



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Carga laboral y estrés laboral del personal de enfermería en el área de la unidad  
de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

**Presentado por:**

**Autora:** García Valverde, Digna Haydée


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0009-1862-7905>

**Asesora:** Mg. Tello Jimenez, Carmen Paula

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2506-1208>

**Lima – Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01


Yo, Digna Haydee Garcia Valverde egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “Carga laboral y Estrés laboral del personal de enfermería en el área de la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Huaraz, 2024” Asesorado por el docente: Carmen Paula Tello Jimenez DNI: 10332115, ORCID 0000-0003-2506-1208 ,tiene un índice de similitud de (15% ) (Quince) % con código OID:14912:389577284 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  
 Digna Haydee Garcia Valverde  
 DNI: 46435810



Firma  
 Mg. Carmen Paula Tello Jimenez  
 DNI:10332115

Lima, 08 de Octubre de 2024

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

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.

<p>_____ SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
---

## **DEDICATORIA**

A mis padres: Máximo e Irma por todo lo que soy o espero ser, por haberme forjado como la persona que soy ahora, por su inmenso amor y cariño que me profesan, por los consejos que siempre me brindaron para llegar hasta alcanzar mis metas. Gracias por ser los mejores padres. A mis hermanos por su apoyo constante y darme el aliento que necesitaba y tener la fe puesta en mi para lograr mis metas y anhelos.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por mostrarme siempre el camino correcto, ser mi guía y darme la fortaleza para seguir adelante firme con mis objetivos trazados. A la Mg. Carmen Paula Tello Jimenez por apoyo constante, compartir sus conocimientos para la elaboración de este proyecto de investigación.

**Asesor: Mg. Carmen Paula, Tello Jimenez**  
**Código ORCID N.º 0000-0003-2506-1208**

**JURADO**

**Presidente:** Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

**Secretario:** Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

**Vocal:** Palomino Taquire, Rewards

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	ix
ABSTRATAC.....	x
<b>1. EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problema Específicos.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General.....	4
1.3.2 Objetivo Específicos.....	4
1.4 Justificación de la Investigación.....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica.....	5
1.5 Delimitación de la Investigación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis .....	6
<b>2. MARCO TEORICO.....</b>	<b>7</b>
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Bases Teóricas.....	13
2.3 Formulación de Hipótesis.....	22
2.3.1 Hipótesis General.....	22
2.3.2 Hipótesis Específicos.....	22
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>23</b>
3.1 Método de la Investigación.....	23

3.2 Enfoque de la Investigación.....	23
3.3 Tipo de la investigación.....	23
3.4 Diseño de la investigación.....	24
3.5 Población, muestra y muestreo.....	24
3.6 Variables y operacionalización.....	26
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1 Técnica.....	27
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	27
3.7.3 Validación.....	28
3.7.4 Confiabilidad.....	28
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9 Aspectos éticos.....	30
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>32</b>
4.1 Cronograma de actividades.....	32
4.2 Presupuesto.....	33
<b>5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>
Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	45
Anexo 2 Instrumento de Investigación.....	46
Anexo 3 Consentimiento Informado.....	50

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

**Población:** Conformada por 108 profesionales enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Huaraz. **Muestra:** Estará compuesto la totalidad de la población, 108 enfermeros. **Diseño metodológico:** Exploración aplicada, hipotética-deductiva, cuantitativa, descriptiva y transversal, correlacional. La técnica que se usará para recolectar la data será la encuesta. El instrumento para la valoración de la variable “Carga laboral”, se aplicará un cuestionario preparado por Trujillo y Garagundo, en Chíncha en el año 2020, cuenta con confiabilidad de Kurder-Richardons el valor calculado obtenidos fue 0,95 y para la valuación de la variable “Estrés Laboral”, se empleará un cuestionario acondicionado por Machacuay y Vera, en El Callao en el 2020, confiable con Alpha de Cronbach 0,890. **Procesamiento y análisis de datos:** Se usará el software estadístico SPSS que nos ayudará a realizará análisis descriptivo (tablas y gráficas de frecuencia) y a llevar a cabo la prueba de hipótesis general y específicas planteadas.

**Palabras clave:** “Estrés laboral”, “Carga de trabajo”, “Esfuerzo”, “Fatiga mental”

## ABSTRACT

Objective: Determine how the workload is related to the work stress of the nursing staff in the intensive care unit of the Huaraz hospital, 2024. Population: Made up of 108 nursing professionals who work in the intensive care unit of the Huaraz Hospital. Sample: The entire population will be made up of 108 nurses. Methodological design: Applied, hypothetical-deductive, quantitative, descriptive and transversal, correlational exploration. The technique that will be used to collect the data will be the survey. The instrument for the assessment of the “Workload” variable will apply a questionnaire prepared by Trujillo and Garagundo, in Chinchipe in 2020, with Kurder-Richardson reliability, the calculated value obtained was 0.95 and for the assessment of For the “Work Stress” variable, a questionnaire developed by Machacuay and Vera, in El Callao in 2020, will be used, reliable with Cronbach's Alpha 0.890. Data processing and analysis: SPSS statistical software will be used to help us perform descriptive analysis (frequency tables and graphs) and carry out the test of general and specific hypotheses raised.

Keywords: “Work stress”, “Workload”, “Effort”, “Mental fatigue”

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La sobrecarga laboral hace referencia a las necesidades físicas y psicológicas a las que se ve sometido el personal enfermero durante su turno laboral; para medir la carga laboral para el personal enfermero se debe tener en cuenta que la cantidad de tiempo que requieren para atender y cuidar a los usuarios; ahora bien, la sobrecarga laboral en esta profesión se da cuando el tiempo que requieren para brindar la atención supera su tiempo de trabajo estándar (1).

La carga laboral de las enfermeras se ve influenciada por actividades de monitoreo, procesos de aseo, aplicación de la terapéutica indicada por los galenos, contención emocional del paciente y su círculo familiar y tareas administrativas; así mismo se manifiesta que es importante que las autoridades de los centros hospitalarios realicen un adecuado cálculo de personal según la cantidad promedio de pacientes. En Noruega, estudios informan que el turno vespertino tiene mayor carga laboral en 19,3% que el de mañana (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que los directivos deben recibir formación adecuada que les permita prevenir entornos laborales estresantes, así como identificar y prestar soporte al personal que trabaja en su equipo; con estas recomendaciones busca mejorar la salud mental de los trabajadores, enfocándose principalmente en los trabajadores de salud (3).

Ahora bien, el estrés laboral viene a ser un estado de angustia y ansiedad mental que es generado por eventos difíciles generados en el ámbito del trabajo, cada persona reaccionará de diferente manera ante esta situación afectando la salud y la calidad de vida

de quien lo padece, en especial en trabajos con la enfermería, en donde el profesional se encuentra frecuentemente expuesto al dolor de las personas y a la muerte. Estudios en Irán, demuestran que el estrés afecta en la calidad de vida en el 27,9% de las veces (4).

En América Latina, las enfermeras también afrontan situaciones estresantes que les ocasionan problemas de salud física, emocional y mental entre ellos hipertensión, problemas gástricos, entre otros trastornos; en investigaciones realizadas en México, se encontraron que el 59,5% de los enfermeros muestran un nivel medio de estrés, y dentro de los factores estresores se identificó que el 58,7% trabaja jornada 12 horas, el 44,4% tiene bajo su responsabilidad a más de 7 pacientes (5).

En relación a la sobrecarga laboral, este se ha convertido en un problema que las instituciones de salud deben analizar, ya que no se ha establecido un incremento proporcional en los sueldos de los enfermeros ni se han desarrollado planes de promoción y capacitación. En Argentina, en una investigación, evidencian que el 98% de los enfermeros manifiestan tener una sobrecarga mental media (6).

Al respecto en Brasil, consideran que es muy importante evaluar la carga de trabajo debido a que impacta directamente en la calidad en la atención brindada a los usuarios; siendo el área de cuidados intensivos en la que se debe tener mayor atención al respecto, ya que una carga laboral elevada puede traer consigo eventos adversos. Investigaciones realizadas en Minas Gerais muestran que el valor medio de la carga de trabajo fue 71,69% (7).

En el territorio nacional, estudios realizados en el Callao, se evidencia que el estrés en el personal de enfermería tenía nivel moderado en 52% agotamiento emocional, despersonalización 60% y realización personal 40%, el 20% considera que el ambiente

es tenso, el 36% manifiesta que la muerte de un usuario le causa abatimiento y el 64% se siente presionados por los familiares (8).

Así mismo, en Lima, se encuentra que una de los principales motivos de descanso médico entre los profesionales de la salud es el estrés laboral agudo, ansiedad e incluso depresión, esto ocasionado por el exceso de trabajo, la exigencia de las responsabilidades en el cuidado de los usuarios y las pocas herramientas de afrontamiento. Investigaciones en el 2022, reportan que el persona presenta estrés medio 38,5%, estrés según ambiente físico fue bajo 71,2% y 42,3% estrés psicológico (9).

Ahora bien, en Arequipa, en un estudio sobre la carga laboral del personal de enfermería, se evidenciaron que el 100% de los profesionales tienen una carga laboral medio alta, lo que influencia en su autocuidado y calidad de vida, entre esto destaca la influencia en la conducta alimentaria en especial se encuentra que existe una ingesta incontrolada de alimentos e ingesta emocional elevada (10).

El Hospital de Huaraz no es la excepción, en particular en su unidad de cuidados intensivos. El personal de enfermería de esta unidad ha reportado un incremento en su carga laboral y estrés en los últimos años. Aunque no existen estudios específicos sobre este hospital, relatos y observaciones indican que las enfermeras a menudo trabajan jornadas extendidas y enfrentan presiones para ofrecer atención de calidad en un ambiente con recursos limitados.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo es la relación entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación existente entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024?

- ¿Cuál es la relación existente entre carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

- Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

El objetivo de esta investigación es analizar la correlación entre el estrés laboral y la carga de trabajo, que es un área que requiere mayor exploración a pesar de su importancia. El estudio tiene como objetivo ampliar las teorías existentes que conectan el estrés laboral con la carga de trabajo y también contribuir a la literatura actual al proporcionar un análisis en profundidad de un escenario particular.

Por otro lado, la variable carga laboral, está sustentada en la teoría de autocuidado de Dorothea Orem, quien manifiesta que el cuidado personal le permitirá al enfermero mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y su vida personal, favoreciendo en la productividad y la calidad de cuidado.

La teoría que sustenta la variable de estrés en el estudio es la de sistema de Betty Neuman, quien manifiesta que el personal enfermero en su quehacer diario se encuentra expuestos a diversos eventos u acontecimientos estresantes.

### **1.4.2. Metodológica**

En cuanto a la metodología, este estudio utilizará métodos cuantitativos para obtener y analizar datos. El enfoque cuantitativo implicará el uso de cuestionarios estandarizados y escalas de medición para recopilar datos numéricos que reflejen el alcance de estos problemas. Esto permitirá la comparación de datos a lo largo del tiempo y entre varias instituciones o unidades. Además, este enfoque permitirá que el análisis estadístico identifique tendencias y correlaciones, proporcionando una base confiable para la elaboración de políticas y estrategias de intervención basadas en evidencia.

### **1.4.3. Práctica**

La base pragmática de esta tesis radica en su capacidad para iluminar y mejorar las políticas y procedimientos laborales en el hospital de Huaraz y más allá. Los ejecutivos de los hospitales pueden utilizar los descubrimientos producidos por esta investigación para identificar áreas de preocupación y tácticas de moda para mitigar la carga de trabajo y el estrés relacionado con el trabajo. Esto, a su vez, podría dar como resultado un nivel de vida superior para el personal de enfermería, una mayor gratificación laboral y, en última instancia, una atención superior al paciente.

## **1.5. Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La investigación se realizará en el período desde el mes de mayo hasta el mes de agosto del año 2024.

### **1.5.2. Espacial**

La investigación se realizará en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Para la investigación, la población de estudio quedará conformada por todos los enfermeros del servicio de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

En una investigación llevada a cabo por Singgih y colaboradores (11), en Indonesia en el 2023, con el objetivo “Establecer la relación y la influencia significativa entre el estrés laboral y la carga de trabajo de las enfermeras en el desempeño laboral de las enfermeras”. Se escogió a 76 enfermeras como muestra. Para medir la sobrecarga laboral, se empleó dos cuestionarios para medir la carga de trabajo y el nivel de estrés. Para el análisis se utilizó análisis estadístico aplicando el Chi-cuadrado. Los resultados mostraron que en su mayoría las participantes fueron del sexo femenino 65,7% y el 60,5% tenía una edad entre 26 y 30 años, así mismo, la mayoría de los participantes 72,4%, tiene una carga de trabajo media, 6,6% una carga alta y 21,1% carga laboral baja, ahora bien, se halla también que el 53,9% de los mismos presentan un nivel de estrés alto y el 30,3% un nivel de estrés moderado; al llevar a cabo la estadística inferencial se detecta que la relación entre las variables debido a que el p valor hallado (0.024) es menor a al teórico (0.05). El análisis estadístico reveló que ambas variables estudiadas, estrés laboral y carga de trabajo ocasionan que el personal de enfermería experimente 11.014 veces mayor probabilidad de tener un bajo desempeño.

Por otro lado, la investigación llevada a cabo por Sukoco y colaboradores (12), también en Indonesia, durante el 2023, con el objetivo “Examinar la relación entre la carga de trabajo y el estrés en enfermeras en la sala de UCI del Hospital Merauke”. Se utilizó la metodología cuantitativa, transversal; en el estudio participaron 40 licenciadas de enfermería, para recolectar la información se utilizó como instrumento se utilizaron dos cuestionarios. Los hallazgos muestran que el 75% fueron mujeres, el 77,5% tiene

entre 26 y 35 años, respecto a la carga de trabajo, el 70% manifiesta tener una carga laboral alta y el 30% una carga laboral moderada, en relación al estrés el 47% de las unidades muestrales evidencian un nivel de estrés alto, 35% moderado y 17,5% bajo; al analizar la relación entre ambas variables se encuentran que el 47,5% de las unidades muestrales que tienen carga de trabajo elevada, tienen un nivel de estrés alto; el 20% que evidencian estrés moderado tiene una carga laboral alta y el 15% de estrés bajo tienen una carga laboral media, la relación entre las variables utilizando el Rho de Spearman=0,694 y p-valor=0.000, lo que permite afirmar que existe una relación positiva moderada entre ambas variables analizadas. Concluyen que las enfermeras que trabajan en UCI tienen una carga laboral elevada por lo que experimentan un estrés intenso.

Con el propósito de identificar las principales fuentes de estrés laboral que podrían afectar la salud del personal de enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos, Jäppinen y colaboradores (13), en Finlandia durante el 2021, llevaron a cabo una indagación con el objetivo “Explorar el estrés de las enfermeras directivas desde la carga de trabajo y sus asociaciones con el estrés laboral general, la satisfacción laboral y el entorno de práctica”. Aplicaron un método descriptivo cuantitativo y transversal, la muestra seleccionada la conformaron 209 enfermeros para lo cual emplearon un muestreo estratificado. Para la recolección de los datos se utilizó la una encuesta electrónica con 78 proposiciones, las que se midieron con una escala de Likert de siete puntos. Los resultados mostraron que el 95% pertenecían al sexo femenino, el 36% tenían entre 10 y 20 años de experiencia, el 20% experimenta un nivel elevado de estrés ocasionado por la carga laboral, el 59% evidencia estrés moderado, de igual manera, se encuentra que el 20% de los profesionales enfermeros experimenta un alto nivel de estrés ocasionado por la carga de trabajo, el 59% tiene estrés moderado y 21% estrés bajo. Concluyen que el estrés alto

por la carga de trabajo está asociado al entorno general de la práctica, también se encuentran la falta de recursos e ineficiente dotación de personal.

Rizkianti y Haryani (14), en Indonesia durante el 2020, con el objetivo “Determinar si existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el estrés laboral con el comportamiento de cuidado de las enfermeras”. Quienes consideran que conocer la carga de trabajo del personal de enfermería es un punto importante para poder realizar u correcto cálculo del personal que requieren, además manifiestan que ante una alta carga laboral traerá consigo elevados niveles de estrés en el personal afectando su bienestar físico, psicológico y emocional; motivo por el que llevaron a cabo un estudio para explorar la relación entre carga de trabajo y estrés laboral con el cuidado de las enfermeras en las habitaciones de pacientes hospitalizados. Se empleó un enfoque cuantitativo correlacional, en donde se seleccionaron 63 enfermeras como unidades muestrales, utilizando el muestreo aleatorio simple, a quienes se les aplicó un cuestionario para recolectar los datos. Los hallazgos indicaron que la mayoría de los enfermeros eran de sexo femenino 68,3%, el 60,3% eran mayores de 30 años y el 52,4% tenían más de 4 años de experiencia; el 39,7% considera que tienen que tienen una carga de trabajo alta, 60,3% manifiestan tener una carga laboral leve, el 47,6% tienen un estrés elevado y 52,4% muestran un nivel de estrés bajo. Concluyen que existe una relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral de las enfermeras con una conducta solidaria.

Adya y Mas'ud (15), también en Indonesia, durante el 2020, desarrollaron una investigación con el objetivo “Analizar el efecto de la carga de trabajo y el ambiente laboral en el desempeño de las enfermeras y el estrés laboral en el estudio como factor mediador variable sobre el desempeño de la enfermera”. Investigación de tipo cuantitativa y correlacional; la muestra la estuvo conformada por 113 licenciadas de enfermería, para

recolectar la información se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados muestran que el 71,7% son de sexo femenino, 21,2% tienen una experiencia laboral entre 6 a 10 años, el 50,4% tienen entre 30 y 40 años, las puntuaciones medias fueron 2.52 lo que indica que los enfermeros pudieron gestionar efectivamente su estrés y 3.56 lo que indica que los profesionales de enfermería tienen una carga laboral alta; a continuación, se procederá a analizar el efecto directo de la relación entre las variables aplicando el coeficiente de Path se tiene que entre ambas variables el valor obtenido es de 0,410 y p-valor = 0.000 lo que muestra que existe un impacto directo positivo entre el estrés y la carga laboral, es decir que a más carga laboral el estrés se incrementa. Concluyen que, a pesar que los enfermeros trabajaron de manera adecuada, existe un ambiente laboral agradable, gestionan de manera exitosa el estrés existe una alta carga laboral.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Beltrán y Arévalo (16), en Lima durante el 2023, llevaron a cabo una investigación con el objetivo de “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, 2023”. El estudio tuvo un diseño cuantitativo, básico, transversal, no experimental y correlacional. Se seleccionó a 70 enfermeros y se aplicaron dos herramientas para evaluar la sobrecarga laboral y el estrés. Encontraron que el 59% considera tener una carga laboral media, 31% carga alta y 10% carga baja; respecto a la carga mental, se tiene que el 38% una carga alta, 46% carga media y 16% baja; respecto a la carga física se tiene que el 53% tiene un carga media, 36% alta; respecto al estrés laboral, se evidencia que el 57% tiene un nivel de estrés medio, 36% nivel moderado y 7% bajo, 50% presenta un nivel de estrés físico medio, 34% alto y 16% bajo, sobre el estrés psicológico el 46% nivel medio, 37% alto y 17% bajo; en relación al estrés social, el 57% presenta un nivel medio,

36% alto y 7% bajo, al analizar la relación entre las variables se encuentra un  $p$ -valor=0.00 y Rho de Spearman de 0,554. Concluyen que existe una relación significativa moderada positiva entre ambas variables investigadas.

En relación Arce y Ruiz (17), también en Lima en el 2023, desarrollan una pesquisa con el objetivo de “Determinar la relación entre la 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”. Pesquisa cuantitativa, no experimental, transversal en donde participaron 58 profesionales enfermeros de UCI, usaron dos cuestionarios para medir ambas variables; encontraron que el 17,2% tienen carga laboral baja, de los cuales 15,5% tiene un estrés bajo y 1,7% moderado; 82,8% tiene una carga laboral media, de los que el 34,5% tiene estrés bajo, 46,6% medio y 1,7% alto, se evidencia también que existe relación positiva baja entre la carga laboral y el estrés ( $p=0.00$  y rho de Spearman=0,364), respecto a la dimensión carga física, se tiene que del 19% con carga laboral baja, 15,5% presenta estrés bajo y 3,4% estrés moderado; el 81% tiene una carga laboral media de los cuales el 34,5% presenta estrés bajo, 44,8% estrés moderado y 1,7% estrés alto; respecto a la carga mental se tiene que 20,7% considera que es baja, de los que el 17,2% tiene un estrés bajo y 3,4% medio, el 77,6% tiene un carga media de los que 32,8% tiene un estrés bajo y 44,8% medio y 1,7% tiene carga y estrés alta.

Rosales (18), en Lima en el 2022, realizó una investigación con el objetivo de “Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés de los enfermeros del Hospital de Ventanilla en 2021”. Utilizando una metodología cuantitativa y un diseño no experimental transversal, se aplicaron dos cuestionarios a 100 enfermeros del hospital, quienes completaron 2 cuestionarios. Encontrando que el 97% tiene un nivel medio de estrés y 3% tiene un nivel alto de estrés, 50% tiene un nivel medio de carga laboral y en

el mismo porcentaje una carga baja; se encuentra que la relación entre las variables no existe ( $p$ -valor=0,562 y rho de Spearman=-0.059); de igual manera, no se encuentra correlación entre la carga física y el estrés ( $p$ =0.450 y rho de Spearman=-0.076); respecto a la carga mental se comprueba que no tiene correlación con el estrés ( $p$ =0,247 y rho de Spearman=-0.117), ahora bien, no se encuentra asociación entre los trabajos a turno y el estrés laboral ( $p$ =0,375 y rho de Spearman=-0.074); finalmente, tampoco se encuentra relación entre los factores de la organización y el estrés ( $P$ =0,156 y rho de Spearman=-0.143). A pesar de las expectativas, no se encontró una correlación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés, con un valor  $p$  de 0,562, llevó a aceptar la hipótesis nula.

En relación a la temática expuesta, Salguero (19) en Chíncha en el 2022, lleva a cabo un estudio con el objetivo “Determinar la relación que existe entre la carga laboral y el estrés del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, Lima – 2021”. Para lo cual administró una metodología básica, de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional; la muestra la conformaron de 35 enfermeros que laboran en el Servicio de Emergencias; aplicaron la técnica de la encuesta y los instrumentos usados fueron dos cuestionarios. Los resultados evidencian que el 14,29% evidencia una carga laboral baja, el 51,43% media, y 34,29% carga laboral elevada, dentro de las dimensiones analizadas se evidencia que la carga física tiene 48,6% nivel medio; en la dimensión psicológica se observa un nivel medio alto de 80,00% ; así mismo se evidencia que el 17,14% tiene un nivel de estrés bajo, el 60% nivel medio y 22,86% elevado; así mismo análisis inferencial evidencia que existe una correlación positiva moderada entre las variables ( $p$ = 0.000 ; rho de Spearman = 0,691); respecto a las dimensiones, se encuentra que la carga laboral psicológica tiene una asociación positiva alta ( $p$ =0.000; rho de Spearman =0,852). Llega a la conclusión que las variables estrés laboral y carga de trabajo tienen una relación positiva y directa.

Resulta así mismo interesante, el estudio de Villena (20), en Chimbote, llevado a cabo el año 2022, con el objetivo “Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022”. Estudio básico, cuantitativo, no experimental, descriptivo y correlacional; la muestra la conformaron 79 profesionales de salud; para recolectar la información se utilizó dos cuestionarios. Los resultados muestran que el 48,1% tiene una carga media, 26,6% carga alta y 25,3% poca carga laboral; ahora bien, los resultados referentes al estrés evidencian que el 39,2% presenta un nivel moderado, 34,2% bajo y 26,6% grave; al realizar la tablas cruzadas entre la carga laboral y el estrés se encontró que el 25,3% tiene poca carga laboral y un nivel estrés leve, 34,2% tiene carga laboral media y un estrés moderado, el 21,5% tiene bastante carga laboral y presenta un nivel de estrés grave; después de aplicar la prueba de hipótesis se tiene que existe relación entre la carga física y el estrés ( $p=0,000$  y Rho de Spearman= $0,817$ ), de la misma manera se evidencia la asociación entre la carga mental y el estrés ( $p=0,000$  y Rho de Spearman=  $0,841$ ), finalmente se confirma la relación entre la organización de la atención y el estrés ( $p=0,000$  y Rho de Spearman=  $0,907$ ). Concluyen que existe relación entre la variable sobrecarga laboral y el estrés.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Carga laboral**

#### **2.2.1.1 Definiciones conceptuales**

La idea de carga de trabajo es compleja, debido a que incorpora una diversidad de solicitudes laborales que un individuo debe enfrentar dentro de su trabajo. Este constructo incluye múltiples factores, tanto cuantitativos como cualitativos, como el rol laboral, las

responsabilidades, objetivos planteados en el área, la complejidad de las tareas asignadas y la presión de las limitaciones de tiempo, entre otros (21).

La carga de trabajo está compuesta por diversos factores que pueden ser dinámicos, propios del proceso y al entorno laboral, estas tienen diversos orígenes, sean internos o externos. Entre las fuentes externas se encuentran el ambiente como temperatura, las químicas, como manejo de disolventes, biológicas como el contacto con virus, o mecánica como riesgos a sufrir un accidente. Por otro lado, las fuentes internas son las ergonómicas como la mala posturas, las psicológicas como las horas laboradas, demandas de atención y relaciones interpersonales (22).

Existe también un aspecto cualitativo de la carga laboral, esta se relaciona con el nivel de complejidad y esfuerzo mental requerido para completar las tareas, el agotamiento mental se identifica por tener poca energía. Esta faceta de la carga de trabajo es de naturaleza más subjetiva y puede diferir mucho entre los individuos, a pesar de que los requisitos laborales objetivos son idénticos; estudios han demostrado que este agotamiento afecta el bienestar físico y mental de los individuos, afectando también el desempeño y la satisfacción laboral (23).

La enfermería es una profesión que requiere uso de tecnología, llevar a cabo varias y complejas actividades de atención al paciente, ser soporte emocional de la familia además de realizar trabajos administrativos, estas acciones por su dificultad hacen que la cantidad de personal sea alta. La demanda laboral de enfermería está justificada por la gravedad de los pacientes que atiende (24).

Ahora bien, por lo general, la carga de trabajo de los profesionales enfermeros en la literatura se ve influenciado por 5 factores fundamentales que están relacionados con la naturaleza de su quehacer diario: cantidad del tiempo de enfermería, nivel de

competencia del enfermero, peso de la atención directa a los usuarios, cantidad de esfuerzo físico realizado por el enfermero y finalmente la complejidad de la atención (25).

Por lo antes indicado, es importante evaluar las condiciones de trabajo a menudo lo que implica examinar la carga de trabajo. Una carga de trabajo sustancial puede significar un ambiente de trabajo estresante, lo que conduce a una disminución de la productividad y la eficiencia, y una mayor probabilidad de cometer errores o sufrir accidentes en el lugar de trabajo (26).

### **2.2.1.2 Teorías de la carga laboral**

El tema de la carga de trabajo ha sido explorado a través de diferentes teorías. Entre ellos, la teoría de demandas-recursos laborales (JD-R) de Bakker y Demerouti ha tenido un impacto significativo. Esta teoría considera la carga de trabajo como una demanda laboral que puede afectar negativamente el bienestar y la salud de los trabajadores si no se equilibra adecuadamente con los recursos laborales. Este punto de vista está respaldado por investigaciones que indican que un desequilibrio en la carga de trabajo puede generar resultados adversos para el trabajador (27).

Dentro de los fundamentos teóricos tenemos:

La teoría de la autodeterminación propuesta por Ryan y Deci es un marco aplicable para comprender el concepto de carga de trabajo. Según esta teoría, los individuos están más motivados y contentos en su trabajo cuando pueden satisfacer sus necesidades de autonomía, competencia y vínculos sociales. La presencia de una carga de trabajo abrumadora puede obstaculizar estas necesidades, lo que lleva a la insatisfacción con el trabajo y, en última instancia, al agotamiento (28).

Así mismo, la teoría de Siegrist sobre el desequilibrio esfuerzo-recompensa también toca el tema de la carga de trabajo. La teoría postula que la falta de equilibrio entre el esfuerzo realizado, incluida la carga de trabajo, y la recompensa resultante puede provocar estrés y complicaciones de salud. Por lo tanto, una carga de trabajo importante puede tener efectos negativos si no va acompañada de una recompensa acorde. Esto está respaldado por un estudio que cita los efectos adversos de una gran carga de trabajo en ausencia de recompensas adecuadas (29).

Por otro lado, existe la teoría del agotamiento de Hobfoll se alinea con esta noción, postulando que la carga de trabajo puede tener un efecto perjudicial en los recursos personales de un individuo, lo que en última instancia resulta en estrés y agotamiento laboral. La teoría subraya la importancia de regular las cargas de trabajo para garantizar que los recursos personales del trabajador permanezcan intactos (30).

En torno a la temática, también se desarrolló la teoría de la carga cognitiva de Sweller adopta un enfoque cognitivo del concepto de carga de trabajo. La teoría sostiene que una gran carga de trabajo puede abrumar la capacidad cognitiva de un individuo, lo que lleva a una disminución del rendimiento y un aumento de los errores (31).

Ahora bien, respecto a la teoría de enfermería, la variable carga laboral, está sustentada en la teoría de autocuidado de Dorothea Orem, quien manifiesta que el cuidado personal nace de las vivencias de cada persona y del aprendizaje constante; es importante debido a que el personal enfermero tenga un cuidado físico, mental y emocional de tal manera le permita mantener un equilibrio adecuado entre su vida laboral y su vida personal, favoreciendo en la productividad y la calidad de cuidado que brindan el personal asistencial (32).

### **.2.2.1.3 Evolución e importancia de la carga laboral**

La medición de las cargas de trabajo tiene su comienzo en la organización científica del trabajo, siendo Frederick W. Taylor su promotor y quien es considerado además el padre de la “Gestión científica”, con las investigaciones que llevó a cabo logró mejorar los estándares de trabajo, para lo cual aplicó estudios de tiempos, usando por primera vez el cronómetro, lo que actualmente permite realizar una correcta asignación de recursos (33).

Por otro lado, es importante evaluar la carga de trabajo del personal de enfermería en especial en áreas de mayor complejidad como es la Unidad de Cuidado Intensivos (UCI), debido a que esto afecta directa y significativamente la calidad de cuidado que se les brinda a los pacientes con necesidades especiales y particulares cuya vida y/o bienestar se encuentra en riesgo. Si la gestión de la carga de trabajo es eficaz, podría conducir a un rendimiento óptimo, una mayor productividad y satisfacción laboral (34).

Durante la última pandemia, tanto los enfermeros, como los trabajadores de las instituciones sanitarias en general fueron los actores esenciales para hacerles frente al COVID-19 alrededor del mundo, ocasionando que la carga laboral de estos trabajadores aumente significativamente, evidenciando la falta de dotación de personal, problemas de salud física y mental, decesos dentro de la planilla de los centros hospitalarios e identificación de ineficiencias de los procesos (35).

La salud de los trabajadores sanitarios se ve muy afectada por su carga de trabajo, en diversas investigaciones se ha demostrado cuando existe sobrecarga, esta puede provocar estrés y agotamiento relacionados con el trabajo, lo que lleva a una disminución del bienestar físico y mental. Además, la carga excesiva de trabajo está asociada con un mayor número de ausencias laborales (36).

#### **2.2.1.4 Dimensiones de la carga laboral**

##### **a. Dimensión Carga Física**

La carga física viene a ser las exigencias físicas y/o posturales de las actividades laborales que se ejecutan, en el caso de las enfermeras las tareas que llevan a cabo para el cuidado directo o indirecto de los pacientes como cargar peso, permanecer largas jornadas de pie, trabajo en posiciones poco ergonómicas, entre otras (37).

La carga de trabajo de enfermería es un factor importante que puede afectar la seguridad del paciente y la calidad de los servicios de enfermería en el entorno hospitalario, especialmente la carga de trabajo físico ya que se utiliza para mover y manipular pacientes y administrar la terapéutica detallada por los galenos (38).

##### **b. Dimensión Carga Mental**

La carga mental, hace referencia a las exigencias mentales que se requieren para llevar a cabo una actividad laboral, está influenciada por la cantidad y calidad de información que el enfermero recibe, que tan compleja sea la respuesta que requiera el profesional, tiempo en que el trabajador debe dar respuesta, así como, la preparación técnica, actitudes y aptitudes de cada uno de los colaboradores (39).

#### **2.2.2 Estrés Laboral**

##### **2.2.2.1 Definiciones conceptuales**

El estrés laboral es un tema que ha sido intensamente investigados en los campos de la medicina y la psicología del trabajo. Por lo general, está referido a la reacción física, mental y emocional nocivo que surge cuando las expectativas de las instituciones,

objetivos laborales planteados y/o las tareas encargadas, superan las capacidades, los recursos o los requisitos del trabajador (40).

Es significativo mencionar que, la aparición de estrés relacionado con el trabajo puede deberse a una variedad de factores diversos, comúnmente denominados factores estresantes del trabajo. Se debe considerar que, estos factores estresantes pueden abarcar una multitud de situaciones que inducen estrés, como una gran carga de trabajo, autoridad insuficiente sobre el trabajo, relaciones laborales desfavorables, cambios en la estructura organizacional y más, como se describe en la fuente (41).

Resulta relevante mencionar los numerosos impactos del estrés laboral los que pueden ser, físicos como mentales; entre ellos se encuentran dolores de cabeza, trastornos del sueño, problemas de concentración, ansiedad e irritabilidad son solo algunos de los síntomas que pueden manifestarse. Con el tiempo, este estrés puede provocar problemas de salud más graves, como presión arterial alta, enfermedades cardíacas y enfermedades mentales, como depresión y ansiedad (42).

En relación a los factores psicosociales, estos se refieren a la intersección de las influencias psicológicas y sociales en el comportamiento, la cognición y las emociones de un individuo. Estos pueden incluir, entre otros, el estado socioeconómico, la identidad cultural, la dinámica familiar, las relaciones con los compañeros y las experiencias personales. Por lo antes mencionado es importante tener en cuenta estos factores al evaluar y tratar problemas de salud mental, ya que pueden afectar significativamente el bienestar y los resultados del tratamiento de una persona (43).

#### **2.2.2.2 Teorías del estrés laboral**

Las teorías que fundamentan esta variable son:

La teoría de la tensión laboral de Karasek. Esta teoría postula que el estrés relacionado con el trabajo se produce cuando los requisitos del trabajo de uno son altos, pero el control de uno sobre dicho trabajo es limitado. Esta disparidad puede resultar en un estrés laboral elevado y una susceptibilidad aumentada a la enfermedad (44).

En virtud a esta temática también se encuentra la Teoría del Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist, esta plantea que cuando se desequilibran los esfuerzos que realiza un trabajador y las recompensas que recibe, surge el estrés laboral. Las recompensas pueden incluir salario, seguridad laboral y oportunidades de carrera, entre otros. Este desequilibrio puede conducir a niveles elevados de estrés laboral, lo que a su vez aumenta el riesgo de enfermedad, en especial en trabajos como la enfermería que está expuesto a múltiples factores de estrés (45).

También se encuentra el Modelo de Evaluación del Estrés Cognitivo de Lazarus y Folkman, quienes sostienen que el estrés laboral no está determinado únicamente por las características del puesto, sino por la forma en que el empleado evalúa y maneja esas circunstancias. Según este modelo, la capacidad de manejar el estrés y acceder a los mecanismos de afrontamiento puede aliviar los efectos del estrés relacionado con el trabajo (46).

Finalmente tenemos la teoría de enfermería Sistema de Betty Neuman quien manifiesta que el personal enfermero en su quehacer diario se encuentra expuestos a diversos eventos u acontecimientos estresantes, que a primera instancia no puede ser identificado, sin embargo, va afecta al bienestar tanto físico, psicológico y mental, especialmente cuando el ambiente laboral no es bueno, o como en caso de las enfermeras hacen frente a situaciones difíciles como el deceso de un paciente o jornadas laborales largas en posiciones incómodas (47).

### **2.2.2.3 Historia e Importancia del estrés**

La evolución del ser humano trae consigo progreso, comodidad, así como, nuevos requerimientos, eventos poco favorables y más exigentes; ya en la época renacentista, Sydenham, extiende la idea que tenía Hipócrates sobre las respuestas de adaptación de cada individuo y como estas pueden generar trastornos patológicos; ya en el siglo XIV se populariza el uso de la palabra estrés en una concepción médica. Ya en 1932 Canon lo define como una perturbación ante algún hecho externo. En los últimos años Pacák y Palkovits realizan un compendio de los conceptos anteriores para definir correctamente es estrés e identifican los estresores que existen (48).

La importancia del estrés relacionado con el trabajo se debe a sus amplios efectos sobre el bienestar general y la salud de los empleados. los efectos del estrés relacionado con el trabajo pueden extenderse más allá del lugar de trabajo y en la vida personal y familiar de los empleados; así mismo, puede conducir a una disminución de la satisfacción general de la vida, dificultades para cultivar las relaciones personales y familiares y una disminución de la salud mental y física general (49).

El impacto del estrés laboral en la productividad y la eficiencia lo convierte en una preocupación importante para las organizaciones. El estrés laboral puede desencadenar una disminución en el rendimiento, un aumento de los errores laborales, un ausentismo más frecuente y una mayor rotación de personal. Estas consecuencias también pueden contribuir a aumentar los costos de salud para la organización, como se señaló en un estudio (50).

Manejar y prevenir el estrés en los centros de salud es un componente crucial para mantener la salud y la seguridad en el trabajo. Cuando el estrés relacionado con el trabajo se maneja de manera efectiva, puede conducir a una mejora en la salud y el bienestar

general de los trabajadores, niveles más altos de productividad y eficiencia, y un nivel general más alto de trabajo y ambiente laboral (51).

#### **2.2.1.4 Dimensiones del estrés laboral**

##### **a. Factores Psicosociales**

Los factores psicosociales hacen referencia a la intersección de las influencias psicológicas y sociales en el comportamiento, la cognición y las emociones de un individuo. Estos factores pueden incluir, entre otros, el estado socioeconómico, la identidad cultural, la dinámica familiar, las relaciones con los compañeros y las experiencias personales. Es importante tener en cuenta estos factores al evaluar y tratar problemas de salud mental, ya que pueden afectar significativamente el bienestar y los resultados del tratamiento de una persona (52).

##### **b. Estrés físico**

Ahora bien, el estrés físico en el trabajo se refiere a la exposición de los trabajadores a diversos factores físicos dentro del ambiente de trabajo que tienen el potencial de causarles daño o estrés. Estos factores pueden incluir peligros físicos como el ruido, la vibración y la radiación, así como la carga física, como levantar objetos pesados o asumir posturas incómodas, y condiciones ambientales desfavorables como calor, frío o humedad excesivos (53).

##### **c. Estrés psicológico**

Es también relevante definir el estrés psicológico en el trabajo, este hace referencia a la reacciones psicológicas y emocionales de un empleado a las demandas y factores estresantes asociados a su labor. Las reacciones pueden manifestarse de muchas

maneras, incluidas, entre otras, ansiedad, depresión, irritabilidad, fatiga emocional y disminución de la memoria y la concentración. Las causas fundamentales del estrés psicológico son numerosas, como la intensidad emocional y cognitiva del trabajo, la ambigüedad y el conflicto de roles, la inseguridad laboral y la ausencia de sistemas de apoyo y mecanismos de afrontamiento (54).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe asociación estadística entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

H<sub>0</sub>: No existe asociación estadística entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

#### **2.3.2. Hipótesis específicas**

H<sub>11</sub>: Existe asociación estadística entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. del hospital de Huaraz, 2024.

H<sub>12</sub>: Existe asociación estadística entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El enfoque metodológico que se aplicará para el presente estudio es el método hipotético-deductivo. Este método considera la enunciación de hipótesis específicas que se desean probar, seguida de la recolección y análisis de datos para evaluar la validez de dichas hipótesis (55).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

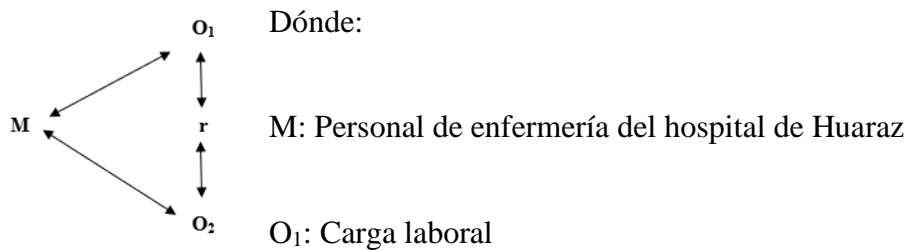
El enfoque de investigación que se adoptará en esta pesquisa es cuantitativo, lo que implica que se emplearán métodos numéricos y estadísticos para recopilar y analizar los datos y presentar los resultados (56).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Por otro lado, el tipo de investigación que se aborda en el presente estudio es de naturaleza aplicada, lo que significa que se centra en abordar problemas prácticos específicos para generar soluciones o recomendaciones concretas que puedan ser implementadas en un contexto real (57).

El nivel de investigación de la presente investigación es de tipo correlacional, puesto que la meta es identificar y analizar relaciones entre dos o más variables, sin manipular directamente ninguna de ellas (58).

Se usó el siguiente esquema:



O<sub>2</sub>: Estrés laboral

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación que se utilizará para el presente estudio es de tipo no experimental. Este enfoque implica que no se manipularán las variables en el estudio, sino que se observarán en su contexto natural (59).

### 3.5. Población, muestra y muestreo

#### 3.5.1. Población

La población, en el contexto de la investigación, se refiere al conjunto total de individuos, objetos o eventos que comparten características específicas y que son beneficiosas para la indagación (60). En la presente investigación la población será compuesta por 108 colaboradores de enfermería del hospital de Huaraz, 2024.

#### 3.5.2. Muestra

La muestra es un grupo seleccionado de la población total que se estudia con el propósito de inferir o deducir propiedades o características de toda la población (61). Dado que la población es pequeña entonces la muestra contemplará a todos los componentes de la misma, es decir, 108 colaboradores de enfermería del hospital de Huaraz, 2024.

### **3.5.3. Muestreo**

El muestreo de esta investigación es no probabilístico por conveniencia, lo cual es una técnica de muestreo en la que se seleccionan los elementos de la población basándose en criterios que el investigador indica (62).

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras y profesional técnico enfermero que se desempeñen laboralmente en el área de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz
- Personal de enfermería que se encuentra en el régimen CAS, nombrada u otro tipo de contrato y que se encuentre trabajando en el área de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz
- Personal enfermeros que admita ser parte de la muestra y refrende el consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

- Practicantes de enfermería en el área de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz
- Profesional de enfermería que labora en otros servicios
- Personal que se encuentre de vacaciones, descansos médicos u otros
- Personal de enfermería que no desee ser parte de la investigación

### 3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa
V1. Carga laboral	La carga laboral se puede percibir como la cantidad de trabajo o el número de tareas que se asignan a un individuo o grupo dentro de un período de tiempo específico (63).	Para valorar la variable, se llenará la encuesta y registrarán la información detallada de las dimensiones (carga física y mental) así como sus respectivos indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga física</li> <li>• Carga mental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cantidad de trabajo</li> <li>• Posturas forzadas</li> <li>• Desplazamiento</li> <li>• Esfuerzo muscular</li> <li>• Nivel de atención de la tarea</li> <li>• Necesidad de realizar pausas</li> <li>• Ritmo de trabajo</li> <li>• Tratamiento de información</li> <li>• Experiencia</li> </ul>	Ordinal	Severo: 86-108 pts.  Moderado: 56-85 pts.  Leve: 36 a 55 pts.
V2. Estrés laboral	Se refiere a la reacción física y emocional perjudicial que surge cuando las expectativas laborales superan las capacidades, los recursos o los requisitos del trabajador (64).	Con el objeto de cotejar la variable aplicaremos la encuesta, que permitirá que se lleve un correcto registro de la información de cada dimensión (factores psicosociales, estrés físico y psicológico) y cada una de sus indicadores definidos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores psicosociales</li> <li>• Estrés físico</li> <li>• Estrés psicológico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción con colegas y superiores.</li> <li>• Conflictos laborales o desacuerdos.</li> <li>• Satisfacción reportada con el ambiente laboral.</li> <li>• Movimiento durante la jornada.</li> <li>• Levantamiento de objetos pesados.</li> <li>• Dolores o molestias físicas relacionadas con el trabajo.</li> <li>• Fatiga mental reportada al final de la jornada.</li> <li>• Sentimientos de agobio o sobrecarga.</li> <li>• Ausencia laboral relacionados con problemas de salud mental.</li> </ul>	Ordinal	Alto :111 - 132 pts  Medio: 72-110 pts  Bajo: 34-71 pts

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección**

#### **3.7.1. Técnica**

En la presente pesquisa, se ha optado por aplicar la técnica de la encuesta como principal herramienta de recolección de datos. La encuesta es un método de investigación que se emplea con el objetivo de obtener información específica directamente de los individuos a los que está dirigida. A través de esta técnica, se busca recopilar información que sea representativa de la población en estudio, lo que proporcionará un marco sólido para el análisis y conclusiones posteriores (65).

Para medir la variable “Carga Laboral”, se utilizará el instrumento adaptado por Calderón (66), en Pimentel en el 2018; por otro lado y como cuestionario una encuesta, para medir la variable “Estrés Laboral” se usará el instrumento modificado y adaptado a la realidad peruana por Machacuay y Vera (67) en Callao en el año 2020, el instrumento será la encuesta denominada Nursing Stress Scale” (NSS).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

##### **a) Instrumento 1: Variable Carga Laboral**

El instrumento con el que mediremos la variable “Carga laboral”, es un cuestionario adecuado a la realidad peruana por Calderón (66), en Pimentel en el 2018, que está compuesto por 36 proposiciones separadas en 2 dimensiones: “Carga Física” (9 ítems), y “Carga Mental” (27 ítems). Para la evaluación utilizaremos la siguiente escala de medición: nunca:1 punto, a veces: 2 puntos, y siempre: 3 puntos. Asimismo, se adoptará la siguiente escala para la codificación:

- Leve: 36- 55 puntos

- Moderado: 56-85 puntos
- Severo: 86 -108 puntos

Se estima que el tiempo de aplicación de este instrumento es de 25-30 minutos por unidad muestral.

#### **b) Instrumento 2: Variable Estrés Laboral**

Para la valoración de la variable “Estrés Laboral” se usará como instrumento la encuesta denominada “Nursing Stress Scale” (NSS), modificado y adaptado a la realidad peruana por Machacuay y Vera (67) en Callao en el año 2020; compuesto por 34 ítems, clasificado en 3 dimensiones: “Factores psicosociales” (11 ítems), “Estrés Físico” (6 ítems) y “Estrés psicológico” (17 ítems). Se utilizará la siguiente escala de valor:

Bajo:34-71 puntos

Medio:72-110 puntos

Alto: 111 - 132 puntos

Se estima que el tiempo de aplicación de este instrumento es de 30-35 minutos por unidad muestral.

### **3.7.3. Validación**

#### **a) Validación de la variable Carga Laboral**

El instrumento de la variable “Carga laboral”, fue validado por Calderón (66), en Pimentel en el 2018, validado por juicio de 5 expertos quienes revisaron que la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento, aplicaron la prueba binomial y al

comprar el valor total (VT: 1,64) y el valor calculado (VC:8,88) y concluyeron unanimidad que el instrumento es aplicable.

#### **b) Validación de la variable Estrés Laboral**

Por otro lado, el instrumento de la variable “Estrés Laboral”, fue aprobado por Machacuay y Vera (67) en Callao en el año 2020, utilizado el juicio de 5 expertos quienes revisaron la pertinencia, relevancia y claridad del instrumento; los puntajes brindados fueron: 1 le asignó 95% de confiabilidad 3 jueces 90% y 1 100%; el ponderado final de todos los jueces el 93% lo que indica que el instrumento es aplicable .

### **3.7.4. Confiabilidad**

#### **a) Confiabilidad de la variable Carga Laboral**

Para evaluar la fiabilidad del instrumento que mide la carga laboral, se llevó a cabo una prueba piloto con el 37,5% de la muestra, lo que corresponde a 15 enfermeras. Luego, se llevó a cabo el análisis de consistencia interna Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.807. Este resultado sugiere que el instrumento tiene una confiabilidad fuerte.

#### **b) Confiabilidad de la variable Estrés Laboral**

Respecto al instrumento que evalúa el estrés laboral, se llevó a cabo una prueba piloto con 18 licenciadas de enfermería. Luego, se aplicó el estadístico Alpha de Cronbach obteniendo 0,890, es decir que tiene una excelente confiabilidad.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

El procedimiento de procesamiento y análisis de datos comienza con la recolección de información a partir de las encuestas administradas a 108 enfermeros. Una

vez recolectada esta información, se revisarán los cuestionarios para garantizar que estén completos y no presenten respuestas contradictorias.

Después de esta revisión, la información se ingresará en un programa de análisis estadístico, como SPSS V25. Durante esta etapa, se llevarán a cabo acciones como la codificación de las respuestas, el cálculo de frecuencias, medias y otras estadísticas descriptivas, y la identificación de datos atípicos o ausentes que puedan influir en el análisis subsiguiente. Es esencial que los datos estén correctamente preparados para su análisis.

A continuación, se llevará a cabo un análisis descriptivo que ofrecerá una panorámica de la información recopilada. Este análisis incluirá la obtención de medidas de tendencia central (promedios, medianas, modas), de dispersión (rango intercuartil y desviación estándar) y de forma (coeficientes de asimetría y kurtosis). Estas estadísticas proporcionarán una visión detallada de las características de las respuestas recabadas.

Previo al análisis inferencial, se efectuará una comprobación de normalidad para verificar si las respuestas se distribuyen de manera normal. Esta verificación determinará qué pruebas estadísticas son las más adecuadas para el análisis. Si los datos no se distribuyen normalmente, se recurrirá a pruebas estadísticas no paramétricas.

Por último, al optar por un enfoque no paramétrico, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman para examinar las relaciones entre las variables, como la conexión entre la carga laboral y el estrés. Esta prueba es eficaz para determinar si hay una relación monótonica entre dos variables, incluso si no se satisface el supuesto de normalidad. Los hallazgos de este análisis proporcionarán información sobre la población de enfermeros en la unidad de cuidados intensivos y serán fundamentales para futuras acciones o políticas.

### 3.9. Aspectos éticos

La investigación que aborda la carga laboral y el estrés entre el personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos, se realizará respetando las consideraciones éticas.

- **Autonomía:** Cada personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos que cumpla con los criterios de inclusión y exclusión serán invitados a participar voluntariamente; los investigadores respetaremos la decisión de cada uno de ellos de ser parte o no de la pesquisa.
- **Beneficencia:** La presente indagación tiene como objetivo buscar mejoras en a la distribución de cargas laborales en el personal enfermeros asignados al área de unidades de cuidados intensivos, y de esta manera disminuir el estrés laboral en el personal.
- **No Maleficencia:** Garantizamos que los participantes no serán perjudicados de ninguna manera y que lo que se busca es identificar una problemática para desarrollar estrategias de mejora.
- **Justicia:** Finalmente, damos fe que todos los participantes serán tratados equitativamente, es decir no será dejados de lado debido a sus costumbres, dogmas, orientación sexual y política entre otros.

## 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividades

	ABRIL 24				MAYO 24				JUNIO 24				JULIO 24				AGOSTO 24			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Identificación del problema de indagación	■	■																		
Examinar la bibliografía relacionada	■	■	■	■	■	■														
Desarrollar la situación problema y la formulación del problema		■	■	■																
Planteamiento de los objetivos (general y específicos)			■	■																
Desarrollo de la Justificación (teórica, metodológica y practica)				■	■	■														
Desarrollo de la limitación del estudio (temporal, espacial y recursos)				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Desarrollo de los antecedentes, bases teóricas de las variables teorías y dimensiones					■	■	■	■	■	■	■	■								
Planteamiento de las hipótesis (general y específicos)											■									
Planteamiento de la metodología (método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)											■	■								
Descripción e identificación de la población, muestra y muestreo											■	■								
Desarrollo conceptual y operacional de las variables de investigación											■	■								
Descripción de técnicas e instrumentos de recolección de datos (validación y confiabilidad)												■	■							
Planteamiento del plan de procesamiento y análisis de datos												■	■							
Elaboración de aspectos éticos													■	■						
Planteamiento de los aspectos administrativos (cronograma y presupuesto)													■	■						
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas Vancouver													■	■						
Especificación de los anexos													■	■						
Aprobación del proyecto de estudio																■				
Aplicación del trabajo de campo																	■	■		
Redactar el informe final																	■	■		

## 4.2. Presupuesto

Clase	Recurso/ Material	Unidad de Medida	Cantidad	Costo	
				Por unidad (CU)	Total (CT)
Servicios	Asistente para tipeo	Und	108	S/ 2.00	S/ 216.00
	Internet móvil/ satelital	Hrs	250	S/ 2.00	S/ 500.00
	Anillado	Und	4	S/ 100.00	S/ 400.00
	Almuerzos	Und	18	S/ 25.00	S/ 450.00
	Movilidades	Und	25	S/ 8.00	S/ 200.00
	Analista de estadística	Hrs	6	S/ 100.00	S/ 600.00
	<b>Subtotal de Servicios</b>				
Material	Hojas A4 blancas 70 gr	Mill	2	S/ 14.00	S/ 28.00
	Bolígrafos	Und	30	S/ 0.55	S/ 16.50
	Archivador de palanca lomo ancho	Und	4	S/ 11.00	S/ 44.00
	USB	Und	1	S/ 85.00	S/ 85.00
	Libros	Und	2	S/ 100.00	S/ 200.00
	<b>Subtotal de Servicios</b>				
<b>TOTAL</b>					<b>S/ 2,739.50</b>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez R. La sobrecarga de trabajo en enfermería: soluciones a un problema de todos [Internet]. UNIR La Universidad en Internet. 2022. p. 1. Disponible en: <https://www.unir.net/salud/revista/sobrecarga-trabajo-enfermeria-soluciones/>
2. Hasselgård A., Stafseth S., Kirkevold Ø. Nursing Workload Prediction for Upcoming Shifts: A Retrospective Observational Exploratory Study in the Postoperative and Intensive Care Unit. *J Nurs Manag* [Internet]. 2024;2024(1):1–9. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1155/2024/9703289>
3. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo [Internet]. OMS. 2022. p. 1. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
4. Babapour A-R, Gahassab-Mozaffari N, Fathnezhad-Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs* [Internet]. 2022;21(75):1. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-022-00852-y>
5. García P, Jiménez A, Hinojosa L, Gracia G, Cano L, Abeldaño A. Estrés Laboral en enfermeras de un Hospital Público de la zona fronteriza de México, en el contexto de la Pandemia COVID-19. *Rev Salud Pública* [Internet]. 2020;2020(1):65–73. Disponible en: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332>
6. Martínez S, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir* [Internet]. 2022;38(2022):1. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1996->

35212022000200008&script=sci\_arttext

7. de Oliveira P, Januário C, Vieira L, Miranda L, de Araújo T, Tavares G. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enfermería Glob* [Internet]. 2020;19(59):450–9. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/1695-6141-eg-19-59-450.pdf>
8. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Bartón del Callao, 2021. *Cuid Salud Pública* [Internet]. 2021;1(2):46–53. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
9. Matta D, Matta L. Estrés laboral durante la pandemia en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Ágora Rev Cient* [Internet]. 2022;9(1):45–51. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210/166>
10. Mamani L, Chirino N. Carga laboral y conducta alimentaria en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. Arequipa, 2022 [Internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8d5e50a2-a9e1-4d7f-a780-c8ddbed21d39/content>
11. Singgih S, Ginting R, Ginting C. Analysis of the Effect of Work Stress and Workload on Work Performance in FMC Bogor Hospital Nurses in 2023. *J Med Heal Stud* [Internet]. 2023;4(4):123–131. Disponible en: <https://al-kindipublisher.com/index.php/jmhs/article/view/5691>

12. Sukoco B, Manangsang F, Purwanti E, Tobing R. The relationship between workload and stress on nurses during the Covid-19 pandemic in intensive care unit (ICU) of Merauke Hospital. *Int J Heal Sci* [Internet]. 2023;3(1):151–60. Disponible en: <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/ijhs/article/view/1347/1318>
13. Jäppinen K, Roos M, Slater P, Suominen T. Connection between nurse managers' stress from workload and overall job stress, job satisfaction and practice environment in central hospitals: A cross-sectional study. *Nord J Nurs Res* [Internet]. 2021;42(2):109–16. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20571585211018607>
14. Rizkianti I, Haryani A. The Relationship Between Workload and Work Stress With Caring Behavior Of Nurses in Inpatient Rooms. *J Aisyah J Ilmu Kesehat* [Internet]. 2020;5(2):159–66. Disponible en: <https://aisyah.journalpress.id/index.php/jika/article/view/5226>
15. Adya Y, Mas'ud M. The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *J Socioecon Dev* [Internet]. 2020;3(1):37–46. Disponible en: <https://media.neliti.com/media/publications/436407-the-analysis-of-workload-and-work-enviro-c37eca6c.pdf>
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. *Rev Latinoam Ciencias Soc y Humanidades* [Internet]. 2023;4(2):4918–30. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/948/1248>

17. 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 [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2024. Disponible en: [http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/7254/Sara\\_Trabajo\\_Especialidad\\_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/7254/Sara_Trabajo_Especialidad_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86055/Rosales\\_DC-DP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86055/Rosales_DC-DP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Salguero K. Carga laboral y estrés del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, Lima -2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:FpsGL\\_ODdnsJ:scholar.google.com/+estrés+laboral+y+la+carga+de+trabajo+enfermeras+salguero&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2020](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:FpsGL_ODdnsJ:scholar.google.com/+estrés+laboral+y+la+carga+de+trabajo+enfermeras+salguero&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2020)
20. Villena L. Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacífico Sur 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98177/Villena\\_OLJ-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98177/Villena_OLJ-SD.pdf?sequence=4)
21. Mazzetti G, Robledo E, Vignoli M, Topa G, Guglielmi D, Schaufeli W. Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. Sage Journals [Internet]. 2021;126(3):1069–107. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/003329412111051988>

22. de Oliveira Souza D. Health of nursing professionals: workload during the COVID-19 pandemic. *Rev Bras Med Trab* [Internet]. 2020;18(4):464–71. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7934175/>
23. López-Núñez I, Rubio-Valdehita S, Diaz-Ramiro E, Aparicio-García M. Psychological Capital, Workload, and Burnout: What's New? The Impact of Personal Accomplishment to Promote Sustainable Working Conditions. *Sustainability*2 [Internet]. 2020;12(19):8124. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/19/8124>
24. Chicaiza K. Carga de Trabajo del Personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Enfermería Investig* [Internet]. 2023;8(2):107–16. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/2011/2400>
25. Salihu K. The evolution of nursing as profession in healthcare. *Int J Med Sci Res* [Internet]. 2024;3(2):7–11. Disponible en: <https://medisij.com/index.php/mij/article/view/102>
26. Galanakis M, Tsitouri E. Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Sec Posit Psychol* [Internet]. 2022;13(2022):1. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.1022102/full>
27. Bakker A, Xanthopoulou D, Demerouti E. How does chronic burnout affect dealing with weekly job demands? A test of central propositions in JD-R and COR-theories. *Appl Psychol* [Internet]. 2022;72(1):389–410. Disponible en:

- <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/apps.12382>
28. Ruiz A. Trabajo de Fuerza y Resistencia Cardiovascular en el Medio Acuático basado en la Teoría de la Autodeterminación [Internet]. Universitas Miguel Hernández; 2022. Disponible en: [http://dspace.umh.es/bitstream/11000/28258/1/TFG-Ruiz Peinado%2C Alberto.pdf](http://dspace.umh.es/bitstream/11000/28258/1/TFG-Ruiz%20Alberto.pdf)
  29. Tirado G, Rodríguez-Cifuentes F, Llorente-Alonso M, Rubio-Garay F, Topa G, López-González Á. Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. Rev Iberoam Psicol y Salud [Internet]. 2022;13(2):93–103. Disponible en: <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/30317/art592022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  30. Álvarez E, Zaldívar D. La Teoría de la conservación de los recursos y su relación con el síndrome de desgaste profesional. Rev Cuba Psicol [Internet]. 2021;3(4):86–102. Disponible en: <https://revistas.uh.cu/psicocuba/article/view/250/229>
  31. Romero M. Enseñanza de programación de estructuras de datos aplicando estrategias didácticas basadas en la teoría de carga cognitiva [Internet]. Universidad Autónoma de Aguascaliente; 2020. Disponible en: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/1857/441545.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  32. Salim N. Optimizing Quality of Care by Integrating Orem’s Self-Care Deficit Theory with Orlando’s Nursing Process Theory. Imanagers J Nurs [Internet]. 2023;13(2):48–51. Disponible en:

- <https://www.proquest.com/openview/e3bb552dab9f47e17fb85183f9126969/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030615>
33. Rubio N. Frederick W. Taylor: biografía de este ingeniero e investigador [Internet]. *Psicología y Mente*. 2020. p. 1. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/biografias/frederick-w-taylor>
  34. de Oliveira P, Januário C, Viera L, Miranda L, de Araújo T, Tavares G. Carga de trabalho da enfermagem requerida por pacientes durante internação numa UTI: estudo de coorte. *Enfermería Glob* [Internet]. 2020;19(59):460–9. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/pt\\_1695-6141-eg-19-59-450.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v19n59/pt_1695-6141-eg-19-59-450.pdf)
  35. Doleman G, De Leo A, Bloxsome D. The impact of pandemics on healthcare providers' workloads: A scoping review. *Jan Lead Glob Nurs Res* [Internet]. 2023;79(12):4434–54. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jan.15690>
  36. Suarez C. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Rev la Fac Med Humana* [Internet]. 2021;21(2):364–71. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-364.pdf>
  37. Silvera A, Prol S, Gallardo Y. Situación de carga física y mental en enfermería de Uruguay durante la pandemia Covid 19. *Rev Uruguaya Enfermería* [Internet]. 2022;17(2):1–20. Disponible en: <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rue/v17n2/2301-0371-rue-17-02-e203.pdf>
  38. Moghadam K, Chehrzad M, Masouleh S, Maleki M, Mardani A, Atharyan S, et al. Nursing physical workload and mental workload in intensive care units: Are they

- related? Nurs Open [Internet]. 2021;8(4):1625–33. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/nop2.785>
39. Vargas-Cruz L, Coral-Ibarra R, Barreto-Osorio R. Carga mental en personal de enfermería. Rev Cienc y Cuid [Internet]. 2020;17(3):108–21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732356>
40. Pandey DL. International Research Journal of Human Resource and Social Sciences. Int Res J Hum Resour Soc Sci [Internet]. 2020;7(5):124–35. Disponible en: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63773213/IRJHRSS10\\_May2020-956920200629-110729-17k3j1k-libre.pdf?1593426742=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWORK\\_STRESS\\_AND\\_EMPLOYEE\\_PERFORMANCE\\_AN.pdf&Expires=1718416859&Signature=Z-wl9EeSceuOZ~pP8](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63773213/IRJHRSS10_May2020-956920200629-110729-17k3j1k-libre.pdf?1593426742=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWORK_STRESS_AND_EMPLOYEE_PERFORMANCE_AN.pdf&Expires=1718416859&Signature=Z-wl9EeSceuOZ~pP8)
41. Vásquez S, González Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita [Internet]. 2022;2(2):51–9. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/85>
42. Sosa L, Cabrera A, Melgar K, Oseguera E, Rodriguez N. Impactos del estrés en personal de enfermería en la sala de emergencias. Garnata 91 [Internet]. 2021;2021(24):1–5. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Eliab-Oseguera-Oyuela/publication/357312371\\_Impactos\\_del\\_estres\\_en\\_personal\\_de\\_enfermeria\\_en\\_la\\_sala\\_de\\_emergencias/links/61c5ff1ae669ee0f5c603b4c/Impactos-del-estres-en-personal-de-enfermeria-en-la-sala-de-emergencias](https://www.researchgate.net/profile/Eliab-Oseguera-Oyuela/publication/357312371_Impactos_del_estres_en_personal_de_enfermeria_en_la_sala_de_emergencias/links/61c5ff1ae669ee0f5c603b4c/Impactos-del-estres-en-personal-de-enfermeria-en-la-sala-de-emergencias)
43. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19:

- instrumentos para su evaluación. Rev Comun y Salud [Internet]. 2020;10(2):301–21. Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
44. Cevallos J, Cantos E, Manobanda J, Santos M. Evaluación de estrés laboral en pescadores mediante el cuestionario de Karasek. RECIAMUC [Internet]. 2023;7(1):2–10. Disponible en: <https://www.reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1024>
45. León S, Núñez M, Chilca M. Relación entre sobrecompromiso y síntomas somáticos en enfermeras de un hospital de II nivel en Perú. Rev Medica Hered [Internet]. 2023;34(3):124–31. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v34n3/1729-214X-rmh-34-03-124.pdf>
46. Loayza-Rivas J. Felicidad, emociones positivas, evaluación cognitiva y afrontamiento en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. Actual en Psicol [Internet]. 2021;35(130):35–48. Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v35n130/2215-3535-ap-35-130-35.pdf>
47. Yaqoob A, Jan R, Rattani S, Kumar S. Betty Neuman System Model: A Concept Analysis. Insights Depress Anxiety [Internet]. 2023;7(1):11–5. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Adnan-Yaqoob-3/publication/373132977\\_Betty\\_Neuman\\_System\\_Model\\_A\\_Concept\\_Analysis/links/64e047aa14f8d173380a87c4/Betty-Neuman-System-Model-A-Concept-Analysis.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Adnan-Yaqoob-3/publication/373132977_Betty_Neuman_System_Model_A_Concept_Analysis/links/64e047aa14f8d173380a87c4/Betty-Neuman-System-Model-A-Concept-Analysis.pdf)
48. Navarro F. La verdad del estrés: síntomas, origen y cómo combatirlo [Internet]. INESEM. 2023. p. 1. Disponible en: <https://www.inesem.es/revistadigital/gestion->

integrada/como-se-origina-el-estres/

49. Muñoz-Fernández S, Molina-Valdespino D, Ochoa-Palacios R, Sánchez-Guerrero O, Esquivel-Acevedo J. Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Acta Pediatr Mex* [Internet]. 2020;41(1):127–36. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf?fbclid=IwAR0PqPMXMgtP9jIpEts8yA3xKd77liJ4fRs-iRt-AWBzQczPQ9pHiinDIXk>
50. Marques S, Almeida L, de Souza F, Vieira A, Salmen F, Palucci M, et al. Associação da alfa amilase salivar com a ansiedade e o estresse de profissionais de enfermagem. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2021;29(1):1–13. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BNCytsCB3w7D4c5cLTVMKyH/?format=pdf&lang=pt>
51. Avila J. Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Rev Científica Arbitr Multidiscip PENTACIENCIAS* [Internet]. 2023;5(3):719–32. Disponible en: <https://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/605>
52. Baião-Pereira J, Cruz-Chocalhinho P, Martins-Inácio D, Silva-Gomes S, Jesus-Gomes J, Mordido-Martins A. Calidad de vida y riesgos psicosociales de las enfermeras implicadas en la lucha contra la pandemia de Covid-19. *Index de Enfermería* [Internet]. 2022;31(4):1. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962022000400006&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962022000400006&script=sci_arttext)

53. Cortés P, Bedolla M, Pecina E. El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional. RILCO Rev Investig Latinoam en Compet Organ [Internet]. 2020;2(7):8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808651>
54. Buitrago-Orjuela L, Barrera-Verdugo M, Plazas-Serrano L, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev Investig Salud Univ Boyacá [Internet]. 2021;8(2):131–46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
55. Niño J, Mendoza M. La investigación científica en el contexto académico. 1er ed. Infinite Study, editor. New Mexico; 2021. 166 p.
56. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2da ed. Mc Graw Hill, editor. Ciudad de México; 2023. 752 p.
57. Zapata Á, Lombana J. Guía práctica para elaborar proyectos de investigación aplicada en administración, gerencia y negocios. 1era ed. Uninorte, editor. Barranquilla; 2023. 124 p.
58. Molleví G, Rubén Ni. Manual de Investigación Científica. 1era ed. AulaMagna, editor. Madrid; 2024. 120 p.
59. Chenet M, Garcés N, Lagos G, Salazar G, Burabano M. Diseños de investigación experimental aplicados a la ciencias sociales. 1era ed. Tulcán: UNiversidad Politécnica Estatal del Charqui; 2022. 94 p.
60. Dietrich H. Nueva guía para la investigación científica. 1era ed. Grupo Orfila Valentini, editor. México D.F.;

61. Rebollo P, Ábalos E. Metodología de la Investigación/Recopilación. 1era ed. Editorial Autores de Argentina, editor. Buenos Aires; 2022. 490 p.
62. Villanueva F. Metodología de la Investigación. Klik, editor. México D.F.; 2022. 152 p.
63. Phillips C. Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical–surgical nurses. *Int J Evid Based Healthc* [Internet]. 2020;18(2):265–73. Disponible en: [https://journals.lww.com/ijebh/abstract/2020/06000/relationships\\_between\\_workload\\_perception,.11.aspx](https://journals.lww.com/ijebh/abstract/2020/06000/relationships_between_workload_perception,.11.aspx)
64. Lee E-K, Kim J-S. Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *Int J Nurs Pract* [Internet]. 2020;26(6):e12819. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijn.12819>
65. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. Guía para diseñar una encuesta sobre PI. 1era ed. WIPO, editor. Ginebra; 2023. 14 p.
66. Fiorela C. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2018 [Internet]. Universidad Señor de Sipán; 2018. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5623/CalderónCarrasco%2CFiorela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
67. Machacuay J, Vera Gi. Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced, 2020 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS>

VERA BALBIN%2CMACHACUAY CASTILLON-2DAESPEC-FCS

2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

**ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relación entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe asociación entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Variable 1: Carga laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga Física</li> <li>• Carga Mental</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Aplicada, cuantitativo y correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la carga laboral en su dimensión carga física y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Identificar cómo la carga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe asociación estadística entre la carga laboral y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p> <p>Existe asociación estadística entre la carga laboral en su dimensión carga mental y el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Variable 2: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores psicosociales</li> <li>• Estrés físico</li> <li>• Estrés psicológico</li> </ul>	<p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <p>Método hipotético-deductivo y diseño no experimental</p> <p><b>Población muestra</b></p> <p>108 colaboradores de enfermería del hospital de Huaraz, 2024</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### CUESTIONARIO: ESTRÉS LABORAL

**INTRODUCCIÓN:** Buenos día, soy la licenciada Digna García, en estos momentos estoy desarrollando un estudio que se denomina “Carga laboral y estrés laboral del personal de enfermería en el área de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024”; motivo por el cual les solicito su participación, le comentaremos que su información se mantendrá anónima. Gracias por su participación.

PREGUNTAS	NUNCA	ALGUNA VEZ	FRECUENTE	MUY FRECUENTE
1. interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas.				
2. Recibir críticas de un médico.				
3. Realización de cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
4. Sentirse impotente en el caso de un paciente que no mejora.				
5. Problemas con un superior.				
6. Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana.				
7. No tener ocasión para hablar abiertamente con los compañeros (enfermeras y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas que ocurren en el servicio.				
8. La muerte de algún paciente.				
9. Problemas con uno o varios médicos.				
10. Temor a cometer un error en los cuidados de enfermería de algún paciente.				
11. No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería, del servicio				
12. Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
13. El médico no está presente cuando un paciente se encuentra en estado crítico.				
14. Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente.				

15.Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
16.No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ejemplo: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17.Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
18.No brindar una respuesta satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
19.Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no se encuentre disponible.				
20.Pasar temporalmente a otros servicios por falta de personal.				
21. Ver a un paciente sufrir.				
22.Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros de otros servicios.				
23.Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
24.Recibir críticas de un superior.				
25.Personal y turno imprevisible				
26.El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
27.Realizar demasiadas actividades que no corresponden a enfermería (Ejemplo: tareas administrativas)				
28. No tener tiempo suficiente para brindar el apoyo emocional.				
29. Dificultad para trabajar con uno o más compañeros del servicio.				
30.No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería.				
31.El médico no está presente en una urgencia médica.				
32.No saber que se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
33.No saber el manejo adecuado y funcionamiento de un equipo biomédico.				
34.Falta de personal para brindar de manera adecuada los cuidados.				

### CUESTIONARIO: CARGA LABORAL

N°	ITEM	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
<b>CARGA MENTAL: PRESION DE TIEMPOS</b>				
1	¿Necesita un tiempo de descanso durante tu jornada laboral?			
2	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3	¿existen fases durante el trabajo que se puede calificar como agobiante?			
<b>ATENCION</b>				
4	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieran atención?			
5	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
<b>COMPLEJIDAD</b>				
7	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y manuales?			
8	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
<b>MONOTONIA</b>				
10	¿Realiza en su trabajo varias funciones y/o tareas?			
11	¿Las tareas repetitivas, desearías intercambiarlas con tus compañeros de trabajo?			
12	¿Aparecen con frecuencia cambios para su trabajo?			
<b>INICIATIVA</b>				
13	¿Te esmeras por hacer bien y más rápido tu trabajo?			
14	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15	¿tu trabajo requiere de creatividad y iniciativa?			
<b>AISLAMIENTO</b>				
16	¿Su ambiente de trabajo es aislado?			
17	¿Cómo trabajador estas constantemente vigilado en tu trabajo?			
18	¿Con frecuencia es imposible ponerse en contacto con tu empleador o un compañero cuando surge un problema?			
<b>HORARIO DE TRABAJO</b>				
19	¿Tu horario de trabajo depende de tus empleadores?			
20	¿Prolongas habitualmente tu horario de trabajo?			
21	¿Realizas horas extras para mantener tu trabajo?			

RELACIONES DEPENDIENTES DE TRABAJO				
22	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23	¿Debe relacionarse con persona internas tanto como externas de su trabajo para realizar su actividad?			
24	¿su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlo?			
DEMANDAS GENERALES				
25	¿Debe supervisar la labor de otras personas?			
26	¿en su trabajo tienen que hacer más de una tarea a la vez?			
27	¿Debe informar sobre sus labores realizadas a sus superiores?			
CARGA FISICA: CARGA ESTATICA				
28	¿Pasa más de 4 horas de pie en su trabajo?			
29	¿Trabaja continuamente inclinado o en una postura forzada?			
30	¿Su columna se ha afectado por una mala postura a realizar su trabajo?			
31	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kilos, por espacios de tiempos largos?			
CARGA DINAMICA				
32	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor de total de su jornada laboral?			
33	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5 kilos?			
34	¿El trabajo exige esfuerzo muscular?			
35	¿Para realizar las tareas utiliza solo las fuerzas de la mano?			
36	¿El agotamiento es rápido cuando realizas trabajos de esfuerzo muscular?			

## **Anexo 4. Consentimiento informado**

**Instituciones:** Universidad Privada Norbert Wiener

**Investigador:** Digna Haydée García Valverde

**Título:** Carga laboral y estrés laboral del personal de enfermería en el área de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024

---

### **Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Carga laboral y estrés laboral del personal de enfermería en el área de la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Digna Haydée García Valverde. El propósito de este estudio es Determinar cómo la carga laboral se relaciona con el estrés laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital de Huaraz, 2024.

Su ejecución ayudará a/permitirá establecer políticas y estrategias de gestión hospitalaria que promuevan un entorno laboral sano y equitativo, reduciendo así las posibles consecuencias negativas que se derivan del estrés laboral.

### **Procedimientos**

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

- Se le entregará un cuestionario diseñado para evaluar la carga laboral y el nivel de estrés laboral que percibe en su trabajo.
- Se le pedirá que complete el cuestionario de manera honesta y precisa, basándose en sus experiencias personales.

- Después de completar el cuestionario, se le ofrecerá la oportunidad de proporcionar comentarios o aclaraciones adicionales si lo desea.

La encuesta puede demorar unos 45 minutos y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas. Los resultados del cuestionario se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

### **Riesgos**

Su participación en el estudio implica ciertos riesgos, aunque son mínimos. Es posible que algunas preguntas del cuestionario le resulten incómodas o le hagan recordar situaciones laborales estresantes. A pesar de que se tomarán todas las medidas para mantener la confidencialidad de sus respuestas, siempre existe un pequeño riesgo de una potencial filtración de datos. Es esencial que sepa que puede optar por no responder cualquier pregunta que le resulte incómoda y puede retirarse del estudio en cualquier momento.

### **Beneficios**

Usted se beneficiará al participar en este estudio de diversas maneras. Primero, ofrecerá información valiosa que podría resultar en la mejora de las condiciones laborales para usted y sus colegas. Esta investigación puede resaltar áreas específicas de preocupación y áreas de oportunidad para la administración hospitalaria, llevando a cambios significativos y programas de bienestar para el personal. Además, al contribuir a la ciencia y la investigación, está ayudando a promover un entorno laboral más saludable y sostenible en el campo de la enfermería. A largo plazo, sus aportaciones podrían influir en la formación y capacitación de futuras generaciones de profesionales de enfermería, asegurando que estén preparados y apoyados en su función crucial en el cuidado de la salud.

**Costos e incentivos**

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

**Confidencialidad**

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

**Derechos del paciente**

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Digna Haydée García Valverde al número de teléfono +51945234008 o al correo [a2022803147@uwiener.edu.pe](mailto:a2022803147@uwiener.edu.pe), asimismo, al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51924569790. E-mail: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

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

Participante:

Investigador.

Nombre: Digna Haydée García Valverde

DNI: 46435810

## ● 15% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 12% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 14% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>Universidad Wiener on 2024-09-29</b> Submitted works	2%
2	<b>uwiener on 2023-10-15</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>uwiener on 2023-12-29</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2024-05-26</b> Submitted works	<1%
6	<b>Universidad Católica de Santa María on 2023-07-17</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-09-10</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%