



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

**“SOBRECARGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN UNIDAD CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

**LIC. TRUJILLO PARDAVE, NELSON
<https://orcid.org/0000-0002-1668-9039>**

ASESOR:

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	6
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	17
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	32
ANEXO B. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	33
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	36
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMITUD.....	38

RESUMEN

Objetivo: Analizar sobrecarga laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, durante el año 2021. **Materiales y métodos:** Investigación cuantitativa, diseño no experimental, descriptiva con corte transversal, será realizado en una población de 45 profesionales enfermeras del área de cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, para la cual se empleará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, compuesto por 68 ítems y dividido en 4 dimensiones, los valores finales son: baja sobrecarga de 0 a 22 puntos, media sobrecarga de 23-45 puntos y alta sobrecarga de 46 a 68 puntos. **Resultados:** los resultados serán presentados en tablas y gráficas estadísticas, para lo que usaremos medidas de tendencia central para analizar la variable cuantitativamente. **Conclusiones:** la información obtenida del estudio ayudará al desarrollo de estrategias para mejorar las condiciones de trabajo del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.

Palabras clave: Postura, horarios de trabajo por turnos, enfermería (DeCS).

ABSTRACT

Objective: To analyze the work overload of the nursing professional in the intensive care unit of the María Auxiliadora Hospital, during the year 2021. **Materials and methods:** Quantitative research, non-experimental, descriptive cross-sectional design, will be carried out in a population of 45 professionals. nurses in the intensive care area of the María Auxiliadora Hospital, for which the survey technique will be used and the questionnaire as an instrument, composed of 68 items and divided into 4 dimensions, the final values are: low overload from 0 to 22 points, medium overload from 23-45 points and high overload from 46 to 68 points. **Results:** the results will be presented in tables and statistical graphs, for which we will use measures of central tendency to analyze the variable quantitatively. **Conclusions:** the information obtained from the study will help develop strategies to improve the working conditions of nursing staff in the intensive care unit.

Keywords: Posture, shift work schedule, nursing (MeSH)

I. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), 2019, entre los profesionales enfermeros y los técnicos en enfermería suman más del 50% de la población en toda institución de salud, ahora bien es necesario mencionar que a pesar de todos los esfuerzos desplegados por las autoridades, la brecha entre el número de profesionales y la demanda de paciente es cada vez mayor, por lo que el objetivo al año 2030 es más lejano (1).

Por su parte basándose en los datos de la OMS, la Organización Colegial de Enfermería de España, en el 2018, estima que el número de profesionales en este país se encuentra en una ratio de 5,53 enfermeras x cada 1 000 habitantes muy por debajo de los otros países Europeos en quienes el ratio supera el 8,50; por tanto estiman que se requiere un promedio de 189,621 profesionales enfermeros para el año 2023 y hasta el 2028 el número de estos debe alcanzar los 220,115 (2).

De hecho, la atención del profesional enfermero es esencial en toda entidad de salud, por tanto, se requiere atender sus requerimientos laborales, para así lograr mejorar la calidad de los cuidados y garantizar la seguridad de los usuarios, entre los principales aspectos a mejorar esta la disminución de la carga laboral a través de la dotación de personal según especialidad, tipo y número de pacientes que deben atender en cada jornada, a este respecto Ghana, en el 2015, identifico carga laboral de los asistenciales de la salud fue percibía como moderado ($2,91 \pm 0,541$ en una escala de Likert de cinco puntos) (3).

Considerando que, la carga laboral es comprendida como el trabajo que efectúa una persona, en un tiempo determinado, es necesario considerar que la carga laboral del enfermero comprende principalmente desgaste intelectual pues planifica, ejecuta y evalúa al paciente según situación, sumado a ello desgaste físico, pues parte de su labor es realizar tareas prácticas como movilizaciones y/o traslado de pacientes, las mismas que en pandemia se incrementó, es así como en Irán, 2021, reportan 71,95

de percepción de carga laboral durante la atención a un paciente diagnosticado con COVID-19 (4).

A título ilustrativo, indicaremos, que la labor del enfermero puede evaluarse a partir de la función principal que desempeña, acciones que realiza, cantidad de pacientes bajo su responsabilidad, su preparación, el tiempo que le demanda cada una de ellas y actualización de conocimientos, así como la infraestructura, material y equipo que cuenta para su desenvolvimiento. En el año 2020, Indonesia, informa que 53,29% de los licenciados enfermeros reportan sobre carga laboral (5).

Analizando la situación en Colombia, 2020, según la jornada laboral los datos reportan que en los turnos diurnos no hay informes de sobre carga, sin embargo, en los nocturnos se reportan 16,7% de sobre carga laboral, esta situación nos lleva a inferir que esta casuística de deba a la demanda de paciente, coordinaciones con áreas a fines, al trabajo multidisciplinario que se realiza así como a la atención a los familiares, situación que es mucho menor y hasta nula en los turnos nocturnos (6).

Según un informe realizado en Ecuador, 2021, consideran que a pesar de ser la enfermera la piedra angular del cuidado del paciente, por lo que su estado físico, mental y emocional debe permanecer en óptimas condiciones, en las últimas décadas su situación laboral ha desmejorado, en las áreas críticas durante la pandemia del COVID-19 estas han sido dejadas de lado, reporta programaciones de 12 horas en 97,18% del personal, y carga laboral de 71,83%, a pesar de ello informan 96,8% de buena calidad de atención (7).

Por su parte, en Venezuela, 2021, reportan que el profesional enfermero en áreas críticas presenta alta carga laboral ocasionada por alta demanda de actividades realizadas en el cuidado del paciente, que se ven incrementadas por mal funcionamiento de equipo (66,67%), equipamiento deficiente (61,11%), desorden en los servicios (52,77%) , entre otras actividades que le originaban desgaste intelectual y físico (8).

En lo que respecta a América latina en Ecuador, en el 2016, se indica 73% de sobrecarga laboral, manifestado con 56% concentración baja, (descuidos, negligencia entre otros), 53% trato inadecuado a colegas, compañeros y/o al paciente (apatía, indiferencia, frío), así como desmotivación en 50% del personal, toda esta situación repercute en su productividad y en la calidad del cuidado (9).

En Chile, en el 2021, se realizó un estudio en hospitales de zonas urbanas y rurales, los resultados muestran que en su gran mayoría las enfermeras presentan agotamiento mental que se manifiesta con agotamiento emocional y físico durante todo el día, en general el 44,7% de ellas indica que esto es ocasionado por sobrecarga laboral, de este total el 50,3% corresponde al profesional de la zona urbana y el 41,4% al profesional de zonas rurales (10).

En lo que respecta al ámbito nacional, en Lima, estudios de revisión de 18 artículos sobre la problemática en el 2020, reportan 78% de investigaciones con un nivel medio de sobrecarga laboral habiéndose originado por carga física y mental 50% y por condiciones organizaciones 44,4%. Al final concluyeron que la sobrecarga laboral se origina por exceso horarios de trabajo, labor administrativa y dotación insuficiente para la atención directa al paciente (11).

También en el Perú, en la región de Ayacucho, en el 2017, estudios relacionados evidencian carga laboral de : 2,5% intensa en servicio de cirugía y emergencia, 15% moderada en emergencia, 12,5% en pediatría y 11,3% en medicina y traumatología, evidenciando además que la carga laboral está directamente asociada al cansancio emocional y a la realización personal (12).

Estudios similares, fueron realizados en el Callao, en el 2020, donde existen aproximadamente 12 enfermeras por cada 10000 habitantes, con tendencia de incrementarse a corto plazo en 50%, por lo que la percepción manifestada es de 63,0% de sobrecarga de trabajo, destacando que el 88,2% percibe presión para la realización de sus labores por parte de sus jefes 51,0% argumenta no tener facilidades para cambio de turno (13).

Debe señalarse, que similares situaciones ocurren en hospitales del interior del país, por ejemplo, en Andahuaylas, 2016, donde el informe de los estudios consigna que existen exceso de horas por turno, actividades administrativas que debe desarrollar el personal asistencial, desmotivación y dotación de personal insuficiente, todo recae en el estado salud físico y mental del profesional y por ende en la calidad de cuidado que brinda; 75% de la muestra refirió sobrecarga laboral (14).

En el mismo contexto, en Arequipa, en el 2017, donde se obtuvieron resultados de 40% de sobrecarga excesiva y 60% refiere que la carga es enorme originado por carencia de personal en armonía a las actividades propias de la profesión asistencial y administrativamente coordinaciones con los servicios afines hechos que se incrementan en los turno diurnos (15).

Considerando que el trabajador asistencia durante su labor del día a día debe enfrentar exacciones de carácter psicológico y físico que originan desgaste en estas áreas, demanda que su ambiente de trabajo sea lo más saludable posible, pues durante su atención debe garantizar la calidad del cuidado y que las actividades que desarrollen garanticen la seguridad del paciente, así como su auto cuidado.

Dentro de una perspectiva más general, sobre carga laboral, está considerada como principal estresor, que suele presentarse en el trabajo, que a su vez tiene una relación no solo con el trabajo que desempeña la persona, así como las obligaciones que demanda desgaste físico e intelectual sumado a ello la responsabilidad que tenga en el área, todas estas obligaciones se encuentran presente en las actividades que desarrolla el profesional enfermero por tanto se considera que su labor demanda alta carga laboral (16).

Debe señalarse entonces que en los centros asistenciales, los profesionales enfermeros por el tipo de trabajo y la gran cantidad de este que desarrollan este profesional se encuentra en peligro de percibir carga laboral alta con características más preocupantes por el personal que trabaja en un área crítica por la exposición

permanente a una dinámica cambiante presente por el tipo de paciente que atiende, demandante de esfuerzo físico y mental (17).

Se indica asimismo, que el profesional enfermero necesita desarrollar acciones preventivas promocionales dirigidas a los usuarios, para lo cual requiere control de emociones, mental, gran nivel de concentración y responsabilidad ya que su trabajo diario al ser con seres humanos le puede ocasionar desgaste fisiológico, mental y emocional (18).

En torno a la problemática, la carga de gran cantidad de labores distintas en un determinado periodo de tiempo insuficiente a lo necesario para efectuarlas, provocan que los licenciados enfermeros se sientan presionados psicológica y físicamente, trayendo consigo mala praxis, disminución del nivel de cuidado y atención a los pacientes y deterioro del ambiente laboral, esto debido a que el profesional hace más esfuerzos con cumplir con todas las labores asignadas(19).

El análisis precedente, ponen en evidencia que el enfermero por la coyuntura de su profesión (salarios bajos, estilos de vida) en un hospital realiza trámites administrativos burocráticos, labor académica de docencia y de investigación en las universidades lo que constituye doble carga, por el incremento de sus horas laborales, asumiendo así exceso de responsabilidad por su compromiso de contribuir con el crecimiento de su profesión, situación que la ubica en riesgo de parecer alguna enfermedad no transmisible crónica (20).

Sin duda, la carga laboral, viene a ser un componente presente en los incidentes y accidentes laborales especialmente en las áreas críticas, por el tipo de paciente que se atienden en estas áreas, donde los cuidados de la salud suelen traer consecuencias para el usuario externo como para el interno (21).

Es evidente que el avance de la ciencia y tecnología ha originado modificaciones en las distintas profesiones, pues además del esfuerzo físico que requieren, hoy originado incremento del desgaste mental que trae como consecuencia incremento del riesgo

de sufrir enfermedades psicoemocional; entonces la sobre carga física origina incremento de gasto físico con las subsecuentes consecuencias para la salud, pues compromete todos las esferas del ser humano (22).

Dentro de este orden de ideas, la sobre carga laboral, viene a ser la labor eminentemente física que se realiza con en el quehacer diario, durante toda la jornada; la misma que demanda esfuerzo físico, ya sean posturales o maniobras utilizadas para mover peso excesivo o realizar un procedimiento; ésta puede ser estática o dinámica, de hecho entonces, la enfermera realiza sobre carga física pues gran parte de su jornada la realiza de pie originando contracción de músculos, o permanecen en una misma posición cuando deben realizar alguna actividad que la situación de salud del paciente lo amerita, en ambas situaciones el desgaste por gasto de energía se incrementa (23).

Viene a ser la exposición psicofísica al que se expone el empleado durante su labor diaria que le origina riesgos por incremento del trabajo muscular, cuando el musculo se mantiene contraído por un tiempo prolongado se le denomina carga física estática porque ocasiona fatiga muscular, por su parte, se asevera que es carga física dinámica cuando la exposición del músculo es de corta duración permitiéndole una relajación casi constante, el malestar aparece luego de un tiempo de producido el hecho (24).

Por otro lado, la sobrecarga mental en los servicios de enfermería está dada por el trabajo administrativo burocrático que debe sumar a su trabajo asistencial, considerando que la enfermera en su labor diaria realiza actividades de cuidado que comprende planificación , ejecución y valoración de los mismos, situación que produce desgaste mental, que se incrementa con cada situación ´particular experimentada al lado de los pacientes (25).

En este sentido, la sobrecarga mental produce desgaste o fatiga en el trabajador, por la alta demanda intelectual que le ocasiona en su quehacer diario, sobre todo en áreas críticas donde debe permanecer alerta para identificar necesidades propias de este

tipo de pacientes que identificadas oportunamente pueden salvar la vida de un ser humano, así mismo porque sus conocimientos demandan capacitación constante y actualizada que le permitirá un actuar oportuno y con ello contribuir a la recuperación del paciente(26).

El análisis precedente, resalta la importancia de la salud mental del enfermero pues es el profesional que debe permanecer alerta al cuidado que requiere el paciente; las autoridades deben preocuparse por ello, de esta manera garantizarán la efectividad del desempeño laboral, la seguridad del paciente y del trabajador, por ello se considera primordial crear y mantener ambientes laborales saludables que incluyan la mejora de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, manejo de emociones , coaching entre otras técnicas(27).

Se explica además que, los factores de la organización están en correlación con el clima organizacional, que satisface las necesidades físicas, de seguridad y de pertenencia del paciente y del trabajador; aunque la satisfacción un tema complejo(28).

Ahora bien, las características identificadas son: estructura, reglas, normas , manuales, guías, entre otras; facultativo, autonomía de los trabajadores para tomar decisiones en su labor diaria; recompensa, traducido en la motivación para realizar la labor; desafíos, desarrollo de trabajos no rutinarios; relaciones, ambiente de trabajo y relaciones sociales agradables; cooperación, ser parte del equipo , apoyo; estándares: percepción del rendimiento de la organización; conflictos: afrontamiento; e identidad: sentido de pertenencia (29).

En ese sentido, los líderes y jefes deben tener presente que los cuidados que demanda la profesión son altamente desgastantes mentalmente, por las dificultades que se tiene sobre el manejo de emociones, afectadas por el desconsuelo, que produce atender a pacientes en estado crítico y muy crítico, el tomar decisiones, desarrollar acciones confusas originan estrés, sumado a ello los turnos laborales, la incomprensión ante

una solicitud de cambio de turnos, poca facilidad para continuar con la preparación académica o permisos negados origina alta sobrecarga laboral(30).

Sobre la base de las ideas expuestas, entre las teorías que sustentan en trabajo tenemos a la del teórico Nogareda, quien sostiene que la impresión de presión del tiempo está en la reflexión de cada individuo, por ello manifiesta es subjetiva y percibida por cada trabajador de manera diferente; sin embargo resalta la importancia de periodos de pausa que permite recuperar energías perdidas y de esta manera disminuiría la sensación de presión ocasionada por la sobre carga psico emocional que altera su salud mental (31).

De acuerdo a lo anteriormente señalado la teoría de enfermería en la que sustentamos el estudio es la de Betty Newman, teorista que afirma que la enfermería es una carrera única de contacto directo con paciente y familia durante jornadas laborales extensas, expuesta a situaciones problemáticas estresantes que si no se saben manejar ocasiona en el profesional desgaste físico, intelectual, emocional, problemas de salud psicosocial con repercusión en su salud mental, acrecentado por las remuneraciones bajas, horarios inflexibles, ausentismos laboral, dotación de personal deficiente (32).

Sobre el asunto, Del Valle (33), Ecuador, 2021, estudió la “Sobrecarga laboral del personal de enfermería que influyen en la atención de los pacientes” estudio descriptivo de corte transversal, de enfoque cuantitativo, en el participaron 35 profesionales enfermeros se, para recoger los datos se recogieron utilizando TLX (Task Load Index) o Índice de Carga de Trabajo; con el cual concluyen que el profesional presenta un nivel medio de carga laboral, sobre todo en las áreas de mental y física que genera fatiga y frustración en ellos, y por ende desmedro en su desempeño.

Mientras tanto, Roets y colaboradores(34), Zimbabue, 2020, en su estudio “Accesibilidad de la atención médica en zonas rurales de Zimbabue: la perspectiva de la enfermeras y usuarios de la atención médica”. Estudio cuantitativo, transversal, para su realización emplearon una muestra de 445 enfermeras distribuidas en 45 centros

de salud, cuyos datos se obtuvieron luego de la aplicación de un cuestionario. Resultado principal relacionado a la sobrecarga de trabajo fue la deficiente dotación de personal 55%. Concluyen que la falta de personal es uno de los grandes desafíos del país y tiene un impacto en la salud de las comunidades en las zonas rurales de Zimbabue.

En el mismo contexto internacional, estudios realizados por Alvarado y colaboradores(35), Ecuador, 2019, realizaron un trabajo de investigación, con el objetivo de determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo de mayo – agosto del 2019. Estos investigadores aplicaron una metodología descriptiva, cuantitativa, no experimental, tipo transversal descriptiva, y a través de una encuesta en 50 profesionales enfermeros. Hallaron 52% sobrecarga laboral alta. Concluyen que la sobrecarga laboral es la principal casuística del pobre desempeño laboral del enfermero.

Tratando de profundizar sobre la temática, Rosales (36) ,Lima , 2022, investiga ” Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021”, se trata de un estudio de no experimental, transversal, transeccional correlacional de enfoque cuantitativo, practicado en 100 profesionales enfermeros, los datos fueron obtenidos a través de un cuestionario; obteniendo como resultados que los profesionales expresan una percepción de 50% para los niveles medio y bajo, preocupa que los niveles de percepción alta no tenga resultado alguno, concluyendo que la sobre carga es identificada por las unidades muestrales como problemática que afecta su salud.

Sobre el asunto, Basilio (37), Trujillo, 2022, efectúa una investigación con el objetivo de “Determinar la sobre carga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta”. Se trata de un estudio descriptivo, de corte transversal, realizado en una

muestra de 25 personas, los datos se recogieron utilizando el cuestionario de Sobre Carga Laboral NASA TLX Talsk Load Index o Índice de Carga Laboral de Hart. Los resultados tratados según las dimensiones consideradas en el estudio, es así de que según la dimensión física rendimiento y esfuerzo los datos fueron 92% nivel de carga laboral alta; 8% carga media; en la dimensión exigencia mental; el 88% carga alta, el 8% carga medio y solo el 4% carga baja; en lo que respecta a la exigencia temporal 72% presentan carga alta, el 20% carga medio y 8 % carga baja. En general la carga laboral percibida es alta 73,33%, en conclusión, las enfermeras que trabajan en la Unidad de Cuidados críticos durante la pandemia COVID 19 perciben una sobrecarga laboral alta.

Por último Garma(38), Chíncha, 2021. Con el objetivo de Establecer la relación que existe entre la sobrecarga laboral y el desempeño profesional de enfermería del Servicio de Emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021, realizan un estudio de investigación de tipo básico, descriptivo correlacional, no experimental transversal, las unidades muestrales fueron 56 Licenciados enfermeros, para recoger los datos utilizaron dos instrumentos tipo Likert; obtuvieron como resultados que el 46,43% presenta nivel medio de sobre carga, 39,29% nivel bajo y 14,29% nivel alto, correspondiéndole por tanto nivel de desempeño regular.

El licenciado en enfermería, por ser el profesional que suministra cuidados las 24 horas del día los 365 días del año, se encuentra expuestos a sufrir riesgos que atentan contra la salud de los usuarios y del propio trabajador. Teóricamente se sabe la labor del enfermero en la atención diaria al paciente realiza actividades asistenciales, docencia, administración e investigación. La planificación, ejecución evaluación y monitoreo de estos originan alto desgaste físico mental, emocional, este estudio permitirá a los líderes enfermeros plantear estrategias que ayuden a superar estas dificultades.

La presente investigación se justifica, porque está orientada a determinar el nivel de carga laboral del personal de enfermería en el Hospital María Auxiliadora. Estudio indefectible, porque la sobrecarga laboral del profesional enfermero, en estas últimas décadas se viene intensificando no solo en el ámbito nacional sino es una situación a

nivel mundial que tarde o temprano se convertirá en problema de salud pública pues afecta al usuario interno y externo, el estudio podrá ser de aplicación en poblaciones similares.

Este estudio será desarrollado siguiendo todas las pautas científicas que impone el enfoque cuantitativo; para su planteamiento seguiremos la estructura del método científico en todas sus etapas, además nos ceñiremos a las normativas del Vicerrectorado de investigación de la Universidad María Auxiliadora; por tanto, estructuralmente y técnicamente será alcance para otros estudios de investigación.

La investigación brindará aportes significativos al identificar los principales factores de la sobre carga laboral del enfermero, circunstancia que está afectado a la salud del usuario externo (los pacientes) e interno (el enfermero) en todas las áreas de hospitalización, áreas crónicas, emergencia centro quirúrgico y consulta externa servicios del Hospital María Auxiliadora; así mismo permitirá plantear estrategias orientadas a afrontar el uso de herramientas de afrontamiento y manejo de la sobrecarga laboral que deben ser conocimiento del Licenciado Enfermero.

En base a las ideas expuestas, planteamos el objetivo de analizar sobrecarga laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital María Auxiliadora, durante el año 2021.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Investigación cuantitativa, debido a la información analizará de manera numérica (39), tienen un diseño no experimental porque la variable será observada tal y como se encuentra naturalmente, es descriptiva ya que examinaremos las peculiaridades de la variable, tiene corte transversal porque el análisis se efectuará en un tiempo determinado (40) .

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

En el caso de la población en el presente estudio estará conformado por 45 personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital María Auxiliadora, durante el segundo semestre del 2021.

Criterios de Inclusión: Se consideran a todos los licenciados de enfermería que trabajan en la unidad de Cuidados Intensivos, que deseen participar en el estudio y que autoricen su participación firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: No se consideran al personal de otras áreas, que se encuentran reemplazando ausencia, personales profesionales en situación de aprendizaje, y los que se encuentren ausente por cualquier motivo y los que no deseen participar en el estudio.

Muestra: Se trabajará con la población total por considerarse una población censal(41).

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Sobrecarga laboral del personal de enfermería

Definición conceptual:

Se define como sobrecarga laboral a las actividades adicionales que se le asigna al trabajador, de forma permanente, exagerada y que los puede afectar a nivel físico, psicológico y emocional, mermando su calidad de vida (42).

Definición operacional:

Es la percepción de la cantidad de actividades adicionales asignadas de forma permanente y exagerada al personal enfermero que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital María Auxiliadora, durante el segundo semestre del 2021. Será medido a través de 4 dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Usaremos la técnica de la encuesta, que nos ayudará a recolectar la información de varias unidades muestrales que poseen diferentes juicios (43), como instrumento usaremos el cuestionario, con el que se medirá la variable sobrecarga laboral; que consta de 4 dimensiones : carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización, en total son 68 ítems, los resultados finales son: baja sobrecarga de 0 a 22 puntos, media sobrecarga de 23-45 puntos y alta sobrecarga de 46 a 68 puntos.

Validez y confiabilidad: los instrumentos fueron validados por Gonzales (44), en su estudio “Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017”, fue validado por juicio de expertos, 3 especialistas siendo el resultado que el instrumento era “Aplicable”, y su nivel de confiabilidad estadísticamente Kr-20 0.92 es decir confiabilidad alta.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Como primer paso se realiza la solicitud a la gerencia de la Universidad María Auxiliadora para la generación de la carta de presentación con lo cual se adjuntará en la solicitud para la autorización de la aplicación de los instrumentos dirigida a la dirección general del hospital María Auxiliadora, a la jefatura de enfermería y al jefe del servicio de cuidados intensivos, a quien además se le solicitará una reunión con la muestra para explicarle el objetivo del estudio.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

La recolección de datos se llevará a cabo en octubre del 2021, esta actividad se realizará en 15 días hábiles. A cada profesional de enfermería del servicio se le invitará a participar y se le solicitará la firma del consentimiento informado. Estimamos que para completar el cuestionario para cada profesional tomará aproximadamente de 20 a 25 minutos en promedio. Una vez finalizado el trabajo de campo, se comprobará cada uno de los registros, valorando la calidad del relleno, que esté completo y se le sumará la puntuación respectiva.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Análisis descriptivo: El análisis descriptivo nos permitirá analizar y describir la información recolectada de forma cuantitativa y de esta manera nos ayudará a responder a las preguntas planteadas ordenadamente, para lo cual se empleará tablas y gráficas estadísticas donde se plasmarán los datos más importantes y medidas de tendencias central. Para lo cual nos apoyaremos en el paquete estadístico SPSS 26 (45).

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

La investigación se fundamentará en los 4 principios bioéticos:

Principio de Autonomía: Todos los participantes tienen el derecho de tomar la decisión de participar o no en la investigación, por lo cual se le solicitará a todos los participantes que deseen participar la firma del consentimiento informado, así mismo le garantizamos la protección de los datos que brinden (46).

Principio de beneficencia: Con este principio nos comprometemos a que con el estudio y sus resultados buscaremos mejorar el servicio, su salud y las condiciones de trabajo en general (47).

Principio de no maleficencia: Con el estudio no buscamos dañar a los participantes, ni a las instituciones, sino buscar mejorar las condiciones laborales del personal enfermero que trabaja en la unidad de cuidado intensivos (48).

Principio de justicia: Los investigadores no comprometemos a tratar a todas las unidades muestrales participantes de forma justa y equitativa, y que ningún participante tendrá beneficios adicionales o diferentes a los demás (49).

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1. Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2021								2022																																			
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO							
	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	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identificación del Problema																																												
Búsqueda bibliográfica																																												
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																																												
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación																																												
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación																																												
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																																												
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo																																												
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																																												
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																																												
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																																												
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																																												
Elaboración de los anexos																																												
Revisión del proyecto																																												
Aprobación del proyecto																																												
Trabajo de campo																																												
Redacción del trabajo académico																																												
Sustentación dl trabajo académico																																												

3.2. Recursos Financieros

MATERIALES	2021					TOTAL
	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	octubre	s/.
Equipos						
1 laptop	2,800					2,800
Disco duro externo 1 Tb		250				250
Materiales de escritorio						
Lapiceros		10	10	5	5	30
Hojas bond A4			13	13		26
Material Bibliográfico						
Libros		60	60			120
Fotocopias e impresiones		80	40	10	40	170
Anillado		7	10		10	27
Otros						
Movilidad	40	40	40	100	100	320
Viáticos	50	50	50	50	150	350
Comunicación	15	15	15	15	20	80
Recursos Humanos						
Asesor estadístico		400				400
Imprevistos*	50	50	100	100	150	450
TOTAL	2955	962	338	293	475	5,023

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal[sede Web]. Estados Unidos: OMS [acceso 27 de mayo 2022] [Internet]. 2019. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
2. García Y. ¿Faltan enfermeras en España? Mal ratio enfermera paciente, contratos precarios y sobrecarga laboral [sede Web].España: Newtral [acceso 26 de mayo de 2022] [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.newtral.es/faltan-enfermeras-espana-contratos-precarios/20201007/>
3. Avoka J, Amertil N. La influencia de los niveles de carga de trabajo en el desempeño en un hospital rural.Revista Británica de gestión sanitaria [revista en Internet]2015[acceso el 28 de mayo 2022]. 21(12):1. Disponible en: <https://www.magonlinelibrary.com/doi/abs/10.12968/bjhc.2015.21.12.577>
4. Pourteimour S, Yaghmaei S, Babamohamadi H. La relación entre la carga de trabajo mental y el desempeño laboral entre las enfermeras iraníes que brindan atención a pacientes con COVID-19: un estudio transversal.J Gerente de Enfermería[revista en Internet]2021[acceso 28 de mayo 2022]. 29(6):1723–32. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8236996/>
5. Rosyidawati D, Bahry N, Zulkifli A. The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation.Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study[revista en Internet] 2020[acceso 29 de mayo 2022]. 1(2):56–63. Disponible en: <http://www.amrsjournals.com/index.php/jamrsss/article/view/60/47>
6. Acosta M, Maya G. Competencias clínicas y carga laboral de Enfermería en Unidades de Cuidado Intensivo Adultos.Ciencia y Cuidado [revista en internet]2020[acceso 27 de mayo 2022]. 7(2):1. Disponible en:

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/download/1698/3076?inline=1>

7. Pambaquishpe C. Carga laboral y calidad de atención del profesional de enfermería en el Hospital General Ibarra del Instituto de Seguridad Social 2021[tesis de Maestría].Ecuador: Universidad del Norte [Internet]. 2021. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11541>
8. Comezaquira A, Terán G, Quijada P. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Revista cubana de enfermería [revista en Internet] 2021[acceso 28 de mayo 2022]. 37(4):1–21. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3942>
9. Muñoz M, Toro M. Influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional del personal de enfermería que labora en el Hospital Militar Territorial de la ciudad de Guayaquil de octubre 2015 a febrero del 2016 [tesis de Titulación].Ecuador: Universidad Católica de Santia [Internet]. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/5194/1/T-UCSG-PRE-MED-ENF-239.pdf>
10. Simonetti M, Vásquez A, Galiano M. Ambiente, carga de trabalho e burnout em enfermeiras de hospitais públicos no Chile.Revista da Escola de Enfermagem da USP [revista en Internet]2021[acceso 28 de mayo 2022]. 55(e20200521):1–9. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/BGrgfw3jRTcvvRVhYwZC7fG/?lang=en#>
11. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia [trabajo Académico de Especialidad]. Lima:Universidad Peruana Cayetano Heredia [Internet]. 2021. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Zevallos S, Suarez T. El síndrome de Burnout relacionado con la carga laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, 2017[tesis de Titulación].Ayacucho-Perú:Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga [Internet]. 2018. Disponible en: http://209.45.73.22/bitstream/UNSCH/2680/1/TESIS En721_Zev.pdf

13. Quintana D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Universidad Manizales [revista en Internet] 2020[acceso 28 de mayo 2022]. 20(1):123–32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
14. Aquije E. Sobrecarga laboral y rendimiento profesional del personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas [tesis de Maestría]2016 [acceso 28 de mayo 2022]. Lima-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 201 [Internet]. Disponible en: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/935/T_MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD_31187150_AQUIJE_CAMPOS_EMMA BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/935/T_MAESTRIA_EN_GERENCIA_DE_SERVICIOS_DE_SALUD_31187150_AQUIJE_CAMPOS_EMMA_BERTHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Pinto S. Carga laboral en las enfermeras del servicio de oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017 [trabajo Académico de Especialidad]. Arequipa: Univerisdad Nacional San Agustín de Arequipa [Internet]. 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2768>
16. da Silva J, Moreira S, Apolinario P, Gadanhoto A, Soares V, Sécoli S, et al. Carga de trabajo de enfermería en unidad de ingreso de onco-hematología.Enfermería Global [revista en internet]2017[acceso 28 de mayo 2022]. 16(4):24–55. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.259151>.
17. Rubio S, Rodrigo I. Fuentes de Carga Mental en una Muestra de Enfermeros y Técnicos Auxiliares de Enfermería de Madrid (España).RIDEP [revista en Internet]2017[acceso 28 de mayo 2022]. 43(1):177–85. Disponible en: http://dx.doi.org/10.21865/RIDEP43_177
18. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018 [tesis de Maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo [Internet]. 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Patlan J. Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. Elsevier[revista en Internet]2018[acceso 28 de mayo 2022]. 29(129):445–55.

Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>

20. Vieco G. Factores predictores de riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿Es la personalidad una variable moderadora?[tesis de Doctorado].Colombia: Universidad del Norte [Internet]. 2015. Disponible en: <http://manglar.uninorte.edu.co/handle/10584/8173#page=1>
21. Saltos-Rivas M, Pérez-Cardoso C, Suárez-Mella R, Linares-Giler S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Revista Cubana de Enfermería [revista en Internet]2018 [acceso 27 de mayo 2022]. 34(2):1. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
22. Miguel B, Serrano R, Arbués C, López R, Blasco J, Bartolomé A. La carga de trabajo [sede Web]. España: revista sanitaria de investigacion; 2021 [Internet]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-carga-de-trabajo-articulo-monografico/>
23. Juarez K. Carga laboral y calidad de atención en pacientes que acuden a la Microred de Salud Ocobamba, Apurímac 2021[tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84925/Juarez_QK_Y-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y;
24. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales. Prevención de riesgos ergonómicos[sede Web].España:CROEM; 2018[acceso 29 de mayo 2022] [Internet]. Disponible en: http://50.18.8.108/bitstream/handle/ROOSEVELT/799/TESIS_CHAUCA_GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Chauca M, Guerrero E. Sobrecarga laboral en tiempos de COVID en personal de salud que labora en la farmacia Inkafarma-Lima 2021[tesis de Titulación].Huancayo-Perú: Universidad Privada Franklin Roosevelt [Internet]. 2022. Disponible en: http://50.18.8.108/bitstream/handle/ROOSEVELT/799/TESIS_CHAUCA_GUERRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Rubio S, Díaz E, García J, Luceño L. La carga mental como factor de riesgo

- psicosocial. Diferencias por baja laboral. Ansiedad y Estrés [revista en Internet] 2010 [acceso 28 de mayo 2022]. 16(2-3):271-82. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3341129>
27. Ceballos-Vásquez P. Carga mental de trabajo en enfermeras/OSDE unidades de paciente crítico. SANUS [revista en Internet] 2019 [acceso 28 de mayo 2022]. 1:12-20. Disponible en: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/51/34>
 28. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 10ma Edición. Madrid: Ed. MC Graw Hill. 2017. 440 p.
 29. Tagiuri R, Litwin G, Barnes L. The concept of organizational climate. 1era Edición. Estados Unidos: Harvard University. Graduate School of Business Administration. 1968. 246 p.
 30. Guerrero R, Meneses M, De la Cruz M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión. Lima Callao, 2015. Rev enferm Herediana [revista en Internet] 2016 [acceso 03 de mayo 2022]. 9(2):127-36. Disponible en: <https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol9/9.pdf>
 31. Parihuamán M. Nivel de Estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón - Piura [tesis de Maestría]. Piura: Universidad de Piura; 2017 [Internet]. Disponible en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 32. Silva C. Ausentismo y sobrecarga laboral del profesional de enfermería del servicio de pediatría de un Hospital Nacional, 2020 [tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020 [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63710/Silva_CCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 33. del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influyen en la atención de los pacientes. Revista San Gregorio [revista en Internet] 2021 [acceso 29 de mayo 2022]. 47(9):168-83. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n47/2528-7907-rsan-1-47-00165.pdf>

34. Roets L, Mangundu M, van Rensberg E. Accesibilidad de la atención médica en las zonas rurales de Zimbabue: la perspectiva de las enfermeras y los usuarios de la atención médica. *African journal of primary health care and family medicine* [revista en Internet] 2020 [acceso 29 de mayo 2022]. 12(1):1.
35. Alvarado C, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las Áreas de Hospitalización del Hospital Materno – Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel durante el periodo mayo – agosto del 2019 [tesis de Titulación]. Ecuador: Universidad d [Internet]. 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
36. Rosales C. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021 [tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo [Internet]. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86055/Rosales_DCDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Basilio C. Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta [tesis de Especialidad]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo [Internet]. 2022. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19055/2E706.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
38. Garma N, Vivanco M. Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital nacional Arzobispo Loayza, 2021 [tesis de Titulación]. Ica-Perú: Universidad Autónoma de Ica [Internet]. 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1039/1/Mónica Vivanco Vivanco.pdf>
39. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta ed. IEM-H, editor. México; 2014. 634 p.
40. Bernal C. Metodología de la investigación. 4ta. Edici. Colombia: Pearson; 2016. 400 p.
41. Arias F. El Proyecto de Investigación. 6ta ed. Episteme, editor. Caracas; 2012.

143 p.

42. Alcayaga A. La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad[sede Web]. Chile:Universidad San Sebastián.2016 [acceso 30 de mayo 2022] [Internet]. Disponible en: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>
43. Boente A, Reyes N. Guía Metodológica de la Investigación [sede Web]. México; Independently published; 2018 [acceso 4 de mayo 2022] [Internet]. Disponible en:
https://www.academia.edu/36251137/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_GUIA_TOTAL
44. Gonzales E. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 [tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 20187 [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14380/Gonzales_SEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Salafranca L, Sierra V, Nuñez M, Solanas A, Leiva D. Análisis Estadístico mediante aplicaciones informáticas SPSS, Statgraphics, Minitab y Excel. España: Edicions Universitat Barcelona. 2005. 272 p.
46. Juvé M, Anton P. Consideraciones éticas en la gestión enfermera: una revisión actual. Nursing (Ed. española) [Revista en internet] 2012 [Acceso 07 de Abril de 2022]; 30(3) :52-58. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S021253821270047X>.
47. García Pérez MA. Los principios de la bioética y la inserción social de la práctica médica.Rev Adm Sani[revista en Internet]2006[acceso 20 de mayo 2022]. ELSEVIER [Internet]. 4(2):341–56. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-administracion-sanitaria-siglo-xxi-261-pdf-13091842>
48. López L, Zuleta G. El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. Franciscanum. Revista de las Ciencias del Espíritu [revista en Internet] 2021 [acceso 10 de mayo 2021]. 62(2020):1–30. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/frcn/v62n174/0120-1468-frcn-62-174-7.pdf>

49. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. VERITAS [revista en Internet] 2010[acceso 11 de mayo 2022]. 2010;(22):121–57. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n22/art06.pdf>
50. UGT Madrid. Ergonomía. riesgos ergonómicos [sede Web]. España: Comunidad de Madrid - Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial;2017 [acceso 26 de mayo 2022] [Internet]. Disponible en: https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf

ANEXOS

Anexo A. Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Sobrecarga laboral	Cuantitativa Nominal	Se define como sobrecarga laboral a las actividades adicionales que se le asigna al trabajador, de forma permanente, exagerada y que los puede afectar a nivel físico, psicológico y emocional, mermando su calidad de vida (42).	Es la percepción de la cantidad de actividades adicionales asignadas de forma permanente y exagerada al personal enfermero que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital María Auxiliadora, durante el segundo semestre del 2021	Carga física	Postura Desplazamiento Esfuerzo muscular	1-16	Si: 1 No: 0	Bajo : 0-22 Medio:23-45 Alto:46-68
				Carga mental	Atención Pausas Ritmo de trabajo Tratamiento de información Experiencia	17-31		
				Turno de trabajo	Programación de turnos Estabilidad Refrigerios Control médico	32-44		
				Factores de la organización	Ciclo de sueño Protección Limitaciones Tareas Iniciativa Relaciones Interpersonales	45-68		

Anexo B. Instrumentos de Recolección de Datos

Buenas tardes soy el licenciado Nelson Trujillo Pardave, el presente cuestionario es para obtener información valiosa para el estudio acerca de la sobrecarga laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos.

La siguiente investigación tiene el propósito con aportar su salud e integridad. Para ello solicito su participación en el desarrollo de este cuestionario. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito más que de investigación.

De antemano le agradezco su participación y aporte en la investigación.

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

N°	Ítem	No	Si
CARGA FÍSICA			
1	Su labor le permite cambiar de posición (de pie a sentado o viceversa)		
2	Su columna se mantiene en buena postura de pie o sentado		
3	Sus brazos se mantienen por debajo del hombro durante su turno de trabajo		
4	Su labor le exige que camine de un área a otra		
5	El desplazamiento le toma poco tiempo, o no significativo durante la jornada laboral		
6	Los desplazamientos los realizas con cargas menores a 2 kilos		
7	Su trabajo le exige realizar esfuerzos musculares frecuentes		
8	Para realizar su labor emplea sólo la fuerza de sus manos		
9	Cuenta con información necesaria para realizar sus actividades		
10	Cuando manipulas cargas, estas pesan menos a 3 kilogramos		
11	El peso que deben manipularse es mejor a 25 kilogramos		
12	El peso de la carga permite moverte con facilidad		
13	El tamaño de la carga permite moverte con facilidad		
14	El ambiente se adapta al tipo de esfuerzo que realizas		
15	Se les ha informado sobre la forma correcta de manipular cargas		
16	Manipulas la carga de manera correcta		
CARGA MENTAL			
17	Requieres gran atención para ejecutar tu labor		
18	Debes de mantener la atención por lo menos la mitad del tiempo o solo parcialmente		
19	Puedes tomar descansos durante el turno de trabajo		

20	Puedes cometer errores sin que repercutan sobre otras personas		
21	El ritmo de trabajo es ocasionado por factores externos		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente manejado por un trabajador con experiencia		
23	El trabajo se basa en procesos de información		
24	La información es percibida correctamente		
25	Entiende con facilidad los procedimientos normados		
26	Recibe una cantidad de información razonable		
27	La información se fácil de entender y no hay necesidad de memorizar gran cantidad de información		
28	El diseño al trabajo es adecuado a lo ejecutado		
29	El trabajador tiene experiencia o conoce los procesos y equipos		
30	El trabajo normalmente se ejecuta sin interrupciones		
31	El entorno físico facilita la labor		
TRABAJO A TURNOS			
32	Realiza trabajos en turnos		
33	Conoce con anticipación el rol de turnos		
34	Los trabajadores participan en la creación de los equipos		
35	Los equipos del trabajo son estables		
36	Tiene la opción de comida caliente y saludable		
37	Realizan evaluación de salud antes del inicio del turno		
38	El trabajo implica turno de noche		
39	Se respeta el ciclo del sueño o vigilia		
40	Se preocupan que el número de noches trabajadas sean lo menos posibles		
41	La responsabilidad de un turno nocturno es menor a la de un diurno		
42	Los servicios de seguridad y protección son iguales para todos los turnos		
43	La carga de trabajo es menor en el turno nocturno		
44	En el centro de trabajo existen limitaciones para trabajar en el turno nocturno		
FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN			
45	El trabajo le permiten realizar tareas cortas, sencillas y repetitivas		
46	El trabajo le permite realizar la ejecución de varias tareas		
47	Cada tarea está asignada a una persona (preparación, ejecución u revisión)		
48	La preparación del personal es adecuada al trabajo realizado		
49	El enfermero conoce todo el proceso		
50	El enfermero sabe cómo impacta su trabajo en el resultado final		
51	La organización de las tareas está previamente definida sin opción de intervención u opinión de la persona involucrada		
52	E trabajado pude tomar la iniciativa para resolver alguna incidencia		
53	Puede pasar su trabajo o ausentarse si lo necesita		

54	Puede elegir el método de trabajo		
55	Tiene la posibilidad de controlar el trabajo efectuado		
56	No cuentan con un manual de funciones por puesto		
57	Dan instrucciones de forma clara y verifican que los trabajadores la entiendan		
58	Se evita las contradicciones o incompatibilidades entre las órdenes, métodos y exigencias laborales		
59	Se le informa sobre la calidad de trabajo que realiza		
60	Normalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores		
61	Se tiene en cuenta el pensamiento, ideas y sentir de los trabajadores para la asignación de las tareas		
62	Existe un sistema de consulta donde se puede discutir los problemas laborales		
63	Al introducir nuevos métodos o equipos se le consulta o informa la personal		
64	El trabajo permite el trabajo en equipo o comunicación con otros profesionales		
65	En general el ambiente del trabajo permite desarrollar una relación amical		
66	El ambiente laboral facilita relaciones amistosas, y de existir algún conflicto se busca como solucionarlo		
67	Si realiza una tarea en un espacio aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior		
68	De existir riesgo a exposición a conductas violentas de personas externas, el centro de trabajo tiene un plan de acción		

**AUTORIZACION
PARA COLABORAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Se le invita a contribuir en esta investigación en salud. Antes de decidir si participara o no, debe saber y entender el tema.

Encabezado del proyecto: Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en unidad cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, 2021

Nombre del investigador principal: TRUJILLO PARDAVE NELSON.

Propósito del estudio: Analizar la sobrecarga laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del hospital María Auxiliadora, durante el año 2021.

Beneficios por colaborar: Tener la oportunidad de saber los resultados del estudio por medios más accesibles, lo cual podría ser útil en su actividad profesional.

Desventajas y peligros: Ninguno, solo necesitaremos de su autorización.

Costo por participar: Ninguno.

Confidencialidad: La información estará protegida, solo los investigadores podrán saberlo. Fuera de esta información confidencial, usted no será mencionado cuando los resultados se publiquen.

Renuncia: Tiene opción a dejar el estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tenía derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas durante el desarrollo la investigación, puede dirigirse a TRUJILLO PARDAVE NELSON autora del trabajo (número telefónico N° 920676465) o al correo electrónico: Nelson_4848@hotmail.com

Participación voluntaria:

Su cooperación en esta investigación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Expreso que he leído conocido, entendido y he podido cuestionar las preguntas, las cuales fueron explicadas adecuadamente, no he sido incitado a participar en este estudio y finalmente deseo participar en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de Documento	
Nº de Contacto	
Correo electrónico	
Apellidos, Nombres del investigador	Firma
TRUJILLO PARDAVE NELSON	
Nº de Documento	
42656011	
Nº telefónico	
920676465	
Apellidos, Nombres del responsable de Encuestador	Firma
TRUJILLO PARDAVE NELSON	
Nº de Documento	
42656011	
Nº telefónico	
920676465	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Apellidos y nombres::	
DNI:	
Celular:	

***Hago constar que recibí una copia del consentimiento informado.**

Firma del participante

.....

Anexo D. Hoja de Informe de Similitud

TRUJILLO PARDAVE NELSON

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uwiener.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

1library.co

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.uma.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

dspace.unitru.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.autonmadeica.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo