



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS**

**“SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO
2024”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

AUTOR:

LIC. YANET MONICA CARDENAS LOAYZA

<https://orcid.org/0009-0001-5469-5771>

ASESOR:

DR. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY

<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>

LIMA – PERÚ -2024

AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Yanet Mónica Cárdenas Loayza, con DNI 80118437, en mi condición de autor(a) de trabajo académico presentada para optar el título de especialista en enfermería en Especialización en Cuidados Intensivos, de título **“Sobrecarga laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el Hospital Regional del Cusco 2024”** **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO** que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de **14%** y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 22 días del mes de agosto del año 2024.

Yanet Mónica Cárdenas Loayza

DNI: 80118437

Eduardo Percy Matta Solís

DNI: 42248126




14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS	11
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	15
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	17
ANEXOS	22

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables.....	22
Anexo 2. Cuestionario sobrecarga laboral.....	23
Anexo 3. Consentimiento informado	27

RESUMEN

Objetivo: Determinar la sobrecarga laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Regional del Cusco, 2024. **Materiales y métodos:** Se ubica entre los estudios cuantitativos, no experimentales, descriptivos, correlacionales y de corte transversal. La población es censal debido a que estará conformada por 40 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional del Cusco 2024, comprendiendo aquellos que cumplan con los criterios de selección. **Resultados:** Se trasladará la información de la base de datos al paquete estadístico SPSS versión 27 para realizar el análisis. Se utilizarán tablas de frecuencia absoluta y relativa, medidas de tendencia central y sumas de elementos operativos para obtener valores objetivos totales relacionados con la variable medida. Posteriormente, se presentarán los resultados en forma de tablas y gráficos. **Conclusiones:** El estudio establecerá un precedente valioso para futuras investigaciones en el campo de la salud, convirtiéndose en un referente destacado para el análisis de las variables mencionadas y su relación. Además, servirá como un modelo orientador útil para investigaciones posteriores.

Palabras clave: Personal de enfermería, sobrecarga laboral, unidad de cuidados intensivos (DeCS).

ABSTRACT

Objective: Determine the work overload of nursing staff in the Intensive Care Unit at the Regional Hospital of Cusco, 2024. **Materials and methods:** It is located among quantitative, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional studies. The population is census because it will be made up of 40 nurses staff of the Intensive Care Unit of the Regional Hospital of Cusco 2024, including those who meet the selection criteria. **Results:** To carry out the analysis, the information from the database will be transferred to the statistical package SPSS version 27 using tables of absolute and relative frequency, measure of central tendency and sum of operational elements to obtain total objective values related to the measure. the variable and finally tables and graphs will be presented. **Conclusions:** The study will establish a valuable precedent for future research in the field of health, becoming an outstanding reference for the analysis of the aforementioned variables and their relationship. Furthermore, it will serve as a useful guiding model for further research.

Keywords: Intensive care unit, nursing staff, work overload (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

El 9% de la población mundial trabaja largas horas diarias. Cada vez más trabajadores tienen jornadas laborales prolongadas, tendencia que incrementa el número de personas en riesgo de sufrir discapacidades o fallecer por causas laborales. Al 2021, las largas jornadas laborales resultaron en 745,000 muertes por ACV y cardiopatía isquémica, representa un aumento del 29% respecto al año 2000, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (1).

Los profesionales de enfermería desempeñan un papel crucial en las Unidades de Cuidado Intensivo (UCI), ya que realizan tareas fundamentales como el monitoreo constante, manejo de ventilación mecánica, administración de medicamentos vasoactivos y otras intervenciones terapéuticas complejas. Debido a la gravedad y estado crítico de los pacientes, se requiere una atención especializada que distingue a la UCI de otros servicios y genera una mayor demanda de personal de enfermería. Además, la carga laboral se refiere al conjunto de tareas que deben cumplirse en un período determinado, lo que implica una gestión eficaz de los recursos humanos en este ámbito (2).

En un estudio realizado en un hospital público general terciario en China, en el 2024, dos hospitales generales secundarios y diez estaciones de servicios de salud comunitarios en Liaoning, China, la prevalencia de agotamiento, agotamiento severo, sobrecarga laboral y desequilibrio entre trabajo y vida personal fueron del 88.7%, 13.6%, 23.4% y 23.2%, respectivamente. Trabajar en la UCI, cirugía y pediatría se asoció con mayor agotamiento severo. La sobrecarga laboral y el desequilibrio entre trabajo y vida personal se asociaron con mayores índices de agotamiento y agotamiento severo. Disminuir la sobrecarga laboral y promover el equilibrio entre trabajo y vida personal puede ayudar a reducir el agotamiento en las diferentes especialidades (3).

En España, en el año 2020, se realizó un estudio con el objetivo de observar la influencia de la carga de trabajo en la salud y el burnout de las enfermeras de atención primaria, la seguridad del paciente y la calidad de la atención: revisión integradora. Mediante una revisión de 45 estudios. Se encontraron como resultados que la alta presión que sufre la enfermería de Atención Primaria está asociado al desarrollo del síndrome de burnout en las mismas (4).

Un estudio realizado en Arabia en un hospital estatal, en el 2024, examinaron las relaciones entre el estilo colaborativo de gestión de conflictos, la sobrecarga de trabajo y la inteligencia emocional en profesionales sanitarios que trabajan en entornos hospitalarios. La muestra incluyó a 300 enfermeras. El estudio identificó que las enfermeras experimentaban conflictos principalmente con sus colegas de la misma unidad, y estos conflictos estaban relacionados con la sobrecarga de trabajo. Las enfermeras con niveles más altos de inteligencia emocional tenían una mejor capacidad para manejar los conflictos (5).

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, en 2021, La fuerza laboral en las Américas representa aproximadamente el 50% de la población, alcanzando los 460 millones de personas, siendo fundamental para la producción y el desarrollo. La región de América Latina y el Caribe aporta un porcentaje significativo, el 60%, de la fuerza laboral global, participando en todos los sectores económicos. Solo a través de esta contribución se puede lograr el objetivo de un trabajo decente, que fomente el desarrollo y la productividad en diferentes niveles: individual, sectorial y regional. Por otro lado, si las condiciones laborales son precarias, insatisfactorias o peligrosas, pueden generar consecuencias negativas como accidentes, enfermedades y hasta pérdidas de vidas en el ámbito laboral (6).

Por otra parte, un estudio realizado en Ambato – Ecuador, el 2021, los resultados mostraron una puntuación en la escala NAS (Nursing Activities Score) entre el 67.7% y el 100%, lo que se traduce en una relación paciente- enfermero de 1:1, indicando que un paciente requiere la atención de un solo enfermero. Las actividades más frecuentes realizadas por el personal de enfermería fueron el monitoreo y valoración horaria de signos vitales (73.3%), el registro y cálculo del balance de fluidos (60%), la solicitud de pruebas y el procesamiento de datos clínicos (63.3%), la administración de medicación (46.7%), y los cambios posturales y movilización, así como la higiene del paciente (46.7%) (7).

Así mismo en Colombia, el 2023, una revisión sistémica utilizó una muestra de 87 estudios publicados entre 2007 y 2021, categorizados en cinco áreas principales: carga de trabajo en UCI, comparación entre diferentes tipos de unidades, impacto de la carga de trabajo en el personal de enfermería, relación entre la carga de

trabajo y las características de los pacientes, y las consecuencias derivadas de la carga laboral. Más del 50% de los estudios reportaron una carga de trabajo significativa, influida por las particularidades de los pacientes. Las altas cargas de trabajo fueron un factor de riesgo importante para que ocurran eventos adversos en la atención sanitaria (8).

Otra investigación realizada en Colombia, en 2021, en tres hospitales nacionales de Bucaramanga. El personal de enfermería dedica el 70% de su tiempo a un solo paciente, y las tareas administrativas utilizan parte de su jornada. El puntaje NAS elevado estaba asociado a estancia hospitalaria superior a 3 días, un alto puntaje en APACHE II, provenir del departamento de cirugía y tener un diagnóstico de emergencias y traumatología se asociaron con una carga de trabajo elevada (9).

En Brasil, en el 2020, un estudio buscó identificar la carga de trabajo de enfermería necesaria por pacientes atendidos durante su estancia en UCI. Los resultados mostraron una predominancia de pacientes de género femenino (83%), procedentes principalmente del servicio de urgencia/emergencia (38%) por enfermedades del sistema circulatorio (96%). Además, los pacientes que fallecieron durante la hospitalización obtuvieron un puntaje NAS más elevado que aquellos que sobrevivieron. En conclusión, la carga de trabajo de enfermería fue más alta en el primer día y en la atención de pacientes con peores pronósticos clínicos (10).

Un estudio de revisión sistémica realizada en Ecuador, el 2022, utilizó un instrumento para medir esta carga de trabajo en enfermería en UCI. Se revisaron 36 estudios que abarcaron una amplia gama de métodos, destacando el Nursing Activities Score (NAS) como el más frecuentemente empleado, con estudios que respaldan su validez y aplicabilidad en diversos contextos culturales. Además, el TISS-28 y el NEMS son también ampliamente utilizados. Es fundamental continuar con los procesos de validación y evaluación de estas herramientas en diferentes tipos de UCIs para mejorar su eficacia y precisión (11).

En el ámbito nacional, un análisis de 18 estudios realizados en Lima en 2020 reveló que el 78% de las investigaciones identificaron un nivel medio de sobrecarga laboral. Esta sobrecarga se atribuyó en un 50% a factores físicos y mentales, y en un 44,4% a condiciones organizacionales. En conclusión, se determinó que la sobrecarga laboral se debe principalmente a jornadas de trabajo excesivas, tareas

administrativas y una dotación insuficiente de personal para la atención directa al paciente (11).

En un estudio realizado en Lima, el 2023, en Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, la muestra consistió en 70 licenciados en enfermería que cumplían con criterios claros para incluir o excluir participantes en el estudio. Los resultados mostraron una $\text{sig}=0.000$, lo cual es menor al nivel de sig. de 0.05 para el análisis. Esto sugiere que existe una relación moderada y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, con una tendencia positiva, entre el estrés y la carga laboral del personal de enfermería en de emergencia del Hospital en 2023 (12).

Otra investigación realizada en el Perú-Lima, el 2023, pudo validar un instrumento de salud general de trabajadores asistenciales. En el ámbito sanitario, las condiciones laborales impactan significativamente la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Un estudio instrumental con la participación de 432 trabajadores. Los resultados confirmaron una versión del cuestionario con 12 ítems que explicaron el 58.68% de la varianza total. El modelo demostró buenos índices de ajuste, independientemente del método de estimación utilizado. Los ítems y el cuestionario mostraron adecuada capacidad discriminativa según género y profesión (13).

Así mismo en un estudio realizado en Arequipa, en el 2022, se evidenció que el 70.7% del personal de salud del Hospital II Goyeneche presentó síndrome de burnout (sobrecarga de trabajo – trabajador quemado). La mayoría de estos trabajadores expresaron preocupación aun después de pasar el periodo pandémico, sentimientos de falta de capacitación para enfrentar a cualquier situación similar, inquietudes por la disponibilidad de Equipos de Protección Personal y desconocimiento de los protocolos de seguridad adecuados (14).

Por último, un estudio realizado en Puno, en el 2024, se evidenció que, el síndrome de agotamiento extremo (SAE) es un problema laboral significativo que impacta a los profesionales de la salud, con consecuencias en su salud mental, calidad de vida, desempeño laboral y la calidad de los servicios que brindan. Los resultados indican que la prevalencia del SAE es alta, afectando a más de la mitad de los encuestados, especialmente a aquellos en etapas avanzadas de su carrera, sin que se observen diferencias significativas entre géneros. Entre los factores que

predisponen a este síndrome se encuentran una alta carga académica y laboral, largas jornadas de trabajo, y acoso psicológico, abuso y experiencias de maltrato, así como, en algunos casos, físico y sexual. Se destaca la necesidad urgente de implementar estrategias y medidas a nivel individual, político y organizacional que sean efectivas en el manejo y prevención del SAE (15).

La sobrecarga laboral se refiere a un conjunto de actividades que imponen una demanda emocional y cognitiva que es superior a la capacidad de afrontamiento de una persona (16). Esto incluye un exceso de carga de trabajo asistencial, lo cual puede afectar negativamente la salud de los trabajadores y, consecuentemente, la calidad del servicio y seguridad del paciente. Además, la sobrecarga ocurre cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de la persona para manejarlas adecuadamente (17).

La sobrecarga laboral se divide en dimensiones de carga mental y de carga física. La carga mental se refiere al estrés cognitivo y emocional que los profesionales enfrentan debido a la alta demanda de toma de decisiones, la atención constante y el manejo de situaciones críticas, lo cual puede llevar a un agotamiento mental y emocional significativo. Por otro lado, la carga física abarca el esfuerzo físico requerido para realizar tareas como movilizar pacientes, estar de pie durante largos períodos y manejar equipos pesados, lo que puede resultar en fatiga física, dolor y lesiones musculoesqueléticas. Estas dimensiones, combinadas, contribuyen a un estado de sobrecarga que impacta negativamente tanto en la salud del personal como en la calidad de la atención brindada (18).

En el campo de la enfermería, la sobrecarga laboral se da cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del profesional para gestionarlas, lo que lo lleva a prolongar su jornada laboral. Esta situación puede resultar en fallos en el ámbito personal como profesional, poniendo en riesgo su bienestar (19). Por ello, la evaluación de la carga de trabajo es esencial, ya que afecta la calidad y seguridad del cuidado que se ofrece a los pacientes. Además, un exceso de actividades puede provocar enfermedades mentales y/o físicas en el personal de salud, así como incrementar la probabilidad de errores y accidentes en la administración de medicamentos. Por esta razón, la Organización Mundial de la Salud ha

recomendado utilizar la carga de trabajo como un indicador de la calidad en los servicios de salud (20).

Tenemos que la sobrecarga laboral se refiere a la interrelación entre las demandas de las actividades laborales y las habilidades de la persona para llevarlas a cabo (21). Considerando el término en relación con los requisitos laborales de las enfermeras y su capacidad para cumplirlos. Esto no solo incluye sus competencias técnicas y conocimientos, sino también el mobiliario, infraestructura y los equipos disponibles. En este contexto, es esencial reconocer que el personal sanitario trabaja bajo condiciones de alta demanda psicológica, física y mental (22). Esto se debe a que no tienen la capacidad suficiente para atender a todos los pacientes que lo necesitan. La cantidad de solicitudes supera su capacidad de respuesta, lo que los pone en riesgo de sufrir episodios agudos de estrés (23).

Una teoría relevante en relación con la sobrecarga laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos es la Teoría del Cuidado Humanizado de Enfermería de Jean Watson. Esta teoría enfatiza la importancia de mantener un ambiente de trabajo que permita a los enfermeros brindar un cuidado holístico y compasivo, incluso bajo condiciones de alta carga laboral. Watson sostiene que el estrés y la sobrecarga física y mental pueden deshumanizar el cuidado, afectando tanto a los pacientes como al bienestar de los profesionales de enfermería(24).

La teoría de Dorothea Orem se centra en la capacidad del individuo para realizar actividades de autocuidado necesarias para mantener su salud. En el contexto de la sobrecarga laboral, esta teoría puede aplicarse al considerar cómo las demandas excesivas del trabajo pueden agotar la capacidad de una persona para cuidarse a sí misma, lo que lleva a un déficit de autocuidado. Esto puede manifestarse en la incapacidad para mantener una alimentación adecuada, un sueño reparador o tiempo para el ejercicio, lo que a su vez puede afectar contraproducentemente su salud y bienestar general (25).

Acosta y colaboradores, (26), Colombia, 2020, el objetivo fue describir las “competencias clínicas y la carga laboral del profesional de enfermería en las unidades de cuidado intensivo adulto” de instituciones prestadoras de servicios de Salud. Se realizó un estudio observacional de tipo transversal en seis unidades de

cuidados intensivos para adultos, con la participación de 40 enfermeros. Se utilizó el NAS, un instrumento validado y adaptado al español, para evaluar la carga laboral. Los resultados mostraron que la puntuación media del Nursing Activities Score fue de 68, mientras que la observación directa arrojó una puntuación de 53. Se concluyó que evaluar las competencias clínicas y la carga laboral de los enfermeros en las Unidades de Cuidados Intensivos es crucial para tomar decisiones informadas y mejorar las prácticas de la disciplina, lo que a su vez contribuye a una mejora en la calidad del cuidado de enfermería en estas unidades especializadas.

Pilco (27), Ecuador, 2021, Tuvo como objetivo determinación de asociación entre sobrecarga laboral y la calidad de cuidados que brindan las enfermeras a pacientes con COVID-19. Se utilizó un enfoque transversal, cuantitativo, no experimental y correlacional. Los resultados principales revelan una relación entre el desempeño del personal y la satisfacción de los usuarios externos, destacando la importancia de gestionar adecuadamente el recurso humano para evitar la sobrecarga laboral y prevenir el agotamiento, lo que a su vez puede disminuir el rendimiento. Además, se encontró una correlación negativa fuerte entre las variables con un coeficiente de correlación de Spearman de $-0,082$. Sin embargo, al tener un nivel de significancia de $0,570$, no se acepta la hipótesis del investigador, sino la hipótesis nula, que muestra la relación entre la sobrecarga laboral y la satisfacción del usuario.

Del Valle (28), Ecuador, 2021, Presentó su investigación con el objetivo determinación de asociación entre la sobrecarga laboral y la calidad de cuidado de las enfermeras en Neonatología. Además, se utilizó la metodología descriptiva de corte transversal, a través de un enfoque cuantitativo y se recurrió al uso del instrumento NASA TLX y dos cuestionarios INSHT, en 35 profesionales de enfermería. Resultados muestran que las enfermeras desde la perspectiva del usuario, se observa que el $65,7\%$ pertenece a la clase III y el $34,3\%$ a la clase IV de sobrecarga, superando la proporción adecuada de enfermera por paciente. En cuanto a la calidad del cuidado, el $76,6\%$ de los pacientes experimenta una calidad regular, el $14,4\%$ recibe una buena calidad, y el $8,6\%$ reporta una mala calidad. Esto indica que hay una relación entre ambas variables.

Hurtado y colaboradores, (29), Lima, 2022, con el objetivo de determinación de asociación entre Burnout y Sobrecarga Laboral en enfermeras del Hospital María Auxiliadora durante el COVID-19. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo, prospectivo y transversal, que incluyó a una población completa de 50 enfermeros y 32 técnicos en enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Se utilizaron dos cuestionarios: el NAS y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados mostraron una alta prevalencia de sobrecarga laboral, con un 58% en enfermeros y un 91,9% en técnicos de enfermería, y niveles de burnout que variaban de leve (87,8%) a moderado (12,2%). Aunque no se encontró correlación entre la sobrecarga laboral y la dimensión afectiva en ninguno de los dos grupos, sí se observó una correlación con la dimensión física en los técnicos y con la dimensión mental en ambos grupos. En resumen, el estudio concluyó que existe una alta sobrecarga laboral entre los enfermeros y técnicos de enfermería, y que en el caso de los técnicos, esta sobrecarga está asociada a mayores niveles de burnout.

Cornejo y colaboradores, (30), Arequipa, 2018, Realizó el trabajo de investigación cuyo objetivo fue determinación de asociación entre estrés y la sobrecarga laboral de enfermeras de UCI del hospital III regional Honorio Delgado. El estudio, de tipo descriptivo con diseño correlacional y de corte transversal, utilizó la encuesta como método de recolección de datos, empleando la escala NAS y la escala EEP como instrumentos. La población estudiada estuvo compuesta por 17 enfermeras asistenciales de la UCI. Los resultados mostraron que, estadísticamente, Se ha identificado una conexión importante entre la sobrecarga laboral y el nivel de estrés experimentado. Esta relación es directamente proporcional, es decir, a medida que aumenta la sobrecarga laboral, también lo hace el nivel de estrés percibido, indicando una relación de dependencia entre ambas variables.

Valeriano (31), Puno, 2021, realizó el trabajo cuyo objetivo fue determinación de asociación entre el estrés y la carga laboral en enfermeras frente a la pandemia en UCI y Emergencia del Hospital III EsSalud; Se llevó a cabo una investigación descriptiva y correlacional con diseño transversal. Se encuestó a 23 enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos y Emergencias. Se aplicaron dos cuestionarios: "Escala de Estrés de Enfermería" y "Carga Laboral". Los resultados mostraron que el 52.2% de los encuestados tiene un alto nivel de estrés laboral, el 43.5% un nivel

medio y el 4.3% un nivel bajo. El estrés está asociado con la carga de trabajo (100%), la muerte y sufrimiento del paciente (73.9%) y la incertidumbre en el tratamiento (78.3%). Además, el 56.5% de los enfermeros experimenta una alta carga laboral, el 39.1% una carga media y el 4.3% una baja carga laboral. La carga laboral alta está vinculada a la carga mental (47.8%) y física (60.9%). Se confirmó una relación significativa entre el nivel de estrés y la carga laboral en los enfermeros mediante la correlación de Spearman.

La investigación sobre la sobrecarga laboral del personal de enfermería de UCI del Hospital Regional del Cusco en 2023 se justifica ampliamente a nivel teórico, metodológico y práctico debido a la prevalencia y el impacto significativo de la sobrecarga de trabajo en este grupo profesional.

Justificación Teórica, la investigación sobre la sobrecarga laboral del personal de enfermería en la UCI del Hospital Regional del Cusco es crucial, ya que aborda un problema significativo que afecta tanto la salud de los trabajadores como la calidad del cuidado de los pacientes. Desde una perspectiva teórica, esta investigación contribuye al entendimiento de cómo las demandas laborales pueden superar las capacidades de afrontamiento de los profesionales de la salud, alineándose con teorías de estrés laboral y burnout, y aportando conocimiento que puede ser utilizado para desarrollar estrategias de mitigación efectivas.

Justificación Metodológica, esta investigación es relevante porque permite la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas para medir la sobrecarga laboral y sus efectos en el personal de enfermería. A través de encuestas, entrevistas y análisis estadísticos, se obtendrán datos precisos y detallados que revelarán la magnitud del problema y las áreas más afectadas. Este enfoque metodológico riguroso asegura la validez y confiabilidad de los resultados, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y políticas de intervención.

Justificación Práctica, en el ámbito práctico, esta investigación tiene un impacto directo en la mejora de las condiciones laborales del personal de enfermería en la UCI del Hospital. Identificar y comprender las causas y consecuencias de la sobrecarga laboral permitirá a los administradores de salud implementar medidas concretas para reducir el estrés y mejorar el bienestar de los trabajadores. Esto, a

su vez, resultará en una atención más segura y de mayor calidad para los pacientes, beneficiando a toda la comunidad hospitalaria.

Es por ello que esta investigación tiene el objeto general de “Determinar la sobrecarga laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Regional del Cusco, 2024”.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Enfoque y diseño de investigación

La investigación se enmarca dentro de los estudios cuantitativos, con un enfoque no experimental, descriptivo y transversal. Se centra en observar y recopilar información sobre el fenómeno en su entorno natural, sin manipular variables. El propósito es describir y analizar la situación para responder a la pregunta de investigación y cumplir con los objetivos. Se aplicará el instrumento de estudio en un solo momento, lo que caracteriza el diseño transversal (32).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población es censal debido a que estará conformada por todo el personal de enfermería correspondiente a 40 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional del Cusco, 2024.

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos
- Personal que brinde el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones o no activo en el Hospital
- Personal de enfermería que no desee formar parte de la investigación

2.2.2. Muestra

No se realizará un cálculo de muestra debido a que el estudio es censal y se trabajará con todo el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional del Cusco que cumplan con los criterios de selección.

2.2.3. Muestreo

No se realizará un muestreo debido a que es censal y se trabajará con toda la población.

2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

2.3.1. Técnica

La técnica utilizada por es la encuesta aplicando el instrumento de recolección de datos a los participantes.

2.3.2. Instrumento

El instrumento del presente estudio fue elaborado por Zúñiga en la Tesis “Sobrecarga laboral y calidad del Cuidado en Profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo”, el 2020. El instrumento es el cuestionario para la medición de la sobrecarga laboral, conformado por 36 preguntas, dividido en:

- Carga mental: 27 ítems. Conformado por presión de tiempos, atención, iniciativa, monotonía, complejidad, horario de trabajo, aislamiento, demandas generales y relaciones dependientes de trabajo.
- Carga física: 09 ítems. Conformado por la carga estática y la carga dinámica (16)

Baremos

- Alto
- Medio
- Bajo (16).

2.3.3. Validez y confiabilidad

Se validó mediante un juicio de expertos (05 expertos en el área) y para la confiabilidad se determinó mediante la prueba binomial, comparando el valor calculado ($VC=8.88$) con el valor total ($VT=1.64$), lo cual indicó que el instrumento es confiable (16).

2.4. Variables de investigación

Sobrecarga laboral

Definición conceptual: La sobrecarga laboral implica un desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos disponibles, incluyendo el tiempo, el personal y

el apoyo organizacional, lo que puede resultar en una disminución de la calidad del cuidado proporcionado y afectar negativamente la salud y el bienestar de los enfermeros (17)

Definición operacional: La sobrecarga laboral en el personal de enfermería la podemos medir a través de las dimensiones e indicadores que reflejan el volumen de trabajo y las condiciones laborales, expresado en alto, medio y bajo (8).

2.5. Plan de recolección de datos

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la realización de la presente investigación, es necesario obtener inicialmente una carta de aceptación de la Dirección General de la Universidad Privada María Auxiliadora. Luego, se entregará esta carta al director y se solicitará la aprobación del director del Hospital Regional del Cusco. Se señalará que la recopilación de datos se realizará de manera sistemática y de forma interpretativa, basándonos estrictamente los criterios de selección establecidos para la aplicación del cuestionario.

2.5.2. Recolección de datos

La recolección de datos se realizará en un plazo de quince a treinta días mediante entrevistas individuales con las enfermeras. Se les brindará información clara y detallada sobre los objetivos del estudio y se les entregará un formulario de consentimiento informado, el cual servirá como prueba de su participación y se guardará como registro de conformidad. Cada participante tomará alrededor de 40 minutos para completar el cuestionario, y luego se procederá a revisar y registrar los resultados finales.

Conformando una base de datos de la recopilación de todos los cuestionarios en el programa Microsoft Excel 2021.

2.6. Método de análisis estadístico

La información de la base de datos se trasladará al paquete estadístico SPSS versión 27 empleando tablas de frecuencia relativa y absoluta, medidas de tendencia central y sumas de elementos operativos para obtener valores objetivos totales y relacionados con la variable medida. Finalmente, se presentarán los resultados en forma de tablas y gráficos para facilitar la visualización y comprensión de los datos.

2.7. Aspectos éticos

Principio de Beneficencia: Se asegura que el estudio no perjudicará a ningún participante ni pondrá en peligro su integridad. El propósito es que el estudio sea beneficioso para los participantes en lugar de causarles daño.

Principio de No Maleficencia: Se compromete no ocasionar daño a los participantes y evitar causarles sufrimiento innecesario, con el fin de mantener su confianza en el estudio y garantizar su bienestar.

Principio de Autonomía: Se reconoce y respeta la capacidad de los participantes para tomar decisiones autónomas y libres sobre su participación en el estudio. Se valora su derecho a decidir de manera informada, sin influencias ni presiones externas, y se garantiza que su consentimiento sea libre y voluntario.

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				SET			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	X	X																						
Búsqueda bibliográfica vía internet de los repositorios		X	X																					
Elaboración de la introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes.			X	X	X																			
Construcción de la sección introducción: referente a la importancia y justificación de la investigación					X	X	X	X																
Determinar y enunciar los objetivos de la investigación dentro de la introducción						X	X	X																
Definición de la sección material y métodos: Enfoquey diseño de investigación.							X	X																
Determinación de la Población, muestra y muestreo.								X	X	X	X													
Elección de las técnicas e instrumentos de recolección de datos									X	X	X	X												
Elaboración de la sección material y métodos: aspectos bioéticos.										X	X	X	X											
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información											X	X	X	X										
Elaboración de aspectos administrativos de estudio.											X	X	X	X										
Elaboración de anexos.														X	X	X	X							
Evaluación antiplagio - TURNITIN																X	X	X	X					
Aprobación de proyecto.																	X	X	X	X	X			
Sustentación de proyecto																								X

3.2. Presupuesto

MATERIALES	2024								
	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	TOTAL
Equipos Tecnológicos									
1 laptop	S/3200								S/3200
USB	S/.40								S/.40
Útiles de escritorio									
lápiz	S/ 3		S/ 3				S/ 3		S/.9
Tableros	S/.10								S/.10
Bolígrafos	S/ 10				S/ 10				S/.20
Hojas bond A4	S/ 20	S/ 20	S/ 20	S/ 20	S/ 10	S/ 20	S/ 20	S/ 20	S/.150
Material Bibliográfico									
Libros	S/.30								S/. 30
Fotocopias	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.40
Impresiones	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.5	S/.40
Espiralado								S/.30	S/.30
Otros									
Movilidad	S/.80	S/.75	S/.80	S/.80	S/.80	S/.80	S/.80	S/.80	S/.635
Alimentos	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.30	S/.240
Llamadas	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.10	S/.80
Recursos Humanos									
Digitador	S/.70							S/.70	S/.140
Imprevistos									S/.500
TOTAL	S/.3613	S/245	S/.235.5	S/.290	S/149.8	S/250	S/153	S/350	S/5164

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo [Internet]. 2021 [cited 2024 Jul 12]. p. 4. Available from: <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
2. Núñez Barriga J, Arráiz de Fernández C. Carga laboral del personal de enfermería en Unidades de Cuidados Intensivos. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2023; 23(3):503. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/download/503/974/3856>.
3. Mu H, Deng Y, Li Y, Xie Q, Na J, Mao C, et al. Cross-sectional study of the association between burnout and work overload and work-life imbalance among medical personnel in Liaoning, China: role of specialty. *BMJ Open*. 2024;14(6). Disponible en: <https://bmjopen.bmj.com/content/14/6/e079304>.
4. Pérez-Francisco DH, Duarte-Clíments G, del Rosario-Melián JM, Gómez-Salgado J, Romero-Martín M, Sánchez-Gómez MB. Influence of Workload on Primary Care Nurses' Health and Burnout, Patients' Safety, and Quality of Care: Integrative Review. *Healthcare*. 2020. 3;8(1):12. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7151231/>
5. Alrakad HH, Ahmad Z, Alreshedi RKO, Almasoud NH, Oten HMM, Alghamdi SSA, et al. Collaborating Conflict Management Style and Work Overload Among Nurses: Moderating Role of Emotional Intelligence. *International Journal of Religion*. 2024; 13;5(11):787–92. Disponible en: <https://ijor.co.uk/ijor/article/view/5436>.
6. OPS. Salud de los trabajadores [Internet]. 2021 [cited 2024 Jul 12]. p. 3. Available from: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
7. OMS/OIT. Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. Septiembre. 2021. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each->

14. Muñoz del-Carpio-Toia A, Zevallos-Rodríguez JM, Arias-Gallegos WL, Jara-Terrazas J, Chuquipalla-Zamalloa M, Alarcón-Guzmán X, et al. Síndrome de Burnout en trabajadores de salud del Hospital de Arequipa (Perú). *Rev Chil Neuropsiquiatr.* 2022; 60(3):262–72. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272022000300262#:~:text=el%2070%2C7%25%20del%20personal,desc%20onoce%20los%20protocolos%20de%20seguridad.
15. Rodríguez M. Explorando el agotamiento extremo en médicos residentes de hospitales públicos: identificación y mitigación de factores de riesgo a través de estrategias de afrontamiento eficaces. *Revista Acciones Médicas.* 2024;3(1):7–24. Disponible en: <https://accionesmedicas.com/index.php/ram/article/view/60>.
16. Zuñiga K. Sobrecarga laboral y calidad del Cuidado en Profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2020 [Tesis de pregrado]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5609>
17. Jain A. Effects of Work Overload on Job Satisfaction and Stress due to Work Overload: A Case Study of Different Organizations. *International Journal of Science and Research (IJSR).* 2021;10(3):1705–7. Disponible en: <https://www.ijsr.net/archive/v10i3/SR21326142426.pdf>.
18. Hermosa Z. Sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados del Hospital Regional del Cusco [Internet] [Tesis de pregrado]. [Cusco]: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; 2023 [cited 2024 Jul 28]. Disponible en: https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/8528/253T20231187_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes. *Revista San Gregorio.* 2021;1(47). Disponible en:

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/articulo/view/1966>

20. Tituana Cordova EL, Rojas Gonzalez HA, Almache Delgado VJ. Relación entre Factores de Carga Laboral y Accidentes Ocupacionales del Personal de Enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2024 15;8(1):11517–36. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10458>
21. Calderon GA, Merino C, Juárez A, Jimenez M. Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2018;21(3):123–7. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1578-25492018000300002.
22. Boluarte Carbajal A, Sánchez Boluarte A, Rodríguez Boluarte A, Merino Soto C. Working conditions and emotional impact in healthcare workers during COVID-19 pandemic. *J Healthc Qual Res*. 2020;35(6):401–2. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33008794/>.
23. García J, Gómez J, Fagundo J, Romero M, Ortega M, Navarro Y. Factores predictores de los niveles de burnout y wor, engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. *Rev Esp Salud Pública*. 2021;95(5). Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100189.
24. Valderrama M, Leal P, Caicedo L. Factores de cuidado, experiencia a la luz de la teoría de Jean Watson. *Rev cienc cuidad*. 2023 Aug;20(2):76–86. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/3793>
25. Castro A, Pacovilca O, Carhuachuco E, Tapia M, Jurado R. Capacidad de autocuidado y riesgos ocupacionales en enfermeras en el primer nivel de atención. *Revista Científica Siglo XXI*. 2022 28;2(1):29–39. Disponible en: <https://revistas.unh.edu.pe/index.php/rscsxxi/article/view/180>
26. Acosta-Romo Maria Fernanda; Maya-Pantoja Gloria Janeth. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo

- Adultos. Rev. cienc. cuidad. 2020; 17(2): 22-32.
<https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
27. Pilco A. Sobrecarga Laboral del Personal de Enfermería y Satisfacción del Usuario con COVID-19 de una Clínica Privada en Quito, 2021. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Tesis de Maestría.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/72500>
 28. Del Valle K. Sobrecarga laboral por cantidad de pacientes atendidos que influye en la calidad de atención del profesional de enfermería. Portoviejo: Universidad San Gregorio de Portoviejo.; 2021.
<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1966>
 29. Hurtado J.V., Burquez G. J. Sobrecarga Laboral y Burnout en el Personal de Enfermería de un Hospital de Perú Durante el COVID-19. Available from: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/235>
 30. Cornejo Coqueña M.E., Sobrecarga Laboral y Estrés en la Enfermera de la unidad de cuidados intensivos del hospital III regional Honorio Delgado, Arequipa 2018. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/7fd971ad-3941-43dc-9e75-14a4d6e44d89>
 31. Valeriano K.C. 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. Puno 2022.
<http://34.127.45.135/handle/UPSC%20S.A.C./44>
 32. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6th ed. México: McGrawHill Education; 2014.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variable

TÍTULO: SOBRECARGA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN EL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO 2024								
Variable	Tipo de variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Valor final	Criterios para valores
Sobrecarga laboral	Naturaleza Cuantitativa	Es la capacidad o disposición para proporcionar bienestar o descanso si el paciente recibe estas atenciones se encuentra a gusto, descansado, satisfecho y con las necesidades cubiertas. La comodidad es algo positivo y se consigue con la ayuda de las enfermeras.	Respuestas expresadas sobre las impresiones que tienen los pacientes a los cuidados proporcionados por el personal de enfermería.	Carga mental	- Presión de tiempos	Ítems 1-3	Bajo: Medio: Alto:	De 0 a 18 De 19 a 36 De 37 a 54
					- Atención	Ítems 4-6		
	- Complejidad				Ítems 7-9			
	- Monotonía				Ítems 10-12			
	- Iniciativa				Ítems 13-15			
	- Aislamiento				Ítems 16-18			
	- Horario de trabajo				Ítems 19-21			
	- Relaciones dependientes de trabajo				Ítems 22-24			
	- Demandas generales			Ítems 25-27				
	Ordinal			Carga física	- Carga estática	Ítems 28-31		
- Carga dinámica		Ítems 32-36	Medio: Alto:		De 7 a 12 De 13 a 18			

Anexo 2. Cuestionario sobrecarga laboral

DATOS GENERALES

1- Edad: años

2- Sexo: M () F ()

3- Estado Civil:

- a) Casado o conviviente
- b) Soltero
- c) Viudo
- d) Divorciado o separado

4- ¿Cuánto tiempo de servicio tienes en el hospital?

- a) 6 meses o menos
- b) 7 a 12 meses
- c) 1-3 años
- d) 4 años a más

6- Condición Laboral:

- a) Nombrado
- b) Contratado

7. ¿Tiene algún estudio de posgrad?

- a) Solo pregrado
- b) Diplomado
- c) Segunda especialidad
- d) Maestría
- e) Doctorado

8. ¿Cuántas horas de trabajo realiza al mes?

9. ¿Trabajas horas complementarias? ¿Cuántas?

CUESTIONARIO DE SOBRECARGA LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el nivel de carga laboral que experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual responderá marcando una de las 3 alternativas presentadas. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito que responda con sinceridad.

I. CARGA MENTAL:				
Presión de tiempos:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
1.	¿Necesita un tiempo de descanso durante su jornada laboral?			
2.	¿Al interrumpir su trabajo genera problemas?			
3.	¿Existen fases durante el trabajo que se puede Calificar como agobiante?			
Atención:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
4.	¿En su trabajo maneja maquinas o elementos que requieren gran atención?			
5.	¿En su trabajo requiere precisión y minuciosidad?			
6.	¿Las tareas que realiza en su trabajo requieren de alta concentración?			
Complejidad:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
7.	¿Su trabajo requiere la utilización frecuente de documentos y/o manuales?			
8.	¿Su trabajo precisa de múltiples habilidades?			
9.	¿Los errores en su trabajo tienen gran repercusión en su trabajo?			
Monotonía:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
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?			

Iniciativa:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
13.	¿Te esmeras para hacer bien y más rápido tú trabajo?			
14.	¿Tienes que resolver las incidencias en su trabajo por sus propios medios?			
15.	¿Tu trabajo requiere de creatividad e iniciativa?			
Aislamiento:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
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?			
Horario de trabajo:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
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:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
22.	¿Se siente comprometido con su trabajo?			
23.	¿Debe relacionarse con personas, tanto internas como externas de su trabajo para realizar sus actividades?			
24.	¿Su trabajo requiere muchas y variadas formas de manejarlos?			
Demandas Generales:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
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 sus superiores?			
II. CARGA FÍSICA:				
Carga estática:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
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 al realizar su trabajo?			
31.	¿Los brazos soportan cargas mayores de 5 kg por espacios de tiempo largos?			
Carga dinámica:				
N	Preguntas	Nunca	A veces	Siempre
32.	¿Los desplazamientos ocupan un tiempo mayor del total de su jornada laboral?			
33.	¿Realiza desplazamientos con cargas mayores de 5kg?			
34.	¿El trabajo le exige esfuerzo muscular?			
35.	¿Para realizar las tareas utiliza sólo la fuerza de las manos?			
36.	¿El agotamiento es rápido cuando realiza trabajos de esfuerzo muscular?			

Anexo 3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Sobrecarga laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Regional del Cusco, 2024.

Nombre de la investigadora principal:

Propósito del estudio: Determinar la sobrecarga laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos en el Hospital Regional del Cusco, 2024.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de 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.

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

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

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

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

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Patricia J. López Cruz, coordinadora de equipo.

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora, ubicada en la Av. Canta Bello 431, San Juan de Lurigancho, correo electrónico:

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	
N° de DNI	Firma
N° teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	
N° de DNI	Firma
N° teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	Firma o huella digital

Lima, ___ de ___ de 20__

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

Firma del
participante