



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

Trabajo Académico

Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de
un hospital de Lima, 2026

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autora: Quispe Silva, Andrea Augusta


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9735-3050>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

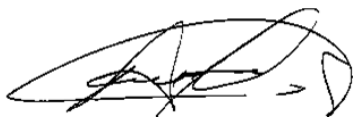
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 19/02/2026

Yo, **Quispe Silva Andrea Augusta**, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026” Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de (33) (treintitrés) % con código **oid: 14912:558748259** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

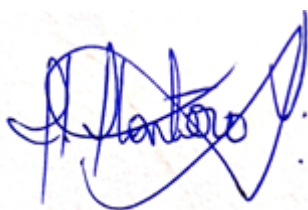
Así mismo:

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


Quispe Silva Andrea Augusta
DNI: 41348503



.....
Firma

Marcos Antonio Montoro Valdivia
DNI: 09542548

Lima, 19/02/2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 19/02/2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El resultado muestra un 13% excedente en la similitud general y un 7% excedente en la primera fuente primaria.
 Estos excedentes corresponden a aspectos metodológicos que se centran mayormente en los anexos los cuales son: la matriz de consistencia, los dos instrumentos y el formato de consentimiento informado.

Dedicatoria

A Dios, fuente de vida y fortaleza, por guiar cada uno de mis pasos y darme la oportunidad de servir a través de mi vocación.

A mi familia, quienes han sido mi inspiración constante. Su amor, paciencia y apoyo incondicional me han dado la fuerza necesaria para continuar aun en los momentos más difíciles.

Dedico este logro a mis padres, por inculcarme el valor del esfuerzo y el deseo de superación, y a todos aquellos que creen en el poder de la fe, el conocimiento y el servicio.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a mi Padre Celestial por bendecirme con la oportunidad de aprender y crecer en esta especialidad.

A mis docentes y mentores, quienes compartieron su experiencia y conocimiento con entrega y dedicación, guiándome en este camino de preparación académica y profesional.

A mis colegas y amigos, por su apoyo fraterno y por ser parte de esta etapa que me ha permitido crecer no solo como profesional, sino también como persona.

Y con todo mi corazón, agradezco a mi esposo y a mis hijos, quienes son mi mayor motivación. Su comprensión y sacrificio me recordaron que todo esfuerzo tiene un propósito mayor. Este logro también es de ustedes.

Jurado

Presidente : Dra. Efigenia Celeste Valentin Santos
Secretario : Mg. Leslie Elizabeth Pena Guerrero
Vocal : Mg. Carmen Paula Tello Jiménez

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Formulación general	3
1.2.2. Formulaciones específicas	3
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación	4
1.4.1. Justificación teórica.....	4
1.4.2. Justificación metodológica.....	5
1.4.3. Justificación práctica.....	5
1.5. Delimitación.....	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 de la investigación	7
2.1.1. Antecedentes internacionales	7
2.1.2. Antecedentes nacionales	9
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Formulación de hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general.....	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. 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	23
3.7.4.	Confiabilidad.....	23
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9.	Aspectos éticos.....	24
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	26
4.1.	Cronograma.....	26
4.2.	Presupuesto	27
	ANEXOS	37
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	38
	Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.....	50
	Anexo 03: Consentimiento informado.....	56
	Anexo 04: Informe de originalidad.....	58

Resumen

La investigación contó con el objetivo de “determinar la relación entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos”. Métodos: Se efectuará una investigación aplicada, cuantitativa, no experimental y transversal, con una cohorte de 80 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026, que colaborarán por medio del uso de dos fichas de observación. Tras su implementación, la información obtenida será organizada y codificada en un repositorio de registros, la cual se procesará con el SPSS 26.0, empleando técnicas de índole descriptiva e inferencial. En este último caso, se recurrirá al Rho de Spearman, recurso que facilitará contrastar la coherencia y solidez de las conjeturas propuestas, posibilitando así la formulación de las conclusiones a partir del análisis de los fenómenos indagados.

Palabras claves: “Carga laboral”, “estrés”, “enfermera”, “cuidados intensivos”.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between workload and stress of the intensive care unit nurse. Methods: An applied, quantitative, non-experimental and cross-sectional research will be carried out with a cohort of 80 nurses from the intensive care unit of a hospital in Lima, 2026, who will collaborate through the use of two observation cards. After its implementation, the information obtained will be organized and coded in a repository of records, which will be processed with SPSS 26.0, using descriptive and inferential techniques. In the latter case, Spearman's Rho will be used, a resource that will facilitate the contrast of the coherence and solidity of the proposed conjectures, thus making it possible to formulate the conclusions based on the analysis of the phenomena investigated.

Keywords: Workload, stress, nurse, intensive care.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que más del 80% del personal de enfermería se concentra en países que solo representan el 50% de la población mundial, lo que revela una distribución inequitativa del recurso humano en salud. Esta situación se ve agravada por el envejecimiento de la fuerza laboral, ya que se estima que uno de cada seis profesionales de enfermería se jubilará en la próxima década, lo que intensifica la carga de trabajo sobre quienes permanecen activos, comprometiendo su rendimiento profesional (1).

En concordancia con esta problemática, un estudio efectuado en China en 2022 determinó que el 45% del personal de enfermería experimenta altos niveles de estrés asociados a la sobrecarga laboral, siendo esta condición estadísticamente significativa con respecto al compromiso laboral. Además, se concluyó que el exceso de carga incide negativamente en el desempeño profesional (2).

De forma similar, una investigación desarrollada en España en 2021 identificó que cerca del 70% del personal de enfermería presentaba niveles intermedios de estrés ocupacional, principalmente vinculados al volumen de tareas y la complejidad de los protocolos asistenciales. Asimismo, un 18.1% de los encuestados reportó un estrés laboral elevado (3).

Por otro lado, en Marruecos 2023, se reportaron altos niveles de estrés entre los profesionales de enfermería de los servicios de emergencia, atribuidos a factores como conflictos jerárquicos, déficit de personal, exceso de funciones y agresiones por parte de familiares de pacientes. A esto se sumó la escasa disponibilidad de mecanismos eficaces para el afrontamiento del estrés, lo que se tradujo en una menor satisfacción laboral y un deterioro del rendimiento profesional (4).

En esa misma línea, datos provenientes de Arabia Saudita indicaron que el 65% de las enfermeras en áreas de emergencia padecían estrés crónico relacionado con la sobrecarga laboral y las secuelas de la pandemia, lo cual afectó su capacidad para desempeñar sus funciones de manera óptima (5).

En el ámbito normativo, se detectaron vacíos en países como Colombia, donde hasta el año 2024 no existía una legislación obligatoria que estableciera una proporción mínima de enfermeros por paciente. Esta ausencia de regulación ha facilitado una carga laboral excesiva en el personal de salud (6).

Asimismo, en México el 2024, se ha documentado una asociación directa entre la carga laboral elevada y la ocurrencia de errores médicos, agotamiento físico y emocional, así como una alta rotación de personal. Esta situación también incide en la seguridad del paciente, con mayores tasas de complicaciones clínicas, mortalidad, y una menor adherencia a protocolos de prevención de infecciones intrahospitalarias (7).

En el caso del Perú, un estudio de 2022 resaltó la importancia de brindar mejores condiciones en las actividades laborales y dotar de recursos suficientes a las enfermeras, especialmente en contextos de pobreza, donde la precariedad de la infraestructura sanitaria incrementa el desgaste físico, emocional y los niveles de estrés (8). En ese mismo país, una investigación realizada en Lima con una muestra de 550 enfermeros reveló que más del 40% reportaba estrés ocupacional de nivel moderado, influenciado en gran medida por factores del entorno laboral (9).

Finalmente, un estudio desarrollado en un área de emergencia y en la unidad de atención intensiva de Lima reportó que el 34.1% del personal de enfermería padecía estrés de intensidad moderada, lo cual se reflejaba en un desempeño laboral regular, evidenciando el impacto perjudicial del estrés crónico sobre la salud del profesional y la calidad de atención (10).

En el sitio de investigación en la UCI de un hospital de Lima, se ha logrado evidenciar, a través de conversaciones informales con las enfermeras, algunas situaciones que podrían estar afectando su bienestar laboral. Las enfermeras refieren una alta exigencia física y emocional derivada de la atención constante a pacientes en estado crítico, la toma de decisiones en contextos de urgencia y la responsabilidad de ejecutar procedimientos complejos en lapsos muy cortos de tiempo. Además, algunas manifiestan que la dotación de personal no siempre resulta suficiente para cubrir adecuadamente la demanda del servicio, lo cual las obliga a asumir múltiples funciones de forma simultánea. Estas condiciones, percibidas por las propias profesionales, parecen configurar una carga laboral intensa que podría estar relacionada con niveles elevados de estrés, lo que justifica la necesidad de investigar esta problemática desde un enfoque contextualizado que permita generar propuestas orientadas al cuidado del personal de salud.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Formulación general

¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?

1.2.2. Formulaciones específicas

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga afectiva y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos?

¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga afectiva y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos

Identificar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos

Identificar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La indagación tiene el fin de poder aportar en el estudio de la carga en el trabajo y la tensión en enfermeras de UCI, áreas caracterizadas por su alta demanda asistencial, toma de decisiones críticas y exposición constante a situaciones de riesgo. Comprender estas variables desde una perspectiva científica permite identificar factores que afectan la salud mental y física del profesional de enfermería, así como el impacto que ello tiene sobre la calidad del cuidado

brindado. Además, analizar los mecanismos de afrontamiento y las respuestas adaptativas ante el estrés permite generar propuestas de mejora en el entorno laboral y en las estrategias de gestión del talento humano en salud. Este estudio se fundamentará en la teoría de Adaptación desarrollada por la teorista Roy, el cual refiere que el individuo posee la habilidad de ajustarse a diversas circunstancias de salud con los estímulos necesarios, así como la teoría de Sistemas desarrollada por Betty Neuman, que interpreta al sujeto como un sistema que interactúa con su entorno, donde los estresores y las respuestas de defensa son claves para mantener el equilibrio y la salud.

1.4.2. Justificación metodológica

La disertación se efectuará con un paradigma cuantitativo, el cual permite obtener datos objetivos, fiables y medibles acerca de la percepción los fenómenos. Por medio del uso de herramientas estandarizadas y validadas, se podrá establecer relaciones entre las variables de estudio y generar evidencia empírica que contribuya a una mejor comprensión del fenómeno investigado. Asimismo, la rigurosidad en el diseño metodológico garantiza la reproducibilidad del estudio y la posibilidad de comparación con otras realidades similares, lo cual fortalece su validez científica.

1.4.3. Justificación practica

Los hallazgos en el presente estudio podrán ser utilizados por los gestores hospitalarios, jefaturas de enfermería y responsables de recursos humanos para implementar estrategias orientadas a disminuir la sobrecarga en el trabajo y controlar el estrés en las enfermeras en UCI, esto, a su vez, contribuirá a brindará condiciones más adecuadas para sus labores, la satisfacción profesional y el grado de atención proporcionada a los usuarios en estado crítico. Asimismo, los hallazgos permitirán sustentar intervenciones orientadas al bienestar del

personal, como programas de apoyo psicosocial, redistribución de tareas, adecuación de turnos o fortalecimiento del clima organizacional

1.5. Delimitación

1.5.1. Temporal

La disertación se efectuará en el lapso de junio hasta noviembre 2026.

1.5.2. Espacial

Se aplicará en la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Alba et al. (11) en 2025 en Argentina tuvieron por objetivo “Determinar la carga laboral y el grado de estrés e identificar los principales elementos estresantes que afectan actualmente a los enfermeros de un centro hospitalario”. Disertación descriptiva, transversal con 41 especialistas en enfermería. Se usó la NSS (confiabilidad 0.84). Resultados: el 100 % presentó algún grado de tensión; más del 65% lo experimenta ocasionalmente y más del 34% con incidencia. Los factores de estrés predominantes fueron la sobrecarga laboral en un aproximado del 49%, la pérdida y el sufrimiento de los pacientes con casi un 30% y la inseguridad respecto al tratamiento con más del 29%. Los varones reportaron una tensión elevada en más del 84%, en contraste con las féminas con cerca del 26%. Conclusión: La tensión en los especialistas en enfermería se relaciona principalmente con la carga de trabajo y el sufrimiento de los pacientes.

Selda y Kavrut (12) en el año 2024 en Turquía, tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre la carga de trabajo mental y los niveles de agotamiento de enfermeras de cuidados intensivos”. Estudio descriptivo-correlacional realizado con 156 enfermeras de UCI en un hospital del sur de Turquía (sept.-dic. 2023). Se usaron tres instrumentos: formulario de información, Escala de Carga Mental de Trabajo y Escala de Agotamiento de Maslach. Resultados: el 95.5 % percibió una carga mental elevada. Se halló una asociación positiva significativa entre los elementos indagados. El modelo de regresión indicó que ser mujer y la carga emocional influyen en el agotamiento emocional (50.1 % de la variabilidad), en la realización personal (19 %) y en la despersonalización (24.4 %). Conclusión: A mayor carga mental, mayor nivel de agotamiento en las enfermeras.

Espinel et al. (13) en 2022 en Ecuador, tuvieron la finalidad de “Evaluar la sobrecarga laboral de los enfermeros de las unidades de cuidados intensivos en los Hospitales Generales

de Portoviejo y Manta”. Estudio descriptivo, transversal, correlacional y no experimental con 70 enfermeros. Se aplicaron dos cuestionarios. La edad promedio fue de 35,7 años; el 91,4 % eran mujeres y el 95,7 % tenía formación universitaria. El 19 % trabajaba turnos rotativos y el 81,4 % tenía entre 1 y 19 años de antigüedad. Se halló sobrecarga media en los turnos de la mañana con un aproximado del 63% y de la tarde con más del 79%, y sobrecarga alta en el turno nocturno (100 %). La exigencia resultó inferior en el turno de la mañana ($96,24 \pm 25,6$) y más elevada en el turno nocturno ($141,7 \pm 10,8$), con diferencias significativas ($p < 0,05$). La mayor sobrecarga NAS ocurrió en el turno nocturno, excepto en movilización y cambios posicionales. El cuidado y apoyo al paciente y familiares tuvo los puntajes más altos. En conclusión, se evidenció exceso de carga laboral en todos los turnos, con mayor incidencia durante el turno nocturno

Molina et al. (14) en 2021 en Chile, contaron con la finalidad de “Identificar los estresores laborales, con énfasis en la carga laboral, que generan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos”. Disertación descriptiva, transversal con 37 especialistas en enfermería. Más del 48% de los agentes estresantes se vinculan con la sobrecarga de trabajo, resaltando actividades extralaborales a la práctica asistencial y la carencia de espacio para proporcionar soporte emocional. En el plano mental, genera estrés realizar intervenciones dolorosas, y en ámbito social, más del 70% identifica como elemento generador de presión la falta de presencia médica durante el deceso del usuario. Concluyeron que predomina la sobrecarga laboral como principal factor estresante, lo que afecta el control del cuidado; también influye el sufrimiento del paciente, mientras que los factores sociales tienen menor impacto.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Arce y Ruiz (15) en 2024 en Lima contaron con el fin de “Determinar la relación entre la carga laboral y nivel de estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos COVID-19”. Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, con una muestra de 58 enfermeras de UCI. El 46,6 % presentó carga laboral media y nivel medio de estrés, y más del 34% carga de trabajo intermedio con grado bajo de tensión. Se halló un vínculo relevante entre carga de trabajo y grado de estrés ($r = 0,364$; $p < 0,0059$). Concluyeron que hay una asociación directa entre la carga de trabajo y la tensión en el personal asistencial de UCI COVID-19; a mayor carga laboral, mayor nivel de estrés.

Beltrán y Arévalo (16) en el año 2023 en Lima, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre carga laboral con el estrés del profesional de enfermería en el área de emergencia del Hospital de emergencia José Casimiro Ulloa”. Disertación cuantitativa, básica, transversal y correlacional. Se contó con 70 licenciados en enfermería del ámbito de urgencias. Resultados: el 10 % presentó carga laboral baja, el 59 % media y el 31 % alta. Respecto al estrés laboral, el 7 % mostró nivel bajo, el 57 % medio y el 36 % alto. Conclusión: se evidenció una asociación estadística relevante, moderada y favorable entre carga laboral y estrés laboral con un Rho de 0,554 y un p valor inferior al 0.05.

Castillo y Delgado (17) en 2023 en Lima tuvieron el fin de “Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos de la clínica Jesús del Norte 2023”. Estudio cuantitativo, correlacional, de corte transversal, no experimental, con 50 especialistas en enfermería. Se aplicaron dos cuestionarios para medir carga laboral y estrés. Resultados: Cerca del 25% presentó un grado elevado de tensión y más del 65% carga laboral media. La correlación entre ambas variables arrojó un p valor de 0.382. Concluyeron que no hay asociación relevante entre los elementos indagados en la disertación.

Jimenez (18) en el año 2022 en Lambayeque, tuvo como objetivo “Evaluar el grado de relación entre la carga laboral y el estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque”. Disertación básica, cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, con 48 especialistas en enfermería. Se aplicaron dos herramientas: una para medir el primer fenómeno (58 ítems, $\alpha = 0.79$) y otra para el segundo (29 ítems, $\alpha = 0.88$). La carga laboral se concentró en niveles bajos (39%) y medios (35%), siendo el trabajo por turnos y la organización del servicio los principales generadores de carga alta (29%). En cuanto al estrés, predominó en niveles medios (37%) y altos (29%). Conclusión: No hay asociación relevante entre los fenómenos examinados ($p = 0.965$).

Valeriano (19) en 2022 en Puno tuvo como propósito “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 del Hospital III EsSalud - Puno 2021”. Disertación descriptiva, correlacional y transversal, con 21 especialistas en enfermería de UCI y Emergencia. Resultados: el 52.2% presenta un nivel alto de estrés, 43.5% medio y 4.3% bajo. Los elementos que provocaron mayor tensión fueron la sobrecarga laboral (100 %), el deceso y aflicción del paciente en un aproximado del 74% y la indeterminación respecto al manejo terapéutico con más del 78%. En cuanto al segundo fenómeno, más del 56% reportó nivel alto, 39.1% medio y 4.3% bajo, destacando la carga física (60.9%) y mental (47.8%) como principales dimensiones. Conclusión: Se constató la evidencia de un vínculo relevante entre los elementos indagados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Carga laboral

Se puede entender como el conjunto de demandas laborales que exigen del trabajador la aplicación de conocimientos técnicos, habilidades específicas y destrezas particulares.

Cuando estas demandas superan ciertos umbrales, ya sea por su volumen o complejidad, pueden generar fatiga física, agotamiento mental y alteraciones emocionales. Esta sobrecarga puede clasificarse en dos tipos: cuantitativa, que hace referencia al número de tareas asignadas en relación con el tiempo disponible, y cualitativa, que implica tareas que exceden las capacidades individuales del trabajador (20).

En el contexto organizacional, toda actividad conlleva exigencias físicas que involucran al sistema musculoesquelético, así como adaptaciones en los sistemas circulatorio y respiratorio para responder al esfuerzo requerido. De este modo, el volumen de trabajo influye directamente en las respuestas fisiológicas del organismo, lo que permite conceptualizar el trabajo como un proceso que genera demanda física y altera el equilibrio fisiológico del cuerpo (21).

En el ámbito de la enfermería, una carga laboral elevada se ha asociado con mayores niveles de estrés y con riesgos para la seguridad del paciente, ya que la presión por el tiempo y las múltiples tareas pueden generar retrasos, errores y, en casos extremos, complicaciones clínicas e incluso desenlaces adversos. Este exceso de trabajo suele acompañarse de tensión emocional, agotamiento y sensación de amenaza constante, lo que repercute negativamente en la motivación laboral y el bienestar psicológico del profesional (22).

Además, pueden presentarse alteraciones fisiológicas, trastornos psicósomáticos, síntomas depresivos y deseos de abandono del trabajo. La sobrecarga cuantitativa está relacionada con irritabilidad, insatisfacción y deterioro físico, mientras que la cualitativa se vincula a estados de estrés, desmotivación y baja autoestima (23).

2.2.1.1. Dimensiones

Carga afectiva

Alude a la huella emocional que enfrentan los profesionales del cuidado, en particular las enfermeras, como consecuencia de la labor que realizan, la cual supone un contacto constante

con el dolor, la dolencia y el fallecimiento de los pacientes. Esta carga puede manifestarse en forma de estrés, agotamiento emocional, ansiedad, tristeza, y otros sentimientos negativos, afectando su bienestar y desempeño laboral (24).

Dentro del ámbito laboral de la enfermería, la carga afectiva está determinada principalmente por las emociones, las cuales tienen un papel crucial en la actitud del profesional, influyendo tanto en respuestas de aceptación como de rechazo. En su práctica diaria, las enfermeras se enfrentan constantemente a situaciones cargadas de sensibilidad: interactúan con pacientes en estados frágiles, desanimados y con condiciones de salud comprometidas, así como con familiares que, además de expresar su dolor, buscan recibir un trato empático y humano. Esta exposición continua a emociones intensas genera una carga emocional significativa, la cual puede convertirse en un factor desencadenante del desgaste emocional de la enfermera. Se ha observado que ciertas emociones se procesan de forma más rápida e intensa que otras, lo cual amplifica su impacto. Cuando este estado emocional se prolonga y se convierte en un rasgo persistente, pasa a conformar un estado de ánimo predominante, que puede influir directamente en la calidad del desempeño profesional (25).

Carga física

La carga de trabajo hace referencia al nivel de esfuerzo físico requerido para ejecutar una tarea determinada. Todas las funciones laborales exigen un consumo energético específico, el cual aumenta proporcionalmente a la intensidad del esfuerzo implicado (26). Cuando se realiza trabajo muscular, esta demanda la aplicación de una fuerza que puede clasificarse como estática o dinámica, dependiendo de la forma en que se ejerza. Además, la carga de trabajo involucra los cambios fisiológicos o adaptaciones que el cuerpo humano experimenta ante dichas exigencias, lo que puede generar fatiga física como resultado de la sobrecarga impuesta (27).

Carga mental

Es la sobrecarga laboral, influenciada por los rasgos de personalidad de cada individuo, puede desencadenar alteraciones emocionales y conductuales, tales como ansiedad, depresión, problemas de atención y una inclinación al retraimiento social. Esta también se entiende como el conjunto de demandas cognitivas, mentales e intelectuales que un trabajador debe afrontar a lo largo de su jornada; es decir, implica el grado de esfuerzo mental requerido para llevar a cabo una tarea determinada (28).

De igual manera, alude al conjunto de demandas mentales y procesuales que enfrenta una persona en el transcurso su jornada de trabajo. Representa el esfuerzo mental necesario para realizar una tarea y depende tanto de las demandas propias del trabajo como de las condiciones en que se lleva a cabo y de las características del trabajador. Esta carga puede medirse a través del rendimiento observado, evaluaciones subjetivas, registros psicofisiológicos o métodos de análisis específicos (29).

2.2.2. Estrés

El estrés es una condición que se desarrolla de forma paulatina y, si no se controla, puede transformarse en un problema crónico que debilita el organismo. Este deterioro aumenta la susceptibilidad del cuerpo a enfermedades no transmisibles como afecciones cardiovasculares, exceso de peso o alteraciones metabólicas como la diabetes. Además, el impacto del estrés no se limita al ámbito físico, ya que también puede afectar la esfera personal del individuo, reflejándose en señales como cefaleas recurrentes, reducción del deseo sexual y propensión al retraimiento social (30).

En el contexto de trabajo, se manifiesta como una serie de manifestaciones emocionales, mentales y físicas que surgen cuando las exigencias del trabajo sobrepasan las capacidades individuales. Estas reacciones, que también influyen en la conducta del trabajador,

se generan ante la percepción de no poder hacer frente adecuadamente a las demandas del entorno, afectando tanto su bienestar emocional como su rendimiento profesional (31).

Dentro del campo de la enfermería, el estrés se produce cuando las exigencias laborales superan los recursos emocionales, físicos y mentales disponibles por parte del profesional. Este desequilibrio puede generar agotamiento, ansiedad, insatisfacción y otros síntomas que deterioran tanto el bienestar del trabajador como el grado de la atención proporcionada. El impacto se vuelve más notable en entornos de alta presión como las unidades críticas, donde la agilidad para decidir y la carga asistencial elevada son constantes (32).

Especialmente en servicios como la unidad de cuidados intensivos, el estrés se intensifica debido a la necesidad de actuar con precisión bajo presión, atender múltiples pacientes en situación crítica y tomar decisiones complejas en corto tiempo. Este escenario exige habilidades altamente desarrolladas y una preparación constante, lo que puede provocar una mayor vulnerabilidad emocional y física en los profesionales de la salud (33).

En términos generales, el estrés laboral se puede entender como una reacción del organismo ante demandas externas que exceden la capacidad adaptativa del individuo. Situaciones como la sobrecarga de tareas, la presión por resultados o la complejidad del trabajo, generan una tensión continua que afecta tanto a nivel físico como psicológico, y que puede derivar en un deterioro progresivo de la salud si no se gestiona adecuadamente (34).

2.2.2.1. Dimensiones

Entorno físico

El estrés puede tener como origen diversos factores físicos presentes en el entorno laboral, tales como condiciones inadecuadas para el desarrollo del trabajo o la carencia de recursos esenciales. En el caso específico del personal de enfermería, la ausencia de insumos y equipos indispensables obliga a los profesionales a suplir esas limitaciones con un esfuerzo

adicional, lo que conlleva un aumento considerable en sus niveles de tensión y agotamiento (35).

El componente físico del estrés está vinculado a las demandas corporales propias de la labor asistencial. Actividades como mantener posturas fijas durante largos periodos algo común en la práctica de enfermería pueden generar tensión muscular constante. Además, el esfuerzo físico requerido para movilizar pacientes con escasa o nula colaboración, en contextos marcados por la insuficiencia de personal, incrementa el riesgo de lesiones. Esta situación repercute negativamente tanto en la salud del profesional como en la calidad de la atención prestada (36).

Entorno psicológico

El estrés psicológico en el personal asistencial que trabaja en áreas de urgencia surge debido a la complejidad de las tareas que desempeñan y a las situaciones adversas a las que se enfrentan con regularidad. Escenarios críticos, como la pérdida de un paciente, generan respuestas emocionales intensas que impactan directamente en su bienestar mental (37).

Este tipo de estrés se convierte en una carga que rebasa la capacidad cognitiva de afrontamiento del profesional, interfiriendo en su concentración y reduciendo la calidad del cuidado brindado. Como resultado, pueden aparecer manifestaciones como ansiedad, irritabilidad o síntomas depresivos, lo que repercute negativamente en su desempeño diario (38).

Entorno social

Este tipo de estrés en el entorno laboral se origina en las interacciones que el personal de enfermería mantiene con los pacientes, sus familias, los colegas y el ambiente institucional donde realiza sus labores. Factores como la dinámica interpersonal, la presión social y las

condiciones físicas del lugar de trabajo influyen significativamente en la aparición de esta forma de estrés (39).

El estrés social abarca diversos aspectos vinculados a las relaciones humanas, ya sea en la esfera doméstica o en la laboral. También puede derivarse de problemas económicos o de la dificultad para tomar decisiones importantes, impactando de forma global la vida de la persona y afectando directamente su rendimiento en el trabajo (40).

2.2.3. Teorías

Modelo de Adaptación de Callista Roy

Este modelo se basa en cuatro modos adaptativos: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia, a través de los cuales la persona busca mantener el equilibrio y la integridad. Desde esta perspectiva, la enfermería tiene como objetivo promover respuestas adaptativas positivas que favorezcan la salud y el bienestar, actuando como un facilitador del proceso de adaptación frente a situaciones de cambio o enfermedad (41).

El Modelo de Adaptación de Callista Roy permite comprender cómo la carga en el trabajo y la tensión actúan como estímulos que inciden la capacidad de adaptación del personal de enfermería. Cuando estas demandas superan los recursos del individuo, se compromete su bienestar físico y emocional. Esta teoría orienta intervenciones para fortalecer respuestas adaptativas y promover el equilibrio del profesional en su entorno laboral.

Modelo de Sistemas de Betty Neuman

Este modelo interpreta al ser humano como una unidad dinámica en permanente interrelación con el medio que lo rodea, compuesto por cinco variables esenciales: fisiológica, psicológica, sociocultural, de desarrollo y espiritual. Este modelo plantea que el individuo posee una línea de defensa flexible que, al ser amenazada por factores estresores (internos o

externos), puede desencadenar desequilibrios en su salud. La enfermería, desde esta perspectiva, tiene la función de prevenir y reducir el impacto de los estresores mediante intervenciones en los niveles primario, secundario y terciario, buscando mantener o restablecer la estabilidad del sistema (42).

Este enfoque concibe al individuo como un organismo permeable en constante vínculo con su entorno, susceptible a factores estresores que pueden alterar su equilibrio. En el caso del personal de enfermería, la carga laboral y el estrés actúan como estresores que atraviesan las líneas de defensa del sistema, afectando su estabilidad física, emocional y profesional. Esta teoría permite identificar intervenciones que fortalezcan las defensas y promuevan la recuperación del equilibrio frente a las demandas del entorno laboral.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral en su dimensión carga afectiva y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos

Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Con el propósito de indagar el fenómeno en cuestión y corroborar las conjeturas, se usará un método hipotético-deductivo. Este procedimiento se fundamenta en analizar inicialmente los aspectos globales del fenómeno, para luego adentrarse en la determinación final (43).

3.2. Enfoque investigativo

Se recurrirá al cuantitativo, sustentado en la clasificación por rangos y el análisis estadístico para reconocer las pautas de comportamiento de los factores indagados (44).

3.3. Tipo de investigación

Es aplicada debido a que se orienta a contribuir al tratamiento de la problemática identificada por medio del saber generado (45).

3.4. Diseño de la investigación

Será no experimental, de corte transversal y nivel correlacional, dado que el análisis se efectuará a partir de la observación del fenómeno para examinarlo y cuantificarlo sin intervención deliberada, valorándolo en su contexto genuino; se denomina transversal puesto que se llevará a cabo en un intervalo temporal y espacial concreto. De igual modo, será correlacional, pues se pretende estimar la vinculación existente entre los fenómenos examinados (46).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Constituye una cohorte a indagar conformado por sujetos con rasgos semejantes y cuyo total antecede al fenómeno en estudio (47). En este caso estará constituida por 80 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería de la UCI del Hospital de Lima.
- Personal de enfermería de la UCI de ambos géneros del Hospital de Lima.
- Personal de enfermería de la UCI que acrediten al menos un año de trayectoria en el Hospital de Lima.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no estén asignados a la UCI del Hospital de Lima.
- Personal de enfermería de la UCI que se encuentre temporalmente fuera por vacaciones o licencia del Hospital de Lima.
- Personal de enfermería de la UCI con tiempo de trabajo menor a un año en el Hospital de Lima.

Muestra

No se contará con una muestra, dado que la cantidad es reducida; en consecuencia, se abarcará la totalidad de las unidades que conforman la población.

Muestreo

Es el muestreo es por conveniencia, se enmarca dentro de un muestreo no probabilístico en el cual los sujetos son escogidos por su facilidad de acceso para el indagador y por ajustarse a criterios previamente definidos. Este procedimiento se aplica cuando el indagador procura recabar información con celeridad y eficacia, contando con participantes que se adecuan a las condiciones esenciales de la disertación (48).

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
VI: Carga laboral	La carga laboral se define como el conjunto de demandas físicas, cognitivas y organizativas que surgen de las funciones laborales y que afectan el rendimiento y el bienestar del trabajador (49).	Se medirá mediante un cuestionario estructurado aplicado al personal de enfermería del área de emergencia, evaluando la percepción de exigencias físicas, mentales y organizacionales durante la jornada laboral (50).	Carga afectiva	Asistencia y acompañamiento al paciente y su entorno familiar	Ordinal Sí = 1 punto No = 0 puntos	Alta (22-32) Media (11-21) Baja (0-10)
			Carga física	Prácticas de aseo y confort Traslados y variaciones posturales Maniobras de reanimación cardiopulmonar Acciones particulares en la unidad de cuidados críticos Acciones particulares fuera de la unidad de cuidados críticos		
			Carga mental	Supervisión y verificaciones Exámenes de laboratorio Suministro de fármacos Atención de drenajes Gestión administrativa y organización Soporte ventilatorio asistido Asistencia en intubación y ventilación Procedimientos para optimizar la actividad respiratoria Fármacos vasoactivos Infusión intravenosa de gran volumen de líquidos Seguimiento del compartimiento auricular izquierdo Procedimientos de hemofiltración y diálisis Registros cuantitativos de diuresis Regulación de la presión cerebral Manejo de alteraciones metabólicas Nutrición por vía parenteral Alimentación vía digestiva		

V2: Estrés	El estrés laboral se conceptualiza como una reacción fisiológica, emocional y conductual que ocurre cuando las exigencias del trabajo exceden la capacidad de adaptación del individuo, repercutiendo en su bienestar y desempeño profesional (51).	El estrés de enfermería será evaluado mediante la Nursing Stress Scale (NSS) , elaborada por Gray-Toft y Anderson (1981) , la cual consta de 34 ítems distribuidos en tres dimensiones: entorno físico, psicológico y social (52).	Entorno físico	Sobrecarga laboral	Ordinal Nunca = 1 punto A veces = 2 puntos Frecuente mente = 3 puntos Muy frecuentem ente = 4 puntos	Alto (102 - 136) Medio (68 - 101) Bajo (34- 67)
			Entorno psicológico	Fallecimiento y aflicción Preparación insuficiente Ausencia de respaldo Duda respecto a las terapias		
			Entorno social	Conflicto con médicos Conflicto con otras enfermeras		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se recurrirá a la encuesta, que permite recolectar información de manera sistemática a través de un cuestionario previamente estructurado, favoreciendo el acopio de información acerca de apreciaciones, disposiciones o conductas de un colectivo específico. Este mecanismo resulta particularmente provechoso para examinar factores concretos dentro de una muestra y reconocer tendencias o vínculos entre ellos (53).

3.7.2. Descripción

a) Instrumento para medir la variable carga laboral:

Se usará un cuestionario denominado Nursing Activity Score (NAS) de Miranda, Nap, de Rijk, Schaufeli, e Iapichino, dado en 2003. Validado en el estudio de Rodríguez (50), en Perú en 2020.

Se compone de 32 interrogantes, organizado en 3 dimensiones; dentro de la cual tenemos a la carga afectiva, esto medido por 2 preguntas, asimismo se tiene a la carga física medido por 9 preguntas, también está la carga mental es medido por 21 preguntas.

Para la calificación de las respuestas, se empleó la escala dicotómica: Sí (1) y No (0).

Para la categorización de la variable, se utilizó las siguientes escalas de evaluación:

Alta (22-32)

Media (11-21)

Baja (0-10)

b) Instrumento para medir la variable estrés

Para evaluar el estrés laboral se hará de Nursing Stress Scale o NSS, desarrollado por Pamela Gray-Toft y James G. Anderson; que integra interrogantes que retratan circunstancias capaces de generar tensión en las enfermeras, esta herramienta fue empleada por Huamaní (52),

en Perú en 2021. Cabe mencionar que el instrumento consta de 34 preguntas que se dividen en 3 dimensiones que consideran: entorno físico, psicológico y social mediante una escala Likert.

El fenómeno se examinará con los niveles siguientes

Alto (102 - 136)

Medio (68 - 101)

Bajo (34– 67)

3.7.3. Validación

a) Validación de la variable carga laboral

Rodriguez (50), en Perú en el año 2020 validó el cuestionario de autocuidado por 3 especialistas con título de magíster, alcanzando una V de Aiken de 1.00.

b) Validación de la variable estrés

Para el estrés laboral el autor Huamaní (52), aplicó el juicio de 3 expertos que resultaron una concordancia de 0.97 con la prueba de V de Aiken.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable carga laboral

Para asegurar la confiabilidad, Rodriguez (50), en Perú en el año 2020 aplicó una prueba preliminar con 20 sujetos, alcanzando un Kuder Richardson, de 0,917, reflejando una alta fiabilidad.

b) Confiabilidad de la variable estrés

Por otro lado, en cuanto a la confiabilidad del instrumento, el autor Huamaní (52) obtuvo una confiabilidad de 0.960 del coeficiente de Cronbach.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

- Tras la validación de la investigación por parte del comité de ética universitaria, se gestionará un requerimiento oficial para la obtención del documento de acreditación.
- Para conseguir el aval, se remitirá un escrito al director de la entidad objeto de análisis, el cual debe contemplar también la coordinación con la unidad de hemodiálisis.
- Será necesario pactar un encuentro con la responsable de enfermería a fin de habilitar el acceso al espacio examinado.
- Los parámetros de elegibilidad establecidos se considerarán al implementar las herramientas de evaluación.
- Los individuos escogidos tendrán que rubricar los documentos de consentimiento informado previo a cualquier aplicación.
- Cada sujeto admitido será sometido a una observación de 25 minutos como parte del empleo del instrumento.
- Posterior a la obtención de la información, esta se dispondrá en una data en Excel 2021 y, consecuentemente, será procesada en SPSS 26.0 con la finalidad extraer resultados de índole descriptiva e inferencial.

Tras recopilar la información, será procesada mediante procedimientos estadísticos con el fin de elaborar cuadros y representaciones gráficas que permitan precisar las evidencias de la disertación. La exposición estadística y el análisis inferencial se presentarán conforme a los niveles pertinentes para sustentar la hipótesis formulada, aplicando Rho de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

La disertación tomará en cuenta los lineamientos éticos detallados a continuación (54):

El principio de la justicia: Ello conlleva reconocer al equipo asistencial con la consideración, la deferencia y la equidad que les corresponde.

El principio de la autonomía: Las enfermeras brindarán su colaboración de manera voluntaria en la indagación con la rúbrica del consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: Las enfermeras serán plenamente instruidas respecto a las finalidades de la indagación. Al culminar la investigación, se brindará tanto a las enfermeras como a la directiva del hospital los resultados del estudio, con la finalidad de contribuir al perfeccionamiento constante de la seguridad y bienestar de las enfermeras.

El principio de la no maleficencia: Esta disertación se desarrolla con propósitos formativos y, en tal sentido, se implementarán las debidas salvaguardas para que el bienestar de las enfermeras no resulte afectado. Del mismo modo, la información obtenida será manejada con estricta reserva y bajo total anonimato

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma

PROCEDIMIENTOS	2026					
	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.
Exploración de la situación investigativa	X					
Localización de fuentes documentales	X					
Contextualización de la cuestión y fundamentación teórica.	X	X				
Relevancia y justificación de la disertación	X	X				
Establecimiento del problema y metas de la disertación.		X				
Orientación metodológica y diseño de disertación.		X	X			
Grupo objetivo, determinación de los colaboradores y técnica de selección		X	X			
Mecanismos de acopio de registros		X	X			
Lineamientos éticos			X			
Mecanismos de evaluación de los registros			X	X		
Gestión administrativa de la investigación				X		
Anexos				X		
Validación de la indagación					X	X
Exposición del trabajo						X

4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo Unitario (S/.)	Costo Total (S/.)
Prestaciones	Digitación	Hoja	505	1.20	606
	Red inalámbrica	Horas	505	1.20	606
	Encuadernado	Unidad	07	29.90	209.30
	Costos de viaje	Unidad	57	4.50	256.50
	Traslado	Unidad	210	2.50	525
	Complementarios				300
	Sub-total				2502.80
Insumos tangibles	Papel A4	Millar	01	27.50	27.50
	Instrumentos de escritura	Unidad	07	3.50	24.50
	Portafolios	Docena	06	11.90	71.40
	HDD	1	01	38.50	38.50
	Complementarios				115
	Subtotal				276.90

Tabla Presupuesto Global

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Prestaciones	2502.80
2	Insumos tangibles	276.90
	Total presupuesto	2779.70

Referencias Bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2021 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
2. Zhang N, Xu D, Li J, Xu Z. Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag* [Internet]. 2022;30(4):901–12. [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13598>
3. Soriano G, Seijo A. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos [Internet]. *Rev. SANUM*. [Internet]. 2021; 5(4) 74-85. [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
4. Chahbounia R, Gantare A. A pilot study to assess the effect of coaching on emergency nurses' stress management. *Nurs Rep* [Internet]. 2023;13(1):179–93. [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2039-4403/13/1/19>
5. Al Sabei S, Al-Rawajfah O, AbuAlRub R, Labrague L, Burney IA. Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2022; 28(5). [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/ijn.13077>
6. Rivera C. El Pulso marzo 2024 [Internet]. 2024 [consultado el 12 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.periodicoelpulso.com.co/306-marzo-2024/generales-4.php>
7. López G, Bañuelos Y, Ortiz M, Castillo L, Bañuelos P. Sobrecarga laboral de enfermeras, estado de salud del paciente y riesgo de infecciones asociadas a la atención en salud (IAAS). *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y*

- Humanidades [Internet]. 2024;5(4):3793–807. [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2529>
8. Crivillero O, Saavedra E, Sánchez R, Alfaro C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2022;38(0). [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398/863>
 9. Del Rosario F, Capcha S, Chasnamote D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2021;8(2):27–32. [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190>
 10. Zegarra R, Arévalo J, Sánchez R, Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. *Index Enferm* [Internet]. 2020;225–9. [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
 11. Alba R. Carga laboral percibida: principal factor estresante de la crisis económica actual en enfermería [ponencia]. Congreso SEEUE; 5 mar 2025; Córdoba, España. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/389591097>
 12. Selda E, Kavrut N. La carga mental como predictor del síndrome de burnout en enfermeras de cuidados intensivos. *Nurs Crit Care* [Internet]. 2025;30(2):e13173. [Consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/nicc.13173>
 13. Espinel J, Rojas L, Santos E, Manuelita H, Pérez C, Martínez J. Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. *QhaliKay Rev Cienc Salud* [Internet]. 2022;6(2):21–7. [Consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33936/qkres.v6i2.4757>

14. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral en enfermeras de unidades de cuidados críticos. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2021 [consultado el 24 de junio de 2025];65(256):177–85. [Consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X2019000300177&lng=en&tlng=en
15. Arce S, Ruiz V. Carga laboral y Nivel de estrés del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos COVID-19 en un hospital nacional de Lima, 2023. [Tesis]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2024. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7254>
16. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2023;4(2). [Consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>
17. Castillo L, Delgado C. Carga laboral y estrés en los profesionales de enfermería De Unidad de Cuidados Intensivos de la Clínica Jesús del Norte 2023. [Tesis]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/125563>
18. Jimenez Y. Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público de Lambayeque. [Tesis]. Lambayeque: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105920>
19. 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].

- Puno: Universidad Privada San Carlos; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe//handle/UPSC/44>
20. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq
21. Gonzales E. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017, Lima - Perú. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>.
22. Organización Internacional del trabajo. Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. [Internet]. Ginebra: OIT; 2020 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf.
23. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los Servicios de Emergencia. 2021 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9462>
24. Trigo G. Carga emocional en el personal de enfermería. [Trabajo de investigación para optar el grado de maestra en ergonomía y psicología aplicada al trabajo] Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/16096>
25. Ceballos P. Percepción de riesgos psicosociales y carga mental de los trabajadores/as del equipo de salud de unidades de pacientes críticos. [Tesis de especialidad] Chile:

- Universidad de Concepción; 2018 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.udec.cl/items/5a73462d-7344-45b0-a31d-83443624372a>
26. Sotelo I. Carga laboral y rendimiento académico en los internos de enfermería, facultad de enfermería. [Tesis de titulación] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2018 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3384>
27. Ccorahua D. Estrés laboral y resiliencia en profesionales de enfermería en el hospital Rezola de Cañete en pandemia COVID-19, Lima 2022. [Tesis de especialidad] Universidad Norbert Wiener; 2023; [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/9417>
28. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental de trabajo. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. [Internet]. 2018 [consultado el 23 de junio de 2025]. Disponible en:
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37>
29. Almudéver L, Pérez IP. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. Ene [Internet]. 2019;13(1). [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005
30. Cigna. Los efectos del estrés y su impacto en tu salud [Internet] 2022 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/effects-of-stress-and-their-impact-on-your-health>
31. Madrid Salud. El estrés laboral y su prevención. [Internet] 2018 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

32. Nastri S. Estrés laboral ¿Por qué se produce? Hospital Aleman. [Internet] Argentina; 2020 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
33. Alvarez C. Estrés Laboral en Profesionales de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital Regional de Amazonas, 2023. [Tesis de especialidad] Universidad Peruana Unión; 2023. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/6916>
34. Sanitas. Tipos de estrés [Internet]. Sanitas. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://www.sanitas.es/biblioteca-de-salud/psicologia-psiquiatria/estres-ansiedad/tipos-estres>
35. López J, Méndez Z. Factores relacionados al estrés laboral de enfermeros de emergencia. Huaraz 2020. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo; 2021. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60297>
36. Ramirez A. Carga laboral y nivel de estrés en los enfermeros del área de emergencias del EsSalud, Lima – 2022. [Tesis de especialidad] Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/8575>
37. Belizario J, Universidad Nacional del Altiplano. Factores estresores en profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas hospitalarias. Rev Innova Educ [Internet]. 2021;3(3):97–108. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/156>
38. Vargas C, Estela M. Estrés y afrontamiento en enfermeras del servicio de emergencia COVID-19, Hospital Marino Molina Scippa de Comas, Lima- 2020. [Tesis de

- titulación] Universidad Autónoma de Ica; 2020. [consultado el 24 de junio de 2025]
Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/688>
39. Medina M. Factores relacionados al estrés en enfermeras de Emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho. 2018. [Tesis de especialidad] Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7839>
40. Míguez S. El estrés en la enfermería y sus consecuencias. UCrea Repositorio abierto de la Universidad de Cantabria; 2018. [Tesis de titulación] España: Universidad de Cantabria; 2020 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/14137>
41. Alvarado M, Venegas B, Salazar A. Applying Roy's adaptation model to a community context Aplicado do Modelo Roy de Adaptado em um contexto comunitário. Rev Cuid [Internet]. 2023; 14(3):e07. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.3016>
42. Gonzalo A. Betty Neuman: Neuman Systems Model [Internet]. Nurseslabs. 2019 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://nurseslabs.com/betty-neuman-systems-model-nursing-theory/>
43. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 5ta edición. Perú. 2018.
44. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2018.
45. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

46. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
47. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
48. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa [Internet]. 2018 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
49. Gutiérrez J, González NC, Rivera G. Carga Laboral como Factor de Influencia en el Clima Organizacional Departamento Administrativo Empresa SOFI Chihuahua 2023. Ciencia Latina [Internet]. 2024 [citado el 16 de febrero de 2026];7(6):9087–113. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12903>
50. Rodriguez C. Carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019. [Tesis de titulación] Universidad César Vallejo; 2020. [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46318>
51. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte [Internet]. 2020;19 [citado el 16 de febrero de 2026];35(1):156–84. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
52. Huamaní M, Olivas E. Nivel de estrés en los enfermeros que laboran en los servicios Covid-19 de un Hospital de Huacho, 2021. [Tesis de titulación] Universidad César Vallejo; 2022. [consultado el 13 de junio de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74444>

53. Grupo Sobre Entrenamiento (G-SE). Cuestionarios y Encuestas: explorando sus diferencias [Internet]. 2020 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: <https://g-se.com/cuestionarios-y-encuestas-explorando-sus-diferencias-bp-e64ee43a99bf6a>
54. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2019 [consultado el 24 de junio de 2025] Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026”.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga afectiva y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga afectiva y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos</p> <p>Identificar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos</p> <p>Identificar la relación entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026.</p> <p>Hipótesis Específica Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral en su dimensión carga afectiva y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p>V1: Carga laboral Carga afectiva Carga física Carga mental</p> <p>V2: Estrés</p> <p>Dimensiones Entorno físico Entorno psicológico Entorno social</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de Investigación Método hipotético - Deductivo</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal</p> <p>Población y muestra 80 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios Nursing Activity Score (NAS) The Nursing Stress Scale (NSS)</p>

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE CARGA LABORAL

NURSING ACTIVITY SCORE (NAS)

Buenas tardes, soy la licenciada Andrea Augusta Quispe Silva estoy realizando un estudio que permita conocer el nivel de carga laboral que usted experimenta en su servicio.

El cuestionario no tiene respuestas buenas o malas. Es de carácter anónimo.

Gracias por su contribución.

Datos generales

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Tiempo de servicio en UCI:

Instrucciones:

- Leer cuidadosamente cada uno de los ítems
- Seleccionar la alternativa de respuesta que considere según su valoración.
- Marcar con una equis (X) la alternativa de respuesta seleccionada
- De no comprender alguno de los ítems consúltelo con la investigadora

Ítems		
DIMENSIÓN CARGA AFECTIVA	SI (1)	NO (0)
1.a. Apoya y da cuidado a familiares del paciente o al paciente que requieren completa dedicación durante al menos 1 hora en el turno, tales como explicar la situación clínica, intentar solucionar problemas de dolor o angustia, circunstancia familiares difíciles.		
1.b. Apoya y da cuidados a familiares del paciente o al paciente que requieren completa dedicación durante 3 horas o más en el turno tales como la muerte, circunstancias demandantes como: gran número de familiares, problemas idiomáticos, familiares hostiles		
DIMENSIÓN CARGA FÍSICA		
2.a. Realiza procedimientos higiénicos tales como cura de heridas y catéteres intravascular, aseo del paciente, cambio de sabanas, incontinencia, vómitos, quemaduras, heridas, cura quirúrgica compleja con irrigación y procedimientos especiales como: medidas de aislamiento, medidas relacionadas con la infección cruzada, limpieza de la habitación, higiene del personal. Durante al menos 1 hora en el turno.		

2.b. Realiza procedimientos higiénicos tales como cura de heridas y catéteres intravascular, aseo del paciente, cambio de sábanas, incontinencia, vómitos, quemaduras, heridas, cura quirúrgica compleja con irrigación y procedimientos especiales como: medidas de aislamiento, medidas relacionadas con la infección cruzada, limpieza de la habitación, higiene del personal. Durante más de 2 horas en el turno.		
2.c. Realiza procedimientos higiénicos tales como cura de heridas y catéteres intravascular, aseo del paciente, cambio de sábanas, incontinencia, vómitos, quemaduras, heridas, cura quirúrgica compleja con irrigación y procedimientos especiales como: medidas de aislamiento, medidas relacionadas con la infección cruzada, limpieza de la habitación, higiene del personal. Durante más de 4 horas en el turno.		
3.a. Moviliza y realiza cambios posturales. Incluidos procedimientos como: movilización del paciente en la cama, movilización de la cama a la silla, uso de grúa elevadora o levantamiento del paciente en equipo como: inmovilización del paciente, tracciones, posición de prono. Hasta una vez en el turno y sin ayuda de algún personal de apoyo.		
3.b. Moviliza y realiza cambios posturales. Incluidos procedimientos como: movilización del paciente en la cama, movilización de la cama a la silla, uso de grúa elevadora o levantamiento del paciente en equipo como: inmovilización del paciente, tracciones, posición de prono. Más de una vez en el turno o con ayuda de 1 personal de apoyo.		
3.c. Moviliza y realiza cambios posturales. Incluidos procedimientos como: movilización del paciente en la cama, movilización de la cama a la silla, uso de grúa elevadora o levantamiento del paciente en equipo como: inmovilización del paciente, tracciones, posición de prono. Más de una vez en el turno o con ayuda de 2 o más personales de apoyo.		
4. Realiza resucitación cardiopulmonar tras algún suceso requerido en el turno.		
5. Realiza intervenciones específicas en la unidad de cuidados intensivos: intubación endotraqueal, inserción de marcapasos, cardioversión, endoscopias, cirugía de urgencia en el turno, lavado gástrico.		
6. Realiza intervenciones específicas fuera de la unidad de cuidados intensivos: cirugías o procedimiento diagnósticos.		
DIMENSIÓN CARGA MENTAL		
7.a. Realiza toma de signos vitales horarios, registro y cálculo de balance de fluidos; así como estar presente a pie de cama y en observación continua o activa durante al menos 1 hora durante el turno, por razones de seguridad, gravedad o terapia como ventilación mecánica no invasiva, procedimientos de destete, inquietud, desorientación mental, posición de decúbito prono, procedimientos de donación, preparación y administración de fluidos o medicación, ayuda en procedimientos específicos.		
7.b. Realiza toma de signos vitales horarios, registro y cálculo de balance de fluidos; así como estar presente a pie de cama y observación		

continua o activa de 2 horas o más durante el turno, por razones de seguridad, gravedad o terapia como ventilación mecánica no invasiva, procedimientos de destete, inquietud, desorientación mental, posición de decúbito prono, procedimientos de donación, preparación y administración de fluidos o medicación, ayuda en procedimientos específicos		
7.c. Realiza toma de signos vitales horarios, registro y cálculo de balance de fluidos; así como estar presente a pie de cama y observación continua o activa de 4 horas o más durante el turno, por razones de seguridad, gravedad o terapia como ventilación mecánica no invasiva, procedimientos de destete, inquietud, desorientación mental, posición de decúbito prono, procedimientos de donación, preparación y administración de fluidos o medicación, ayuda en procedimientos específicos		
8. Realiza procedimientos de laboratorio, bioquímica y microbiología, excluidos los rutinarios		
9. Administra medicación, excluidos fármacos vasoactivos		
10. Realiza el cuidado de drenajes (menos sonda gástrica)		
11.a. Realiza tareas administrativas rutinarias y de organización tales como procesamiento de datos clínicos, solicitud de pruebas, intercambio profesional de información como: dar reporte, mesas redondas, sesiones clínicas, así como coordinación con otras especialidades requeridas, además de gestionar trámites de ingreso y altas de pacientes. que requieren dedicación plena durante al menos 1 hora en el turno.		
11.b. Realiza tareas administrativas rutinarias y de organización tales como procesamiento de datos clínicos, solicitud de pruebas, intercambio profesional de información como: dar reporte, mesas redondas, sesiones clínicas, así como coordinación con otras especialidades requeridas, además de gestionar trámites de ingreso y altas de pacientes. que requieren dedicación plena durante 2 horas en el turno.		
11.c. Realiza tareas administrativas rutinarias y de organización tales como procesamiento de datos clínicos, solicitud de pruebas, intercambio profesional de información como: dar reporte, mesas redondas, sesiones clínicas, así como coordinación con otras especialidades requeridas, además de gestionar trámites de ingreso y altas de pacientes. que requieren dedicación plena durante 4 horas o más en el turno.		
12. Realiza soporte respiratorio: Cualquier forma de ventilación mecánica, ventilación asistida con o sin presión positiva al final de la espiración (PEEP), con o sin relajantes musculares, respiración espontánea con o sin PEEP con o sin tubo endotraqueal, oxígeno suplementario en cualquier método		
13. Brinda cuidados de la vía aérea artificial: Tubo endotraqueal o cánula de traqueostomía.		
14. Brinda tratamiento para mejorar la función pulmonar: fisioterapia respiratoria, espirometría incentivada, terapia inhalatoria, aspiración endotraqueal		
15. Brinda medicación vasoactiva. Independientemente del tipo y la dosis.		

16. Realiza reposición intravenosa de alta dosis de fluidos.		
17. Realiza la monitorización de la aurícula izquierda: catéter de arteria pulmonar con o sin mediciones de gasto cardiaco.		
18. Realiza técnicas de hemofiltración, técnica de diálisis		
19. Realiza mediciones cuantitativas de orina.		
20. Realiza medición de la presión intracraneal.		
21. Brinda tratamiento en complicaciones metabólicas, solo acidosis o alcalosis		
22. Brinda nutrición parenteral.		
23. Brinda alimentación enteral a través de sonda digestiva u otra vía gastrointestinal.		

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46318>

CUESTIONARIO DE ESTRÉS: THE NURSING STRESS SCALE (NSS)

INSTRUCCIONES: Marque una casilla con una X la respuesta que más crea conveniente, de acuerdo a su percepción sobre la carga de trabajo dentro de sus labores.

Nunca = (1)

A veces = (2)

Frecuentemente = (3)

Muy frecuentemente = (4).

Nº	Ítems	1	2	3	4
Entorno físico					
1	No hay suficiente personal para cubrir adecuadamente la unidad.				
2	Interrupciones frecuentes del trabajo.				
3	No tengo tiempo suficiente para completar todas mis tareas de enfermería.				
4	No hay tiempo suficiente para brindar apoyo emocional a un paciente				
5	Se requieren demasiadas tareas no propias de enfermería (como tareas administrativas).				
6	Personal y programaciones impredecibles.				
Entorno psicológico					
7	Realizar procedimientos que los pacientes experimenten como dolorosos.				
8	Sentirse impotente cuando los pacientes no mejoran.				
9	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte inminente.				
10	La muerte de un paciente.				
11	La muerte de un paciente con el que se mantiene una relación estrecha				
12	El médico no está presente cuando el paciente muere.				
13	Ver sufrir a un paciente.				
14	Sentirse inadecuadamente preparado para ayudar con las necesidades emocionales de la familia de un paciente.				
15	Que un paciente me haga una pregunta para la que no tengo una respuesta satisfactoria.				
16	Sentirse inadecuadamente preparado para ayudar con las necesidades emocionales de un paciente.				
17	Información inadecuada de un médico sobre la condición médica de un paciente.				
18	Falta de oportunidad de compartir experiencias y sentimientos con otro personal de la sala/unidad				
19	Falta de oportunidad de expresar a otro personal de la sala/unidad mis sentimientos negativos hacia el paciente.				
20	Información inadecuada de un médico sobre la condición médica de un paciente.				
21	Un médico que ordena lo que parece ser un tratamiento inapropiado para un paciente.				

22	La ausencia del médico en una emergencia médica.				
23	No saber qué se le debe decir al paciente o a su familia sobre la condición y el tratamiento del paciente.				
24	Incertidumbre sobre el funcionamiento y operación de equipos especializados.				
Entorno social					
25	Desacuerdo sobre el tratamiento de un paciente.				
26	Crítica del médico.				
27	Conflicto con el médico.				
28	Miedo a cometer un error al tratar a un paciente.				
29	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
30	Conflicto con el supervisor.				
31	Cubrir otras unidades que tengan escasez de personal.				
32	Dificultad para trabajar con una enfermera (o enfermeras) en particular en la unidad.				
33	Crítica de un superior.				
34	Dificultad para trabajar con una enfermera (o enfermeras) en particular dentro de la sala.				

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74444>

Anexo 03: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de investigación. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Carga laboral y estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2026”.

Nombre del investigador principal: Velasco Cañari, Segundino

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la carga laboral y el estrés de la enfermera de la unidad de cuidados intensivos.

Participantes: Enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lima.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios por participar: Los participantes del estudio podrán acceder a los resultados de la investigación.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Remuneración por participar: Ninguna es voluntaria.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca del estudio, puede dirigirse a la coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la ubicada en la 4, correo electrónico:
.....

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer pregunta; 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 su aceptación de participar voluntariamente en el estudio. En mentó a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Correo electrónico personal o institucional:

Firma




33% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 30%  Fuentes de Internet
- 13%  Publicaciones
- 32%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 30% Fuentes de Internet
- 13% Publicaciones
- 32% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-03	11%
2	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	7%
3	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-04	3%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-12-09	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-09-28	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-20	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-07-05	<1%
10	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-12-29	<1%