



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos
de un hospital público nivel II-2, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autor: Ramirez Benites, Jorge Leo


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4376-4077>

Asesora: Mg. Peña Guerrero, Leslie Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>

Lima – Perú

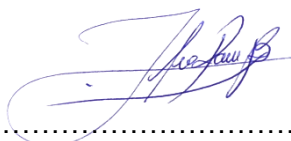
2024

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

Yo, **RAMIREZ BENITES JORGE LEO**, Egresada(o) de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, **SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PUBLICO NIVEL II-2, 2024”**, Asesorado por el Docente PEÑA GUERRERO LESLIE ELIZABETH, **43029754**, orcid <https://orcid.org/0000-0002-7611-8158>, tiene un índice de similitud de **14%**, (catorce) verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin. Oide :14912:408595909

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(a)
RAMIREZ BENITES JORGE LEO
70801341



.....
 Firma del Asesor
PEÑA GUERRERO, LESLIE ELIZABETH
DNI N° 43029754

Lima, 22 de noviembre del 2024

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

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.

<hr/> <p>___ SE EXCLUYE LA FRASEOLOGIA NORMAL</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Dedicatoria

A mi familia, porque forman una parte esencial de mi vida y fuente de inspiración para esforzarme a seguir creciendo como ser humano y a optimizar mi labor en el ámbito enfermero.

Agradecimiento

A cada profesional que nos acompañó en los estudios de especialidad y a la Mg. Leslie por el tiempo brindado y sus oportunas orientaciones para culminar esta investigación.

Jurado

Presidente: Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo.

Secretario: Mg. Rewards Palomino Taquire.

Vocal: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido.....	vi
Resumen	viii
Abstract.....	x
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. Teórica	8
1.4.2. Metodológica	9
1.4.3. Práctica	9
1.5. Delimitaciones de la investigación	10
1.5.1. Temporal.....	10
1.5.2. Espacial.....	10
1.5.3. Población o unidad de análisis	10
2. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas.....	13

2.3. Formulación de hipótesis	25
2.3.1. Hipótesis general	25
2.3.2. Hipótesis específicas	25
3. METODOLOGÍA.....	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación.....	26
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7.1. Técnica	29
3.7.2. Descripción de instrumentos	29
3.7.3. Validación	30
3.7.4. Confiabilidad.....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	31
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1. Cronograma de actividades.....	32
4.2. Presupuesto	33
5. REFERENCIAS	34
Anexos	45
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos	47
Anexo 3: Consentimiento informado	52

Resumen

El servicio que brindan los enfermeros dentro de la unidad de cuidados intensivo trasciende el tema de conocimiento y práctica, ya que involucra la interacción permanente con seres humanos que se encuentran en condición crítica y en peligro de muerte. Todo ello exige una atención y cuidado constante, superando las limitaciones del sistema sanitario, las situaciones de sufrimiento y el dolor que experimentan los enfermeros por la pérdida de vidas humanas. A todo ello se suma la sobrecarga laboral, panorama que genera situaciones de estrés en los enfermeros, casuística que muchas veces no se logra manejar adecuadamente. **OBJETIVO:** determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nivel II-2, 2024. **MATERIALES Y MÉTODOS:** la metodología será cuantitativa, transversal – no experimental, descriptiva y correlacional. Participarán 51 profesionales de enfermería. Se empleará la encuesta; así también, se aplicará un cuestionario para medir la variable sobrecarga laboral y otro para medir la variable estrés. El análisis estadístico se realizará considerando la distribución de los datos, utilizando pruebas estadísticas o no paramétricas, como Rho de Spearman o paramétricas, como Pearson.

Palabras clave: sobrecarga laboral, estrés, enfermeras, cuidados intensivos.

Abstract

The service provided by nurses within the intensive care unit transcends the issue of knowledge and practice, since it involves permanent interaction with human beings who are in critical condition and in danger of death. All of this requires constant attention and care, overcoming the limitations of the health system, the situations of suffering and the pain that nurses experience due to the loss of human life. Added to all this is work overload, a situation that generates stressful situations in nurses, a situation that is often not managed adequately. **OBJECTIVE:** to determine the relationship between work overload and stress in nurses in the intensive care unit of a level II-2 hospital, 2024. **MATERIALS AND METHODS:** The methodology will be quantitative, transversal – non-experimental, descriptive and correlational. 51 nursing professionals will participate. The survey will be used; Likewise, a questionnaire will be applied to measure the work overload variable and another to measure the stress variable. The statistical analysis will be carried out considering the distribution of the data, using statistical or non-parametric tests, such as Spearman's Rho, or parametric tests, such as Pearson.

Keywords: work overload, stress, nurses, intensive care.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las salas de cuidados intensivos son esenciales en el contexto de la atención sanitaria, ya que proporcionan un cuidado de primera calidad; estas unidades necesitan disponer de infraestructura, equipos y personal adecuados para satisfacer la necesidad de atención especializada que demanda este sector. El estado crítico de los enfermos que se encuentran en estas salas requiere duración, inteligencia y experiencia con que proporcionar cuidados de primera clase. De igual forma, se demuestra que a medida que aumenta el compromiso del estado de salud de los usuarios, la necesidad de trabajo del profesional de enfermería se incrementará. (1)

El exceso de trabajo es un elemento crucial que puede impactar en el bienestar mental del equipo de enfermería. Se ha informado que el exceso de trabajo en enfermería impacta de manera adversa en la calidad de los cuidados de enfermería, causando una reducción en el rendimiento laboral e incluso constituyendo un factor de riesgo para un incremento en la mortalidad en las unidades de cuidados intensivos. La carga laboral y la exigencia de cumplimiento de protocolos y estándares de calidad en procedimientos complejos desde la recepción del paciente crítico, el manejo de medicamentos sedoanalgésicos, manejo del ventilador mecánico y su interpretación del monitor y la inestabilidad del paciente pueden provocar estrés, ansiedad e incluso provocar el surgimiento del síndrome de burnout (2).

En términos generales, la problemática de la sobrecarga laboral en enfermería se ha documentado a escala mundial, y se ha demostrado que puede impactar negativamente

en la calidad de atención al paciente: Cada cuidado de la salud conlleva el riesgo de que ocurran sucesos adversos, que pueden impactar irrevocablemente a los pacientes y a la salud mental y física de los profesionales de enfermería: Con una carga laboral intensa, las enfermeras podrían no disponer del tiempo necesario para llevar a cabo labores que podrían impactar directamente en la seguridad del paciente. (3).

La Organización Mundial de la Salud ha destacado el valor del bienestar mental y emocional de los empleados sanitarios, entre ellos las enfermeras. El estrés laboral puede influir de manera adversa en la salud física y mental de los empleados sanitarios, lo cual puede impactar en la calidad del cuidado al paciente (4), El desarrollo de los factores de estrés está principalmente relacionado con la relación de la enfermera con el paciente en estado crítico, la ejecución de una gran cantidad de tareas asociadas a prácticas invasivas, la rotación de turnos y la interacción con el equipo. Estos factores transforman las Unidades de Cuidados Intensivos en zonas de peligro tanto para los empleados como para los pacientes. (5).

Este panorama se vuelve más álgido en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), ya que los pacientes internados en este servicio se caracterizan por su inestabilidad hemodinámica, la utilización de diferentes fármacos para inducir el sueño: en su preparación, dosis y velocidad de infusión, la necesidad de soporte de ventilación y otras acciones especializadas que requieren de amplio conocimiento enfermero y un acompañamiento permanente; sin embargo, la sobrecarga laboral y las desafiantes situaciones que atraviesan para la atención a los pacientes provocan situaciones de estrés que pueden decantar en errores o eventos adversos (6).

Al respecto, en un estudio realizado el año 2024 en Palestina, se encontró que cerca al 63% de los profesionales enfermeros que laboran en UCI presentan grado medio a alto de fatiga y el 70% experimentar nivel medio a alto de estrés, siendo las principales causas la relación enfermera – paciente, los años de trabajo, las fatigas por alarma, el entorno de trabajo y los turnos laborales esta tendencia podría deberse a la naturaleza del trabajo en las unidades de cuidados intensivos, donde la fatiga por alarma es común, y las conductas durante turnos determinados pueden verse afectadas por elementos como la relación entre enfermeros y pacientes, la severidad del paciente y la variación en la carga laboral. (7).

Del mismo modo, en una investigación realizada en China el año 2024, se encontró que 49% de enfermeros de UCI presentaron incidencia de burnout y depresión, siendo los factores más resaltantes la fatiga, agotamiento, estrés y colapso; el estudio significativo en enfermeras indicó que la relación entre la dimensión del agotamiento emocional y el burnout fue más alta en comparación con otras. (8).

En Europa, específicamente en Croacia, en 2023 se encontró que 36% de enfermeras sentían el deseo de dejar su labor en departamentos de atención crítica, debido al estrés, la presencia de estresores personales y la alta sobrecarga laboral producida por la falta de personal enfermero (9).

El insuficiente número de enfermeros especializados en cuidados intensivos incrementa la sobrecarga laboral, lo cual implica mayor esfuerzo y, por ende, más alto nivel de desgaste, tal como se evidencia en una investigación efectuada en México en

2020, en el que se halló que el 76% experimenta cansancio físico y mental producida por la alta carga de trabajo, provocando cuadros de estrés (10).

Por su parte, una investigación desarrollada en Brasil el año 2021, se halló que el 45% de enfermeros participantes tuvieron alcanzó puntaje igual superior a 25 puntos en la escala de estrés percibido y el 41% alcanzó puntuaciones acordes a cuadro de agotamiento de Oldenburg Burnout Inventory (OBI), esta situación encuentra sus causas en la alta carga de trabajo que tienen los profesionales enfermeros y las condiciones en las que trabajan (11).

En el caso de Perú, la situación es bastante similar, ya que en el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP), se encuentran registrados más de 115 mil, pero sólo un poco más de la cuarta parte cuenta con estudios de especialidad en cuidados intensivos, esto hace que haya una sobrecarga laboral, un cuidado inadecuado y mayor riesgo de complicaciones (12) y la escasez en los diversos hospitales y centros de salud es innegable. Esta situación, entre otros factores como las condiciones de trabajo, los bajos sueldos y la alta demanda de los casos que se atienden generan cuadros de estrés, tal como se encontró en un estudio realizado el año 2020 en el que el 42% de profesionales enfermeros presentó estrés en un nivel medio (13).

Por otra parte, en una investigación realizada en Lima, se halló que la sobrecarga laboral en el 59% de enfermeros que trabajan en entornos de cuidado crítico presentaron un nivel medio, mientras que el 31% tuvieron nivel alto, situación que tuvo una relación directa con el estrés, dado que también se halló un 57% de enfermeros con esta afección en un nivel medio y el 36% en nivel alto (14).

Una problemática parecida se ha encontrado en el Hospital de Emergencias de Villa El Salvador, ya que los profesionales de enfermería no consiguen brindar atención adecuada dentro de la UCI por el insuficiente número de enfermeros; así también, de los que se encuentran laborando son pocos los que están especializados para la atención en este contexto y a ello se suman las deficiencias dentro del hospital debido a los insuficientes recursos, las situaciones de dolor y muerte, panorama que sumado a la sobrecarga laboral se convierten en detonantes de estrés laboral (15).

Si esta situación continúa, los enfermeros seguirán expuestos a problemas de estrés, afección que puede perjudicar el adecuado ejercicio de su labor, panorama que también arriesga a las personas internadas en UCI, ya que pueden suscitarse equívocos que perjudicarán la recuperación de los pacientes (15).

Por este motivo, se considera necesario realizar esta investigación, dado que los resultados contribuirán a reunir datos que sirvan de apoyo para proponer soluciones que ayuden a reducir la sobrecarga laboral en el nosocomio elegido para la indagación, estableciendo mejores mecanismos de rotación, asignación de pacientes, entre otras decisiones que eviten la presencia de estrés en los profesionales enfermeros

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público nivel II-2, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros?
- ¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros?
- ¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo se relaciona con el estrés en enfermeros?
- ¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público nivel II-2, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros.
- Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros.
- Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo se relaciona con el estrés en enfermeros.
- Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La variable sobrecarga laboral de esta investigación encontrará sustento en la teoría del confort propuesta por Katherine Kolcaba, quien consideraba que para desarrollar la labor de enfermería se requiere promover el confort, un entorno que permita sentirse bien, cómodos y con plena autonomía para lograr la adecuada atención de los pacientes; así también, para la variable estrés se considerará como fundamento la teoría de Jean Watson, quien se enfoca en el entendimiento, la armonía y la interacción permanente con los pacientes; para ello se considera la necesidad de encontrar un equilibrio para evitar situaciones que alteren su estabilidad emocional y puedan responder de modo efectivo a las necesidades de los pacientes. Si no se logra un equilibrio la salud y bienestar de enfermeros y pacientes puede verse afectada.

El desarrollo del estudio que se presenta aquí ha requerido una revisión minuciosa de la bibliografía referente a las variables sobrecarga laboral y estrés, un proceso que ha facilitado la identificación de varios vacíos en el conocimiento acerca de este problema de estudio. Esto se debe a que, a pesar de la gran cantidad de información sobre las variables de forma específica, no ocurre lo mismo cuando se abordan de forma integrada, especialmente en el campo de los cuidados intensivos. Las contribuciones que serán posibles hacer a raíz del producto logrado para identificar una verdad muy complicada para disponer de una aclaración que ayude a disponer de referencias precisas y actualizados sobre el tema.

1.4.2. Metodológica

Está incluido en los instrumentos escogidos con el fin de evaluar las variables en investigación. En primer lugar, enfocado en la variable carga laboral, supero la etapa de validez en Perú con la investigación llevada a cabo por Gonzáles en el año 2018, mientras que la herramienta con que se efectúa la evaluación del estrés fue aprobado por Oroya en el año 2021. Por lo tanto, el método que se empleará para llevar a cabo la investigación será un valioso punto de referencia para futuros estudios sobre este asunto.

1.4.3. Práctica

Se basa en la vinculación de la información recolectada, teniendo como propósito el implementar modificaciones para promover la optimización del ambiente de trabajo de los enfermeros que trabajan en el servicio de terapia intensiva, teniendo como finalidad preservar su salud e integridad de estos profesionales. Esto implica lograr un mejor cuidado a los pacientes, adoptando los cuidados y protocolos requeridos.

La información recolectada a través de este estudio será proporcionada al Hospital Público II-2 con el objetivo de que utilicen de manera autónoma los datos recolectados, con el fin de sobrepasar las técnicas de la institución que necesiten reforzamiento; teniendo como objetivo que los enfermeros puedan proporcionar un trabajo magnifico a los usuarios que han sido admitidos en la unidad de cuidados intensivos. Además, este estudio puede ser útil para futuros estudios como una orientación

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El espacio de tiempo que llevará a cabo de octubre 2024 a marzo 2025.

1.5.2. Espacial

El estudio será llevado a cabo en el servicio de cuidados intensivos de un hospital público II-2, de la DIRIS Lima Sur, del distrito de Villa El Salvador, provincia de Lima, departamento de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Estará compuesta por los profesionales de enfermería que laboran dentro del servicio de la Unidad de Cuidados intensivos de un hospital público II-2.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional:

Rizkianti y Haryani (16), 2020, en Indonesia, realizaron su estudio con el objetivo de “Determinar si existe relación significativa entre la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en enfermeros”. La indagación fue transversal - correlacional. Participaron 63 profesionales. Se aplicó un cuestionario unificado para medir las variables sobrecarga de trabajo y estrés laboral. Se halló 34% de profesionales con sobrecarga laboral en nivel medio y estrés laboral en el 29% de participantes. Los hallazgos del examen revelaron que no existía una correlación relevante entre sobrecarga y el estrés laboral del enfermero ($p = 0,067$, superior a $0,005$). Se determina que no hay correlación entre las dos variables.

Hoedl, Bauer y Eglseer (17), 2021, en Austria, desarrollaron su indagación con el objetivo de “Investigar la relación de la carga de horas de trabajo del personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19 en el nivel de estrés percibido”. El estudio fue correlacional. Estuvieron presentes 2.602 enfermeras registradas. Los instrumentos fueron un cuestionario de evaluación y la medida alemana de estrés percibido. Se halló nivel de estrés alto en 15% de enfermeros cuya carga de trabajo excedía las 40 horas. Se concluyó que la relación es significativa entre cargas de horas de trabajo y estrés.

Biganeh et al. (18), 2021, en Irán, efectuó su investigación con el objetivo de “Establecer la relación entre estrés laboral y la carga de trabajo”. La investigación fue cuantitativa - correlacional. Se aplicaron tres instrumentos a 258 enfermeras. Los instrumentos incluían un cuestionario para datos demográficos y dos más para cada

variable. Concluyendo que no existe correlación entre estrés y carga de trabajo, con niveles elevados de ambas variables.

A nivel nacional:

Rosales (19), 2022, en Lima llevó a cabo su estudio con el objetivo de “Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería”. Se centró en el nivel correlacional. Se dispuso de 100 individuos. Trabajando con la escala de estrés laboral de Maslach, obteniendo que el agotamiento emocional tiene un 72%, la despersonalización un 57 % y reducción de la realización personal un 47% y la escala de sobrecarga laboral de Gonzales obteniendo resultados en sus dimensiones: carga laboral un 83 %, presión temporal un 76%, ambiente laboral un 64%, rol y expectativas un 59% y apoyo y recursos un 55%. Se concluyó que la relación es significativa. Se determinó que no hay relación entre la sobrecarga y el estrés en el trabajo, en los profesionales de enfermería, con una significancia de $p = 0.562$, lo que permite aceptar la hipótesis nula y descartar la hipótesis alternativa.

Valeriano (20), 2022, en Puno realizó su investigación con el propósito de “Determinar la relación que existe entre nivel de estrés y carga laboral en el profesional de enfermería”. La investigación tuvo nivel correlacional. Participaron 23 enfermeros. Para recoger datos se hizo uso de un cuestionario y la Escala de Estrés de Enfermería. Se evidenció que 53% tiene altos niveles de estrés y en el 57% altos niveles de carga laboral; así también. Se pudo concluir que la relación es alta y significativa. Al contrastar la hipótesis con la correlación Spearman se comprobó que, el nivel de estrés se relaciona significativamente con la carga laboral que presenta el profesional de Enfermería.

Machaca y Quispe (21), 2021, en Arequipa, realizaron su investigación con el propósito de “Determinar el nivel de estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería de emergencia”. Fue un estudio cuantitativo y correlacional. Estuvieron en estudio 80 enfermeras. Los instrumentos consistieron en tres cuestionarios la escala de estrés laboral de Maslach, obteniendo resultados en sus dimensiones: agotamiento emocional un 86%, despersonalización un 67 % y reducción de la realización personal un 59%, la escala de sobrecarga laboral de Gonzales obteniendo resultados en sus dimensiones: carga laboral un 91 %, presión temporal un 86%, ambiente laboral un 77%, rol y expectativas un 74% y apoyo y recursos un 70% y la escala estrés de Spielberg encontrándose un 81% de participantes con niveles altos de estrés. Encontrando como resultados que el 44% de los participantes presentó un nivel moderado de estrés, mientras que la sobrecarga condujo a niveles bajos y moderados en el 33% y 32% de las enfermeras, respectivamente. Se concluyó que la relación es moderada y estadísticamente significativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral del personal de enfermería en años recientes ha generado la necesidad de actividades o intervenciones que el personal de enfermería debe llevar a cabo, en términos de la calidad del cuidado que puede proporcionar al paciente; teniendo en cuenta el esfuerzo físico, mental y emocional, logrando un elevado número de pacientes atendidos en el servicio, a causa de la limitada disponibilidad de recursos humanos y la incertidumbre entre otros factores. (22).

A escala global, se ha identificado la carga laboral en enfermería como un desafío cada vez más relevante que surge en el trabajo de enfermería asistencial. Las investigaciones realizadas sobre este asunto indican que el equipo de enfermería sufre una mayor carga de trabajo. Además, diversas investigaciones muestran que las unidades de cuidados intensivos son las que experimentan una mayor carga laboral, dado que estas consideran que su labor es físicamente exhaustiva, el exceso de horas laborales genera desgaste físico y mental, reduciendo así sus habilidades y calidad de trabajo. (22).

La sobrecarga laboral se refiere a la circunstancia en la que los empleados sufren un nivel considerable de estrés debido a unas demandas desmedidas en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo. Esto puede causar un declive psicológico, un incremento en las demandas respecto a las habilidades, capacidades y aptitudes cognitivas y, finalmente, llevar a un incremento en los niveles de agotamiento emocional y físico entre los empleados. (23)

La sobrecarga laboral, también conocida como carga laboral o carga de trabajo, se describe como la relación entre el nivel de demanda generado en los puestos de trabajo y la habilidad del empleado para desempeñarlos. (24). En este contexto, la investigación que se lleva a cabo en este lugar se enfoca en los niveles de trabajo que los profesionales de enfermería asumen y la habilidad que tienen para llevarlas a cabo, teniendo en cuenta los elementos cognitivos, las capacidades técnicas y los recursos disponibles tanto en infraestructura como en mobiliario y equipos. (25).

Además, es importante señalar que este escenario también provoca fatiga en los profesionales de enfermería, situación que puede amenazar tanto a ellos como a los

pacientes que atienden. Un personal agotado pierde energía y claridad para afrontar cada uno de los procedimientos propios de sus responsabilidades, reduciendo así la calidad del cuidado humanizado que proporcionan a los pacientes. (26).

En cuanto al concepto de sobrecarga laboral se entiende como la relación entre la exigencia existente en el ambiente de trabajo y la capacidad del trabajador para cumplir con ella; así también cabe precisar que este concepto tiene una connotación especial en el área de UCI, lo que obliga a redoblar los esfuerzos laborales de los profesionales de la enfermería, ya que no hay un suficiente número para brindar atención dentro de este ámbito. Desde esta perspectiva, se puede tener un espectro más amplio respecto a la alta demanda que existe en UCI y las grandes limitaciones que se presentan para el despliegue de la labora enfermera, generando situaciones de sobrecarga que muchas veces excede el esfuerzo que realizan (27).

En este contexto, el trabajo del equipo de enfermería fue bruscamente superado, creando momentos de carga laboral excesiva en el deseo de encargarse de la gran número de casos, intentando proporcionar un cuidado más humano e imprescindible que frecuentemente es perjudicado con la limitada duración y su miedo a los contaminarse. Esto resultó en múltiples problemas de salud en los enfermeros, manifestando casos de estrés grave debido al sobrecarga laboral, las condiciones de trabajo insuficientes y la escasez de equipos e insumos para la atención. (28).

Es importante considerar que la terapia intensiva es una zona de cuidado y por ende requiere una amplia dedicación por parte de los enfermeros, ya que los pacientes dependen mucho de los cuidados de enfermería. Esto se intensifica con la edad, la

urgencia que surge y el tiempo de permanencia en esta área, factores que a menudo conllevan a que el tiempo de atención se extienda, demandando una mayor carga física. (29).

Esta situación no es nueva ya que desde hace varios años diversas instituciones sanitarias han alertado sobre la falta de enfermeros y la importancia de adoptar estrategias que permitan variar esta realidad. Además, se toma en cuenta que su labor en el entorno de la salud es de gran importancia debido a la esencia de su misión de cuidados humanizados y constantes a los pacientes, aspectos clave que requiere de enfermeros integralmente sanos (30).

El exceso de trabajo de las enfermeras se debe al exceso de exigencias psicofísicas en el entorno laboral, que incluye la cantidad de pacientes asignados, la complejidad de sus requerimientos, la escasez de recursos apropiados y la presión por satisfacer las demandas de la institución sanitaria. Esta sobrecarga puede provocar trastornos de salud física y mental, reducción del desempeño en el trabajo y un incremento en la probabilidad de incurrir en errores y accidentes laborales. (31).

No obstante, la situación es alarmante, ya que los enfermeros tienen que lidiar con muchas responsabilidades y exigencias, un gran esfuerzo debido a las características particulares del entorno sanitario, que no ofrecen las condiciones apropiadas para el ejercicio de su profesión, ni en las condiciones, recursos, mobiliarios e incluso la infraestructura para brindar la atención a los pacientes y menos aún apoyo o asistencia para prevenir la exposición a contagios o infecciones nosocomiales (32).

La unidad de cuidados intensivos presenta un panorama institucional más complicado debido al tipo de casos que se atienden ahí, los cuales necesitan de una mejor preparación y una adecuada especialización. Los enfermeros profesionales tienden a lidiar con casos de intenso sufrimiento por la delicada condición de los pacientes y los procedimientos que necesitan asumir. Esto resulta en un desafío permanente para ellos, pero también es un desgaste constante que no siempre se asume de la forma adecuada (33).

El ambiente puede provocar estrés en los profesionales de enfermería por los complejos casos que se asumen, el sufrimiento de pacientes y los casos mortales que ocurren frecuentemente dentro de las unidades de cuidados intensivos, dificultándoles el cumplimiento de su deber de brindar una atención humana, su capacidad para atender las necesidades de los pacientes y la ejecución de procedimientos que garanticen la seguridad del paciente mientras recibe atención (34).

Teoría del Trabajo Mental (Hart y Staveland, 1988): Esta teoría se enfoca en la evaluación y administración de la carga laboral mental en profesionales de diversas industrias, entre ellas la enfermería. Ofrece un esquema para valorar la carga laboral mental que los empleados perciben y ha sido extensamente utilizado en la investigación de la carga mental en enfermeras. (35).

Teoría de la Sobrecarga de Rol (Goode, 1960): Esta teoría se centra en la manera en que las diversas obligaciones y funciones que realizan las enfermeras pueden generar

una sobrecarga. Analiza cómo el exceso de funciones impacta en la satisfacción en el trabajo y el bienestar mental de las enfermeras. (36).

2.2.2.3. Dimensiones de sobrecarga laboral.

En esta investigación se tomará como base las dimensiones de sobrecarga laboral propuestas por González en 2018 (37), tal como se detalla a continuación:

Dimensión carga física

Considera las competencias que los enfermeros deben aplicar para llevar a cabo las tareas propias de su labor, pero que a menudo superan sus capacidades, provocando un esfuerzo físico desmedido. Esta situación se ha vuelto más exigente en las unidades de cuidados intensivos, ya que se necesitan acciones para trasladar a los pacientes, la instalación de diversos dispositivos, entre otras que demandan una mayor inversión de energía y fuerza. (38).

Dimensión carga mental

Esta dimensión se puede describir como todas las necesidades cognitivas, mentales o intelectuales a las que se enfrenta un individuo durante el día laboral, es decir, el nivel de actividad intelectual o mental que requiere para llevar a cabo su trabajo y que estará vinculada a las demandas que se le imponen en el ambiente laboral y las circunstancias en las que lo desarrolla (39). Desde este punto de vista, si la necesidad de actividad mental es excesiva, se puede reducir la energía y habilidad para dedicarse a las tareas

relacionadas con la enfermería, lo que podría resultar en un agotamiento severo que no hace más que dañar la salud de estos expertos y dificultar su rendimiento habitual. (40).

Dimensión nivel de trabajo a turnos

Se centra en la distribución de horarios para los enfermeros, además de los turnos que deben tomar debido a la escasez de profesionales de enfermería, que superan sus capacidades, creando tensión y estrés por no poder desempeñar sus tareas de manera completa (41). En este contexto, esta dimensión se distingue por la asignación de tiempo para realizar su trabajo de enfermería y que, si no se organiza correctamente, puede generar una gran carga laboral que puede derivar en trastornos musculoesqueléticos, físicos y múltiples perjuicios para la salud (42).

Dimensión relaciones interpersonales

Trata la interacción entre enfermeros y todos los individuos en su ambiente, ya sea a nivel profesional o personal, teniendo en cuenta a pacientes, familiares, colegas y todas aquellas personas que, por algún motivo u otro, necesitan su atención y que requieren un dominio apropiado de la comunicación, el asertividad, la empatía y la disposición constante. (43).

2.2.2.4. Consecuencias de la sobrecarga laboral en los enfermeros

El impacto de la sobrecarga laboral en las enfermeras puede generar diversas consecuencias negativas a nivel físico, psicológico o emocional para los profesionales de la enfermería, lo que resulta en diversas reacciones como tensión, enojo, agotamiento

extremo o estrés. Además, estos efectos pueden generar otro tipo de trastornos que pueden desestabilizarlos y hacer que decaiga la calidad de los cuidados que brindan a los pacientes (44).

2.2.2.2. Teoría de enfermería de sobrecarga laboral.

Se considera pertinente tomar como base la "Teoría de la Conservación del Confort" que sustentó Katherine Kolcaba, ya que el ámbito en el cual se desarrolla la labor de enfermería debe ser propicio para lograr que la atención que se brinda a los pacientes sea eficaz y eficiente; en ese sentido se debe buscar que los enfermeros se sientan cómodos en el entorno de cuidados intensivos, dada la magnitud de los casos que se presenten en este servicio y que su carga de trabajo no sea excesiva, ya que esto puede desconcentrarlos del cuidado que brinda a los pacientes, haciendo que cometan errores que pueden ir detrimento de su recuperación (45).

En esta línea, se reitera que el ámbito laboral está expuesto a una variedad de factores que, dependiendo de la forma en que se manejen, pueden generar impactos positivos o negativos en las personas. El entorno saludable es un desafío permanente porque implica más que solo mantener el orden y la limpieza. También implica adoptar políticas y estrategias dirigidas a satisfacer las necesidades de los pacientes e intentar mantener el equilibrio entre las enfermeras para que puedan ayudar en la recuperación de los pacientes (46).

2.2.2. Estrés

La labor de enfermería en el ámbito hospitalario requiere de un alto grado de demanda que requiere un fuerte agotamiento corporal e intelectual. Esta circunstancia los enfrenta a una variedad de riesgos, entre los que sobresalen los de índole organizacional, ambiental, exigencia, presión, entre otros que se intensifican en las unidades de cuidados intensivos, emergencia o centro quirúrgico, debido a los casos complejos que se gestionan en estos lugares. (47).

De igual manera, el estrés puede ser descrito como las actitudes que un individuo adopta al enfrentarse a responsabilidades que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, situándolos en una circunstancia que les demanda tomar acciones extraordinarias para poder manejarlas (48). Para el personal de enfermería, estas circunstancias son constantes, debido a las múltiples complicaciones que surgen en su entorno laboral y que constituyen un reto constante que amenaza su bienestar y salud. (49)

Con respecto a las áreas de terapia intensiva es crucial considerar que los profesionales que trabajan en ese lugar están capacitados para tratar a pacientes en situaciones graves; no obstante, debido que el cuidado de enfermería es constante, deben enfrentar múltiples desafíos, aceptando tareas que no les pertenece y aumentan la tarea del día. Además, los ambientes hospitalarios a menudo son insalubres y demandan un exceso de trabajo físico y psicológico, creando situaciones de exceso de trabajo provocando trastornos psicofisiológicos y cuadros de tensión. Por lo tanto, se precisa a el estrés como el grupo de circunstancias intrínsecas que el individuo experimenta de

manera interna o externa. Por lo tanto, se define al estrés como el conjunto de circunstancias subjetivas que el individuo experimenta de manera interna o externa. (50).

2.2.2.1 Dimensiones del estrés

Los fundamentos para las dimensiones de la variable estrés se encuentran en la propuesta de Oroya en 2021 (51) y se precisan en los siguientes párrafos:

Dimensión fuentes de presión

Esta perspectiva tiene en cuenta los factores relacionados con la carga funcional que soporta el personal de enfermería, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el apoyo de las autoridades, las competencias que tienen para llevar a cabo sus funciones y los roles que desempeñan tanto dentro como fuera del hospital. Aquí se toman en cuenta todos los componentes que corresponden a la carga que el profesional de enfermería lleva dentro de su labor y que pueden generar tensión debido al elevado nivel de demanda tanto en el contexto institucional como en relación a los pacientes. (52).

Dimensión manifestaciones del estrés

Aspectos como la seguridad para desempeñar las funciones de un enfermero, su nivel de motivación, la identificación y el bienestar psicológico y emocional. Esta dimensión considera los elementos vinculados a los casos de pacientes que padecen debido a los problemas de salud que enfrentan, a las circunstancias de muerte que ocurren y que impactan al personal de enfermería ante la desesperación de no poder hacer nada,

a los miedos que experimentan por la preparación deficiente para tratar determinados casos o circunstancias y a la incertidumbre presente en el ambiente de trabajo. (53).

Estrategias de afrontamiento

Se incluyen elementos como la asistencia que otorgan los enfermeros con el objeto de contribuir a la recuperación del paciente que se encuentra internado en UCI y la permanente búsqueda de soluciones a las problemáticas que se suscitan (54).

Está vinculada a las circunstancias que surgen en la interacción del personal de enfermería con los individuos que le rodean, comenzando por los pacientes en la unidad de cuidados intensivos y la atención a los familiares, así como los propios colegas y líderes. (55).

2.2.2.2. Consecuencias del estrés en los enfermeros

Los profesionales de enfermería que laboran en una Unidad de Cuidados Intensivos están expuestos a varios factores que provocan estrés en este servicio, como: el entorno laboral, la intensidad y prolongada duración de las jornadas laborales, y el contacto constante con circunstancias críticas, con escasas posibilidades de progreso y alta tasa de mortalidad. A estos elementos particulares se deben añadir aquellos factores de estrés que igualmente impactan a los demás enfermeros generalistas, tales como la ausencia de reconocimiento, las relaciones con los colegas o con la entidad. (56).

Cuando un individuo se halla frente a una circunstancia que considera estresante, su cuerpo provoca la activación del Sistema Nervioso Autónomo, especialmente del Sistema Nervioso Simpático. Este suceso provocará un conjunto de reacciones hormonales, que provocarán un incremento en las frecuencias cardíacas y respiratorias, estimulación de las glándulas suprarrenales, dilatación de las pupilas, reducción de la actividad peristáltica, entre otros. Aunque estos cambios realizados en el cuerpo tienen como objetivo prepararlo para reaccionar ante ese estímulo, también pueden causar un impacto negativo. (56).

2.2.2.3. Teorías enfermeras de la variable estrés

Se considera aquí la teoría de cuidados humanizados de Jean Watson, teórica que considera la comprensión como un elemento sustancial para desarrollar el trabajo enfermero y alcanzar un verdadero entendimiento de los pacientes. Para lograrlo, también es necesario que se presenten las condiciones más adecuadas para desplegar el trabajo, desde las condiciones laborales, los horarios, las cargas asignadas, los recursos, implementos, entre otros factores que permitan reducir el estrés en los enfermeros y realizar su trabajo de la mejor manera (57).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nivel II-2, 2024.

Hipótesis nula (Ho)

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital nivel II-2, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en enfermeros.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en enfermeros.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y el estrés en enfermeros.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y el estrés en enfermeros.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se realiza a través del método hipotético deductivo. A partir de ahí se realizará la contextualización de la problemática para formular hipótesis de estudio (58).

3.2. Enfoque de la investigación

Sera enfoque cuantitativo, porque radican en el uso de herramientas estadísticas y análisis que permitan medir los niveles de las variables sujetas a investigación e identificar probables relaciones (59).

3.3. Tipo de investigación

Será aplicada, dado que los resultados encontrados permitirán realizar algunas propuestas que conlleven a solucionar la problemática (60).

3.4. Diseño de la investigación

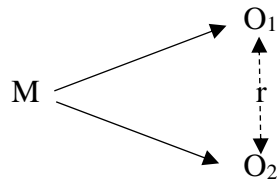
La investigación es de diseño no experimental, correlacional, prospectivo y transversal (61).

Será un estudio no experimental, porque el investigador no modificara las variables, es decir se indagarán como se encuentren (62)

Será transversal porque la data se levantará en un momento único del tiempo (63).

El nivel será descriptivo porque se caracterizará de manera precisa variables y dimensiones (64).

Será correlacional porque se hará el contraste de las hipótesis previamente planteadas (65).



Donde

- M= enfermeros de UCI
- O₁= sobrecarga laboral.
- O₂= estrés
- r = relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se ha incluido a 51 enfermeros que trabajan en la UCI de un hospital público nivel II-2, dado que es finita no se contara con muestra.

Criterios de inclusión

- Enfermeros que trabajen en la unidad de cuidados intensivos que acepten participar en el estudio y que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermero que se encuentre de permiso, de vacaciones o licencia durante la investigación.
- Enfermeros que no quieran participar de la investigación.

3.6. Matriz de operacionalización de variables.

Variable 1: sobrecarga laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Carga física	Relación entre la exigencia existente en el ambiente de trabajo y la capacidad del trabajador para cumplir con ella (18)	Relación entre la exigencia existente en el ambiente de trabajo y la capacidad de los enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos de cumplir con ella, considerando las dimensiones carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de organización, las cuales serán medidas con un cuestionario (30).	Desplazamiento	Ordinal	Alto 46-68
Carga mental			Postura		
Trabajo a turnos			Esfuerzo muscular		
Factores de organización			Atención		Medio 23-45
			Ritmo de trabajo		
			Tratamiento		Bajo 0-22
			Experiencias		
			Turnos		
			Calendario		
			Estabilidad		
			Registro adecuado		
			Limitaciones		
			Tareas		
			Preparación		
			Toma de decisiones		

Variable 2: estrés

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Fuentes de presión	Respuestas que se producen en el organismo de una persona por las demandas que se presentan en el ámbito de desempeño y que implican una duración prolongada que generan agotamiento (45).	Respuestas que se producen en el organismo de los enfermeros por las demandas que se presentan en la unidad de cuidados intensivos, considerando las dimensiones fuentes de presión, manifestaciones del estrés y estrategia de afrontamiento, las que se medirán con un cuestionario. (46)	Carga funcional	Ordinal	Leve (<24-55>), Moderado (56-87), Severo (88-120).
Manifestaciones del estrés			Relaciones de trabajo		
Estrategia de afrontamiento			Ambiente laboral		
			Roles del enfermero		
			Equilibrio mental y emocional		
			Actitud de certeza y tranquilidad		
			Capacidad física		
			Resolución de problemas		
			Equilibrio entre el trabajo y la vida personal		
			Valoración hacia los pacientes		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Será la encuesta porque esta técnica permite el recojo de dato precisos respecto a cada una de las variables de estudio; así también, contribuye a precisar niveles y establecer correlaciones, aspectos que se condicen con el alcance del estudio (66).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de sobrecarga laboral

El cuestionario que ayudará a medir la sobrecarga laboral fue elaborado por González en 2018 en Perú (37), la aplicación puede ser individual o grupal y su duración aproximada es de 30 minutos. Está conformado por 68 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: carga física (16 ítems); carga mental (15 ítems); trabajo a turnos (13 ítems) y factores de organización (24 ítems), el puntaje asignado es: sí = 1 punto y no = 0 puntos. Para la calificación final se tomará en cuenta sobre carga laboral alto = 46-68, Sobre carga laboral Medio = 23-45 y sobre carga laboral Bajo = 0-22.

Instrumento 2: Cuestionario para medir el estrés

El cuestionario para la medición del estrés laboral fue realizado por Oroya en Perú en el año 2021 (51). Consta de 24 ítems, divididos en tres dimensiones: fuentes de presión (8 ítems); manifestaciones del estrés (9 ítem) y estrategias de afrontamiento (7 ítems). La escala cuenta con 5 categorías: nunca (1 punto), casi nunca (2), algunas veces (3) casi siempre (4) y siempre (5). La calificación será: estrés Leve (<24-55>), estrés moderado (56-87), estrés severo (88-120).

3.7.3. Validación

Validación del instrumento 1:

El instrumento para medir la variable sobrecarga laboral, fue sometido a validación por González en 2018 (37) mediante juicio de expertos enfermeros que laboran en el servicio de cuidados intensivos, quienes concordaron en que reúne las condiciones para su aplicación.

Validación del Instrumento 2:

El instrumento para medir la variable estrés, fue sometido al criterio de 3 jueces expertos enfermeros, quienes consideraron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad obteniendo el calificativo de aplicable (51).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento 1

El instrumento para medir la sobrecarga laboral pasó por el proceso de confiabilidad, alcanzando un $Kr = 0,92$, que se considera en un nivel alto para su aplicación (37).

Confiabilidad del instrumento 2

Respecto al instrumento que medirá la variable estrés, también pasó por el coeficiente de Alfa de Cronbach, alcanzado 0.961 que se considera en un nivel alto para su aplicación (51).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos se incorporarán en una matriz creada en Excel, la cual también se utilizará para procesar la información en el programa SPSS vs. 27. Así se obtendrán datos sobre la correlación entre la sobrecarga de trabajo y el estrés, información que se presentará en sus respectivas tablas. Además, se podrán llevar a cabo las estadísticas descriptivas que facilitarán la visualización del nivel alcanzado por cada variable y dimensión. El Rho de Spearman se empleará para llevar a cabo la comparación de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se basará en los principios bióticos de enfermería, en los que se consideran la autonomía, no maleficencia, justicia y beneficencia (67).

- **Autonomía:** los enfermeros son libres de decidir si desean participar, en caso acepten firmarán el consentimiento informado.
- **No maleficencia:** ningún participante correrá peligro.
- **Justicia:** el trato será respetuoso y equitativo.
- **Beneficencia:** los beneficiarios serán los enfermeros que laboran en UCI, ya que se podrán tomar decisiones orientadas a tener una mejor condición de trabajo y reducir la carga laboral, de forma que se reduzcan los niveles de estrés. Esto también favorecerá a los pacientes de la UCI, dado que el personal enfermero estará más tranquilo para ejercer su atención y cuidados.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Actividades Año 2024	octubre				noviembre				Diciembre				enero				Febrero				Marzo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.Redacción del proyecto	■				■																			
2.Adecuación de la investigación	■				■																			
3. Precisión de los instrumentos	■				■																			
4. Recolección y análisis									■															
5. Presentación del Informe													■				■							
6. Sustentación																	■							

4.2. Presupuesto

DETALLE	CANTIDAD	UNIDAD	TOTAL
A. Recursos			
- Documentos	1	200	200
- Papel	2 millares	20.00	40
- Útiles	1	200	200
B. Servicios			
- Computadora	1	3000	3000
- Impresora	1	600	600
- Fotocopias	500	0.05	50
- Espiralado	1 ejemplar	5.00	15
c. Viáticos			
- Transporte			200
- Refrigerio			150
		TOTAL	4455

5. REFERENCIAS

1. Quintana F, Cruz J, Mora M, Leguizamón Y, Milena L. Validación facial del puntaje de actividades de enfermería en tres unidades de cuidados intensivos en Bogotá, Colombia. *Enfermería Global* [revista en Internet] 2017 [acceso 9 de junio de 2019]; 16(45): 116-129. Available from: <http://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/es/ibc-159326>
2. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes en el Hospital Dr. Gustavo Domínguez Zambrano. [Internet]. 2021; *Revista San Gregorio* [online]. 2021, vol.1, n.47, pp.165-179. Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/revistasangregorio/article/view/1966/11-kare>
3. Acosta J, Iglesias S. Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. [Internet]. 2020. *Rev Neuropsiquiatr* vol.83 no.3 Lima Jul-Sep 2020. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n3/0034-8597-rnp-83-03-212.pdf>
4. Herrera E, Rojas CI, Bustamante M. Falta de Competencia y Sobrecarga Laboral como Estresores en Prácticas Clínicas Intrahospitalarias. [Internet]. 2020; *Revista Empresarial*, ISSN 1390-3748, Vol. 14, Nº. 1, 2020, págs. 30-37 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=752754>
5. Moreno, B., & Peñacoba, C. (2021). El estrés asistencial en los servicios de salud. *Manual de psicología de la salud: fundamentos, metodología y aplicaciones*, pp. 739-759
6. Cadillo P, Costa R, Arcaya M. Estrategias para garantizar la seguridad del paciente crítico. *Enferm. Glob.* [Internet]. 2024; 23(73), 514-540. [Consultado el 4 de julio de 2024]. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412024000100018

7. Salameh B, Abdallah J, Alkubati S, AlBashtawy M. Fatiga de alarma y estrés percibido entre enfermeras de cuidados críticos en las unidades de cuidados intensivos: perspectivas palestinas. *BMS Nurse*. [Internet]. 2024; 23: 261. [Consultado el 18 de junio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186%2Fs12912-024-01897-x>
8. Zhang Y, Wu C, Jin M, Fang L, Chao D, Jicheng S, et al. Relación entre depresión y burnout entre enfermeros de unidades de cuidados intensivos en la etapa tardía de la COVID-19: un análisis en red. *BMC Nursing*. [Internet]. 2024; 23(224), 1-14. [Consultado el 27 de junio de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01867-3>
9. Nakic D, Gusar I, Franov I, Matek M, Ljubicic M. Relación entre el shock de transición, los factores estresantes profesionales y la intención de abandonar la profesión de enfermería durante la pandemia de COVID-19. *Medicina*. [Internet]. 2023; 59(3), 468. Disponible en: <https://doi.org/10.3390%2Fmedicina59030468>
10. Quintana M, Bautista A, Velarde E. Percepción del contexto laboral de profesionales de enfermería del noroeste de México en tiempos de COVID-19. *Sanus*. [Internet]. 2020; 5(16): 1-14. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sanus/v5n16/2448-6094-sanus-5-16-00003.pdf>
11. Horta R, Camargo E, Barbosa M, Lévi M, Lantín P, Sette T et al. Estrés y salud mental del personal de primera línea de COVID-19 en un hospital general. *J. bras. Psiquiatr*. [Internet]. 2021; 70(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1590/0047-20850000000316>
12. Colegio de Enfermeros del Perú. Transparencia. [Internet]. Lima, 2024. [Consultado el 20 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>

13. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora*. [Internet]. 2021; 8(2):27-32. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/%20arc.v8i2.215>
14. Beltrán M, Arévalo R. Carga laboral y su relación con el estrés del profesional de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Perú 2023. *Latam. Rev Lat Cienc Soc Hum*. [Internet]. 2023; IV(2), 4918 – 4930. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.948>
15. Alcalá K, Orejitas V. Estrés y desempeño laboral de las enfermeras en el área de emergencia covid-19 del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – Lima, 2021 [tesis para optar el título de segunda especialidad profesional de enfermería en emergencias y desastres]. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO; 2021. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6174/TESIS_2DAES_P_ALCAL%c3%81_OREJITAS_FCS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Rizkianti I, Haryani A. La relación entre la carga de trabajo y el estrés laboral con el comportamiento solidario de las enfermeras en las habitaciones de pacientes hospitalizados. *J Ilmu Kesehatan*. [Internet]. 2020; 5(2). Disponible en: <https://dx.doi.org/10.30604/jika.v5i2.338>
17. Hoedl M, Bauer S, Eglseder D. Influencia de la jornada laboral del personal de enfermería en los niveles de estrés durante la pandemia de COVID-19. *HBS Science*. [Internet]. 2021; 12: 92-98. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s16024-021-00354-y>
18. Biganeh J, Ashtarinezhad A, Behzadipour D, Khanjani N, Tavakoli A, Bagheri M. Investigando la relación entre el estrés laboral, la carga de trabajo y el estrés oxidativo en enfermeras. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.

- [Internet]. 2021; 28(2): 1176-1182. Disponible en:
<https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1877456>
19. Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Lima-Perú, 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86055/Rosales_DCDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Valeriano K. Nivel de estrés y su relación con la carga laboral en el profesional de enfermería frente a la pandemia Covid-19 en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos (área Covid-19) y emergencia del Hospital III Essalud – Puno 2021. [Tesis de Segunda Especialidad]. Universidad Privada San Carlos. Puno-Perú, 2022. Disponible en: <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4845>
21. Machaca M, Quispe C. Estrés y Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa, 2021. [Tesis de Titulación]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú, 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70534/Machaca_IML-Quispe_UCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Calderón F. Carga laboral de enfermería y satisfacción de los usuarios atendidos del Hospital Referencial de Ferreñafe, 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Escuela Académica Profesional de Enfermería, Pimentel. Disponible en:
Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70534/Machaca_IML-Quispe_UCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Huamán R. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019. (Tesis de licenciatura).

24. Calderón G., Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. [Internet]. 2021; 21(3): 123-127. Disponible en: doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.21.03.2>
25. Boluarte A, Sánchez A., Rodríguez A, Merino C. (2020). Working conditions and emotional impact in healthcare workers during COVID-19 pandemic. Journal of Healthcare Quality. [Internet]. 35(6), 401-408. doi:10.1016/j.jhqr.2020.08.002
26. Yu Z, Shi Z, Yuan J, Huan L, Yu L, Ling L et al. Prevalencia y factores que influyen en la fatiga de las enfermeras de primera línea que luchan contra el COVID-19 en China: un estudio descriptivo transversal. Ciencia médica actual. [Internet]. 2020; 40(4): 625-635. Disponible en: 10.1007/s11596-020-2226-9.
27. Calderón G., Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. [Internet]. 2018; 21(3): 123-127. Disponible en: doi:<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
28. Chun C, Pei Y, Fang K, Yo Y, Che S. La experiencia del SARS de 2003 tiene un impacto psicológico negativo en los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19: un estudio transversal. Sao Paulo Med J. [Internet]. 2021; 139(1): 65-71. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1516-3180.2020.0516.r1.10122020>
29. Lordache S, Elseviers M, De Cock R, Van Rompaey B. Desarrollo y validación de una herramienta de evaluación de la carga de trabajo de enfermería en los servicios de urgencias. J Clin Nurs. [Internet]. 2020; 29 (5-6): 794-809. Disponible en: 10.1111/jocn.15106.

30. Reyes J, Valenzuela S, Rodríguez V. Enfermería en salud ocupacional: una mirada a los instrumentos utilizados en investigación a nivel internacional. *Enfermería Actual en Costa Rica*. [Internet]. 2019; (37). Disponible en: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/enfermeria/n37/1409-4568-enfermeria-37-188.pdf>
31. Villanueva M, Flores G. Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. [Internet]. 2021. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5-17. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55>
32. Febré N, Mondaca K, Méndez P, Badilla V, Soto P, Ivanovic P. Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición calidad en enfermería: gestión, implementación y medición. *Rev Med Clin Las Condes*. [Internet]. 2018; 29(3): 278-287. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.04.008>
33. Del Rosario F, Cuba S, Sinti D. Estrés del personal de enfermería durante la pandemia COVID-19, en hospitales de Lima Norte. *Ágora Rev. Cient.* [Internet]. 2021; 08(02): 27-32. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/190/140>
34. Aponte V, García F, Pinto B, Illanes R, Roth E, Taboada R. Calidad de vida relacionada a la compasión, burnout y sobrecarga del cuidado en enfermeras/os bolivianos. *Psychol.* [Internet]. 2021; 14(2): 49-59. Disponible en: <https://doi.org/10.21500/19002386.4712>
35. Rodríguez J, Batista M. Síndrome de burnout en enfermeras/os de la unidad de cuidado intensivo neonatal. [Internet]. 2020. *Revista Enfermería Neonatal*. Agosto 2020;33:19-25. Disponible en: <https://riu.austral.edu.ar/handle/123456789/1002>
36. Toledo A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil; 2022. [tesis para optar el título de Maestría en Gestión

- de los Servicios de Salud]. Piura; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>
37. González E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2017. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380>
38. Aparecida C, Souza V, Vasconcelos R, Ribeiro F, Pinto M, Barbosa M. Experiencia de enfermeros actuantes en Unidad de Terapia Intensiva con pacientes infectados por COVID-19. *Rev. esc. Enferm.* [Internet]. 2021; 55:1-9. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2021-0194>
39. Almudéver L, Pérez I. La carga mental de los profesionales de Enfermería en relación con su turno laboral. *Ene.* [Internet]. 2019; 13(1): 1315. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2019000100005
40. Máynez A, Cavazos J. Consecuencias del agotamiento laboral en las tiendas de conveniencia. *Investigando adm.* [Internet]. 2021; 50(128): 12803. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782021000200003
41. Savic M, Ogeil R, Sechtig J, Lee P, Ferguson N, Lubman D. ¿Cómo afrontan las enfermeras el trabajo por turnos? Un análisis cualitativo de las respuestas abiertas de una encuesta de enfermeras. *Int J Environ Res Salud Pública.* [Internet]. 2019;16(20):3821. Disponible en: doi:10.3390/ijerph16203821
42. Luengo C, Paravic T, Burgos M. Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index Enferm.*

- [Internet]. 2022; 30 (1-2): 29-33. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008
43. Alatalo S. Linking conceptos de alegría y bienestar en el trabajo en el sector minorista. Revista de comercio minorista y servicios al consumidor. [Internet]. 2018; 43: 226-233. Disponible en:
<https://brandattachment.com/wpcontent/uploads/2018/04/13.Linking-concepts-of-playfulness-and-well-being-atwork-in-retail-sector.pdf>
44. Lauracio C, Lauracio T Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal de salud. Rev Innova Educa [Internet]. 2020; 2(4): 543-555. Disponible en:
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
45. Gonçalves A, Pontifice P, Margarida. Confort. Contribución teórica a la enfermería. Cogitare Enferm. [Internet]. 2022; 27. Disponible en:
<https://doi.org/10.5380/ce.v27i0.87724>
46. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch. de Med. [Internet]. 2020; 20(1): 123 – 132. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
47. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. Rev Cubana Enfermer. [Internet]. 2021; 37(4): e4143. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
48. García M, Gil M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Persona. [Internet]. 2016;11-30. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

49. Sungin P, Kook H, Seok H, Lee J, Lim D, Hyuk D et al. El impacto negativo de las largas jornadas laborales en la salud mental de los jóvenes trabajadores coreanos.. [Internet]. 2020; 15(8). Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236931>
50. Dos Santos R, Carvalho F, Da Silva K, Dos Santos R, Rodrigues N, Duarte W et al. Estrés, burnout y depression en los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021 18(54): Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.33732>
51. Oroya A. Estrés laboral y gestión de la calidad de atención de enfermería a pacientes COVID del Hospital Hipólito Unanue – 2021. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69153/Oroya_MAT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
52. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de Covid-19: instrumentos para su evaluación. *Rev de Com. y Salud.* [Internet]. 2020; 10(2): 301-321. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7697400.pdf>
53. Mert, S., Aydin-Sayilan, A., & Baydernir, C. Nurse Stress Scale (NSS): Fiabilidad y validez de la versión turca. *Perspectivas en la atención psiquiátrica.* [Internet]. 2020; 57(2): 443-454. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/ppc.12606>
54. Niño R, Bravo X, Ordaz M, Santillan C, Gallardo M. Estrés percibido y estrategias de afrontamiento en el equipo de enfermería: implicaciones para su formación. *Rev de Psicol. y Educ.* [Internet]. 2019; 14(2): 157-166. Disponible en: <https://doi.org/10.23923/rpye2019.02.180>
55. Gómez J, Monsalve C, San Luis C, Fernández R, Aguayo R, Cañadas G. Factores de riesgo y niveles de Burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión

- sistemática. Atención Primaria. [Internet]. 2017; 49 (2): 77-85. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2016.05.004>
56. Romero de San Pío E, González Sánchez S, Romero San Pío M. Estrés y ansiedad en el entorno de Cuidados Intensivos. ENE. 2021; Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14137/MiguezAbadS.pdf>
57. Valderrama M, Leal P, Caicedo L. Factores de cuidado, experiencia a la luz de la teoría de Jean Watson. Cienc Cuid [Internet]. 2023; 20(2): 78-86. Disponible en: <https://doi.org/10.22463/17949831.3793>
58. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 2018.
59. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Lima: Ediciones de la U, 2018.
60. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador; 2020.
61. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
62. Flores J. Construyendo la tesis universitaria. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2011.
63. Bernal C. Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson Educación; 2016.
64. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Lima: Ediciones la U, 2021.
65. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2018.

66. Arias J. Técnicas e instrumentos de investigación científica. Lima: Enfoques Consulting, 2021.
67. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet]. 2009. https://www.cep.org.pe/wpcontent/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf Disponible en:

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público nivel II-2, 2024?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera la sobrecarga laboral se relaciona con el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público nivel II-2, 2024.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público nivel II-2, 2024.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un hospital público nivel II-2, 2024.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>sobrecarga laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Carga física 2. Carga mental 3. Trabajo a turnos 4. Factores de organización 	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACION:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>METODO Y DISEÑO DE INVESTIGACION:</p> <p>Método: hipotético deductivo Tipo: aplicado Diseño: No experimental – Nivel: correlacional de corte transversal</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros?</p> <p>¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros?</p> <p>¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo se relaciona con el estrés en enfermeros?</p> <p>¿De qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga física se relaciona con el estrés en enfermeros. 2. Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental se relaciona con el estrés en enfermeros. 3. Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo se relaciona con el estrés en enfermeros. 4. Determinar de qué manera la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización se relaciona con el estrés en enfermeros. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga física y el estrés en enfermeros.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión carga mental y el estrés en enfermeros.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de trabajo y el estrés en enfermeros.</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la sobrecarga laboral en su dimensión nivel de factores de la organización y el estrés en enfermeros.</p>	<p>VARIABLE 2: estrés</p> <p>DIMENSIONES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fuentes de presión 2. Manifestaciones del estrés 3. Estrategias de afrontamiento 	<p>POBLACION/MUESTRA:</p> <p>51 enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos de un hospital público nivel II-2.</p> <p>Técnica: encuesta Instrumento</p> <p>instrumento1: cuestionario para medir la sobre carga labora.</p> <p>Instrumento 2: cuestionario para medir el estrés en enfermeros.</p>

Anexo 2: Instrumentos**Instrumento 1****“Cuestionario para medir la variable sobrecarga laboral”**

Autor: Gonzáles E, 2018 (37)

Estimado (a) enfermero (a) el presente cuestionario solo tiene fines académicos. Marque con X en el casillero que crea conveniente. Considere los siguientes valores: No = 0 y Sí = 1.

Edad: _____

Sexo: _____

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

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

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

Instrumento 2

“Cuestionario para medir la variable estrés”

Autor: Oroya A, 2021 (51)

PRESENTACIÓN:

Buenos días estimado enfermero (a) estamos haciendo una investigación para conocer su apreciación y opinión respecto a la presencia de estrés laboral en el Servicio de la Unidad de Cuidados intensivos de un hospital nivel II-2,2024. Esperamos contar con su colaboración, le agradecemos ser lo más sincero (a) y honesto (a) posible.

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario consta de 24 preguntas y cinco alternativas de respuesta, de las cuales solo debe marcar una en cada pregunta. Las alternativas de respuesta son: Siempre= 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca = 1. Duración: 15 minutos,

EJECUCIÓN:

Opciones: Siempre = 5, Casi siempre = 4, Algunas veces = 3, Casi nunca = 2 y Nunca = 1.

N°	ÍTEM	Opciones				
		1	2	3	4	5
1	¿El exceso de las funciones en su área de trabajo le parece intenso?					
2	¿Dentro de su equipo de trabajo considera que existe una relación armoniosa?					
3	¿En su centro laboral le parece que su jefe(a) inmediato expresa reconocimiento por su trabajo realizado?					
4	¿El ambiente de trabajo en su institución le parece que se encuentra en óptimas condiciones?					
5	¿En su área de trabajo le parece que la enfermera(o) asume su responsabilidad en la atención del paciente? .					
6	¿En su área de trabajo le parece que su jefe(a) se encuentra al frente de su organización y dirige adecuadamente a su personal?					
7	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que tienen problemas para desconectarse de las actividades casa/trabajo? .					
8	¿En su área de trabajo le parece que las enfermeras(os) tienen la capacidad suficiente para la atención del paciente, a pesar de las dificultades presentadas durante su turno?					

MANIFESTACIONES DEL ESTRÉS						
	Nivel organizacional					
9	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho en su área de trabajo? .					
10	¿Actualmente Ud. se siente motivado y satisfecho con la estructura organizacional y clima organizacional del hospital donde labora?					
11	¿Actualmente en su institución le parece que el personal se siente seguro en su área de trabajo? .					
12	¿Actualmente en su institución, le parece que existe un compromiso total de las enfermeras(os) con el trabajo que realizan en la atención del paciente?					
	Nivel personal					
13	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee equilibrio emocional y psicológico óptimo para la atención del paciente?					
14	¿En su área de trabajo le parece que el personal de enfermería se adapta fácilmente al equipo de trabajo, demostrando buena actitud en la atención del paciente?					
15	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la suficiente confianza y seguridad en la atención del paciente?					
16	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad física adecuada para la atención del paciente?					
17	¿Dentro de su equipo de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la fuerza suficiente en la atención del paciente?					
	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO					
18	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería es capaz de contribuir en la recuperación del paciente?					
19	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que hay enfermeras(os) que durante su turno les falta tiempo para la atención del paciente?					
20	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería desempeña eficientemente sus actividades en la atención del paciente?					
21	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería toma las decisiones adecuadas durante la atención del paciente?					
22	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería posee la capacidad suficiente para resolver a tiempo los problemas suscitados durante la atención del paciente?					
23	¿En su área de trabajo Ud. ha observado que las enfermeras(os) realizan un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal sin descuidar la calidad de atención?					
24	¿Dentro de su área de trabajo le parece que el personal de enfermería generalmente valora y demuestra aprecio por el paciente?					

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Ramirez Benites, Jorge Leo
 Título : “Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Público II-2, 2024”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Público II-2, 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Ramirez Benites, Jorge Leo**. El propósito es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos de un Hospital Público de Villa El Salvador, 2024.

Procedimientos:

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

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

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

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

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

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

Costos e incentivos

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

Confidencialidad:

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

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. **Ramirez Benites, Jorge Leo** al 953146993 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo 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

Nombres:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI:

● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-11-12 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	<1%
6	hdl.handle.net Internet	<1%
7	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-10-26 Submitted works	<1%