																	
Objetivos de la investigación					■	■	■	■																
Enfoque y diseño de investigación							■	■	■															
Población, muestra y muestreo							■	■	■	■														
Técnicas e instrumentos de recolección de datos							■	■	■	■														
Aspectos bioéticos								■	■	■														
Métodos de análisis de la información									■	■	■													
Elaboración de aspectos administrativos del estudio										■	■	■	■											
Elaboración de los anexos													■	■	■	■								
Aprobación del proyecto																	■	■	■	■				
Sustentación del proyecto de estudio																					■	■	■	■

4.2 Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Encuestadores	s/. 50.00	1	s/. 50.00
Bioestadísticos	s/. 400.00	1	s/. 400.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Archivadores	s/. 15.00	2	s/. 30.00
Tinta Impresora	s/. 90.00	1	s/. 90.00
USB	s/. 20.00	1	s/. 20.00
Lápices	s/. 1.00	5	s/. 5.00
Lapiceros	s/. 1.00	50	s/. 50.00
SERVICIOS			
Fotocopias	s/. 0.10	50	s/. 50.00
Anillados	s/. 10.00	5	s/. 50.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Movilidad, uso de computador s/. 100.00	s/. 100.00		
TOTAL			
		s/. 845	

REFERENCIAS

1. Lee Terry C., Beaver A., Enfermería de cuidados intensivos. 1er Ed. México: Editorial El Manual Moderno: 2012
2. Castro, C., Moreno, C., y Paredes, H. (2016). Calidad del Cuidado de Enfermería y Grado de Satisfacción del Usuario Externo del Centro de Salud San Juan, año 2016. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos - Perú. Recuperado de http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4461/Claudia_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1
3. Ministerio de Salud. Norma Técnica de los Servicios de Cuidados Intensivos e Intermedios [Internet]. 2006. 1-57 p. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3372.pdf>
4. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. OPS. 2019. (Tesis de titulación). (citado 2020, Setiembre 05). Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es.
5. Diario Gestión. Minsa: Faltan incorporar más de 11,000 médicos especialistas en todo el país. 2020 (Citado 2020 Setiembre 07) 68 (Internet) Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/minsa-solo-una-region-del-peru-supera-el-nivel-de-enfermeros-recomendados-por-la-oms-y-no-es-lima-noticia/>.
6. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. OPS. 2019. (Tesis de titulación). (citado 2020, Setiembre 05). Recuperado de: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es.
7. Huamán R. Sobrecarga Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. Lima – Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2019 (Tesis de titulación) (Citado 2020 setiembre 15) Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40649/Huam%c3%a1n_VRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

8. Kowalczyk K, Krajewska E, Sobolewski M. El efecto recíproco de los aspectos psicosociales en las condiciones laborales de las enfermeras. *Rev. Frente. Psychol.*, 15 de agosto de 2017. (Internet). (citado 2020, Setiembre 05). Recuperado de: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01386/full>.
9. Campusano M. y Huamán M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. (Tesis de especialista). Universidad Privada Norbert Wiener. Perú. 2018
10. Gonzales S. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 [Tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: file:///C:/Users/lenovo/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Gonzales_SEM%20(1).pdf
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. Comezaquira C, Terán G, Quijada P, Carga laboral y obstáculos de rendimiento del Ana personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos: *Rev Cubana Enfermer* 2022;vol.37 no.4 Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009
13. Oliveira P, Fátima C, Vieira L, Miranda L, Sérvio T, Tavares G. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Rev Electrónica Trimestral de Enfermería*. N° 59. 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.400781>.
14. León L. Sobrecarga Laboral y su relación con el Síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho. [Tesis pregrado]. Lima: Facultad de Medicina, Universidad Federico Villareal; 2018. Disponible en: file:///C:/Users/MARIBEL/Downloads/UNFV_Le%C3%B3n_Coraz%C3%B3n_Lisset_Milagros_Victoria_T%C3%ADtulo_Profesional_2019.pdf

15. Puglisevich S. Sobrecarga y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. [Tesis posgrado]. Trujillo: Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo; 2019. Disponible: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31077/puglisevich_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. 5. 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&localeattribute=es>
17. Canales-Vergara, M.; Valenzuela-Suazo, S. y Paravic-Klijn, T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enferm. univ* [online]. 2016, vol. 13 n.3, pp.178-186. ISSN 2495-8421. [Citado el 8 de mayo de 2018] Disponible desde: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004> Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. (1° ed.). Santiago de Chile: Andros Impresores; 2003. [Internet]. [Consultado 1 de julio de 2018]. Disponible desde: <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>.
18. Guerrero, L., Huamán, C., y Manrique, C. (2017). Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada. (tesis de segunda especialización de enfermería). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/718/Carga_GuerreroHernandez_Leidy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Saltos, M., y Pérez, C. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. 34(2), 20-38. Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>.
20. Cornejo ME, Tito JN. Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital II Regional Honorio Delgado, Arequipa - 2018. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. [Tesis de Licenciatura] Perú. [internet] 2019. Disponible desde: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos. *Ciencia y Cuidado* [revista en

- internet]2020[acceso 27 de mayo 2022]. 7(2):1. Disponible en: 24
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/download/1698/3076?inline=1>
22. Comezaquira A, Terán G, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Revista cubana de enfermería [revista en Internet] 2021[acceso 28 de mayo 2022]. 37(4):1–21. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3942>
 23. Campusano M. y Huamán M. Efectos de la sobrecarga de trabajo en el desempeño laboral del personal de enfermería. (Tesis de especialista). Universidad Privada Norbert Wiener. Perú. 2018
 24. Mantilla M, Regina C, Zeledón B. La sobrecarga de trabajo y su incidencia en el estrés laboral de las y los docentes de las carreras de Trabajo Social y Comunicación Social de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN-León. [Tesis pregrado]. Nicaragua: Facultad de ciencias de la educación y humanidades, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2014.
 25. Síndrome de Burnout: 14 signos de agotamiento laboral [Internet]. [citado 6 de junio de 2019]. Disponible en: <https://www.institutoneurociencias.med.ec/blog/item/15033-sindrome-de-burnout-14-signos-de-agotamiento-laboral>
 26. Ceballos-Vásquez P. Carga mental de trabajo en enfermeras/OSDE unidades de paciente crítico. SANUS [revista en Internet] 2019[acceso 28 de mayo 2022]. 1:12–20. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/51/34>
 27. Lopera Betancur MA, Forero Pulido C, Paiva Duque LE, Cuartas VM. El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. Rev Cuid [Internet]. diciembre de 2016 [citado el 12 de octubre de 2018];7(2):1262–70. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732016000200003&lng=en&nrm=iso&tlng=es
 28. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018. Universidad señor de Sipán, Chiclayo, Perú 2018 (Tesis de titulación). (citado 2020, A Septiembre 20). Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5623>
 29. Nieto M. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Universidad Cesar Vallejo, 2019. (Tesis de titulación). (citado 2020,

- Septiembre 20). Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31075/nieto_ps.pdf?sequence=1.
30. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta ed. I EM-H, editor. México; 2014. 634 p
 31. Salud - Fatiga definición. [Internet].[actualizado 01 Abr 2009; citado 03 Nov 2018]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/salud/fatiga.ph>
 32. Aaronson LS, Teel CS, Cassmeyer V, et al. Definición y medición de la fatiga . Imagen J Nurs Sch . 1999; 31 : 45–50. [PubMed] [Google Académico]
 33. Prevenir el cansancio del personal de salud.[Internet].[citado 03 Nov 2018].Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists>
 34. Fatiga: causas, síntomas, tratamientos y más [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <http://foromed.com/fatiga-causas-sintomas-tratamientos-mas>
 35. Fatiga Laboral [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: http://www.jmcpri.net/glosario/fatiga_laboral.htm
 36. Arce M., Giraldo A., Román K. Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en las enfermeras de las unidades críticas de un Hospital nacional – 2017. Enfermería Univ. [Internet]. 2020;50(4):5–32. [citado 16 Jun 2020] Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/783/Relacion_ArceFlores_Margarita.pdf?sequence=3&isAllowed=y
 37. Fatiga física – LosRecursosHumanos.com [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/fatiga-fisica>
 38. De Arquer, M. (2003). Carga mental de trabajo: fatiga. Recuperado de: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_445.pdf
 39. Ruiz Cárdenas D. Fatiga Laboral y la Mejora Continua del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima,2016. Universidad Cesar Vallejo, Lima 2017 (tesis de titulación). (citado 2017. A Septiembre 20). Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8783/Ruiz_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 40. Bernal C. Metodología de la investigación. 4ta. Edici. Colombia: Pearson; 2016. 400 p.

41. Modelos y teorías de la enfermería. [Internet]. [citado 14 Jun 2020]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/wiki/Modelos_y_teor%C3%ADas_de_la_enfermer%C3%ADa
42. Descripción y análisis de los modelos y teorías de enfermería. [Internet]. [citado 14 Jun 2020]. Disponible en: <https://www.congresohistoriaenfermeria2015.com/sor.html>
43. Bernal C. Metodología de la investigación. 4ta. Edici. Colombia: Pearson; 2016. 400 p.
44. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodologia de la Investigacion. 6ta ed. I EM-H, editor. México; 2014. 634 p

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Carga y fatiga laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V1: Sobrecarga Laboral DIMENSIONES: Sobrecarga Física Sobrecarga Mental Presión de tiempo Organización del trabajo V2: Fatiga Laboral DIMENSIONES: Fatiga muscular de habilidades Fatiga mental	TIPO DE INVESTIGACION
¿Cuál es la relación entre la carga y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Essalud, Lima -2022?	Determinar la relación entre la carga y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos	Existe relación entre la carga y fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos		La investigación empleada es de tipo aplicada, puesto que solo busca analizar, ampliar, enriquecer y profundizar los conocimientos científicos que existe en nuestra realidad para perfeccionar sus contenidos.
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		METODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACION
¿Cuál es la relación entre la dimensión esfuerzo físico y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos?	Determinar la relación entre la dimensión esfuerzo físico y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.	Existe relación entre la dimensión el esfuerzo físico y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos		Método: Hipotético deductivo Descriptivo - correlacional Diseño: Enfoque cuantitativo No experimental y de corte transversal
¿Cuál es la relación entre la dimensión esfuerzo mental y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos ?	Determinar la relación entre la dimensión esfuerzo mental y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.	Existe relación entre la dimensión la esfuerzo mental y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos		POBLACION MUESTRA
¿Cuál es la relación entre la dimensión la presión de tiempo y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos?	Determinar la relación entre la dimensión la presión de tiempo y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.	Existe relación entre la dimensión la presión de tiempo y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos		Población: cuenta con 85 Profesionales de enfermería asistenciales que laboran en el servicio de la UCI Muestra: Censal
¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de trabajo y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos?	Determinar la relación entre la dimensión organización de trabajo y la fatiga laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos	Existe relación entre la dimensión la organización de trabajo y la fatiga en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos		

ANEXO 2: INSTRUMENTO

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

I. Datos Generales:

Edad

- a) 21 a 30 años () 1
- b) 31 a 40 años () 2
- c) 41 a 50 años () 3
- d) 51 a más años () 4

Sexo

- a) Masculino () 1
- b) Femenino () 2

SOBRECARGA LABORAL

CODIFICACION	
1	0
SI	NO

PUNTAJES		
20 - 33	34 - 47	48 - 60
BAJA	MEDIA	ALTA

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

SOBRECARGA MENTAL		SI	NO
1.	El nivel de atención requerido para la ejecución de actividades y procedimientos es elevado		
2.	Su trabajo le permite realizar alguna pausa.		
3.	En su trabajo tiene que hacer más de una tarea a la vez.		
4.	Se puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas.		
5.	El cansancio que le produce su trabajo es elevado.		
6.	La cantidad de información con la que trabaja es excesiva.		
7.	La información que recibe es de fácil entendimiento.		
8.	En su trabajo se evita la memorización excesiva de datos.		
9.	Existe en el hospital una política para limitar la programación continua de guardias		
10.	En su trabajo se cumple con limitar la programación continua de guardias.		

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		SI	NO
11.	Su ritmo de trabajo es rápido.		
12.	Le es difícil seguir el ritmo de trabajo impuesto.		
13.	Su ritmo de trabajo viene determinado por la cantidad de pacientes		
14.	Su ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo		
15.	Conoce los procesos y equipos usados en su trabajo		
16.	Su trabajo suele realizarse sin interrupciones.		
17.	Su programación de trabajo es por turnos		
18.	Su programación de trabajo (su horario) se le comunica con anticipación		
19.	Se tiene en cuenta su opinión al momento de realizar su programación de turnos		
20.	Las tareas que realiza hacen que se siente irritado o inseguro.		

PRESIÓN DE TIEMPO		SI	NO
21.	Conoce la totalidad de funciones que debe realizar.		
22.	Conoce para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
23.	Se le capacita está en relación con el trabajo que realiza		
24.	Se le permite tomar la iniciativa en la resolución de incidencias.		
25.	Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo		
26.	Se carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar.		
27.	Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas		
28.	Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente.		
29.	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta su opinión.		
30.	Se le informa sobre la calidad del trabajo realizado.		

CODIFICACION		
1	2	3
NO ACEPTABLE	ACEPTABLE	MUY ACEPTABLE

FATIGA LABORAL		1	2	3
1.	¿Las actividades físicas exigentes o el ritmo de trabajo excesivo limitan su desempeño laboral en el Hospital?			
2.	¿Considera usted que mantenerse las doce horas consecutivos de pie supera su capacidad llegando a un estado de fatiga muscular?			
3.	¿Considera Ud. a las condiciones físicas laborales inadecuadas como exposición a riesgos constantes dentro del hospital?			
4.	¿Cree usted a la inadecuada ubicación de los monitores como un riesgo latente de accidente laboral?			
5.	¿El alumbrado y la iluminación en su área de trabajo es el adecuado?			
6.	¿Cree usted el alumbrado y la iluminación inadecuada le afecta su visión?			
7.	¿La utilización continua de monitores y computadoras le causa molestias en su visión?			
8.	¿Considera que se distrae con facilidad durante la realización de sus actividades?			
9.	¿Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente?			
10.	¿En su área de trabajo la exposición prolongada a ruidos molestos de ventilador mecánico y bombas de infusión le produce irritabilidad?			
11.	¿Siente que su trabajo le genera ansiedad?			
12.	¿Se siente agotado y cansado con el trabajo que realiza y se deprime con facilidad?			

Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio que lleva por título: “SOBRECARGA Y FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS”. Antes de decir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómesese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular que figura en su correo. No deber dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiese sido resueltas.

Título de proyecto: “Sobrecarga y fatiga laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos”.

Nombre de la investigadora: Lic. Terrazo Paz Mayté Ivette

Propósito de estudio: Determinar la sobrecarga y fatiga laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos

Participantes: Licenciadas en enfermería del servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes: y riesgos: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si.

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto de la investigadora: 962267948 celular

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identificación:

Correo electrónico o institucional:

FIRMA

