

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD,
ABANCAY 2023”**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA INTENSIVA

ALDI GUTIERREZ PEÑA
JESICA HURTADO TORRES
VILMA MEDINA LAUCATA

ASESORA: DRA. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS









LINEA DE INVESTIGACIÓN: CUIDADOS ENFERMERIA EN
INTENSIVOS

Callao, 2023
PERÚ

Document Information

Analyzed document	TESIS GRUPO 3 CICLO 102 VILMA URKUND.docx (D172716682)
Submitted	8/10/2023 6:41:00 PM
Submitted by	
Submitter email	jhurtadot@unac.edu.pe
Similarity	16%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ _SALAZAR _PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx Document TESIS ESTRES. BAUTISTA_FERNANDEZ _SALAZAR _PARA EVALUACION DE SIMILITUD.docx (D163366897) Submitted by: marisolsalazarhidalgo@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 9
SA	Universidad Nacional del Callao / NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx Document NANCY CARUAJULCA - SINTIA URIARTE (FINAL).docx (D170199395) Submitted by: sintianatalylaurenmia@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / Grupo 7_Estela Manrique y Liz Soto.docx Document Grupo 7_Estela Manrique y Liz Soto.docx (D116912833) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS 11-5-23.docx Document ESTRÉS Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS 11-5-23.docx (D166674643) Submitted by: dcdiazs@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
SA	Universidad Nacional del Callao / Maricruz Final Tesis Especialidad - URKUND (1).docx Document Maricruz Final Tesis Especialidad - URKUND (1).docx (D169577457) Submitted by: marysalinas2590@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 3
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FINAL FERNANDEZ , ROSALES , MEZA (1).docx Document TESIS FINAL FERNANDEZ , ROSALES , MEZA (1).docx (D171711735) Submitted by: lsfernandezs@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 9
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS EDITADO URKUND.docx Document TESIS EDITADO URKUND.docx (D163890739) Submitted by: patriciarosado2712@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 4
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS-MONICA SIERRA GOMEZ-YULEISI KAREN FARROMEQUE ORE.docx Document TESIS-MONICA SIERRA GOMEZ-YULEISI KAREN FARROMEQUE ORE.docx (D148048929) Submitted by: yuleisio@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.orkund.com	 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 282 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD, ABANCAY 2023

presentado por: GUTIERREZ PEÑA ALDI
HURTADO TORRES JESICA
MEDINA LAUCATA VILMA

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **16%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia, a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 11 de agosto de 2023



Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 050.001.0098
Fecha : 29/3/2023

050.001.0029
5/4/2023

050.001.0104
3/5/2023

Misión FCS UNAC

"Formar profesionales competentes en lo científico, cultural y humanístico, desarrollando investigación científica, extensión y responsabilidad social universitaria; contribuyendo al desarrollo sostenible a nivel regional y nacional"

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Segunda especialidad profesional de enfermería intensiva de la facultad de ciencias de la salud.

TÍTULO: “SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD, ABANCAY 2023”

AUTOR (es):

VILMA MEDINA LAUCATA/

DNI: 43310262

Código Orcid: 0009-0001-8172-3862

JESICA HURTADO TORRES

DNI:43285894

Código Orcid: 0009-0002-3553-7425

ALDI GUTIERREZ PEÑA

DNI: 31020539

Código Orcid: 0009-0005-7523-0032

ASESOR y COASESOR1 / CODIGO ORCID / DNI:

DRA. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS

DNI:10321493

ORCID:000-0001-7657-9694

LUGAR DE EJECUCIÓN:

Hospital ESSALUD Abancay Apurímac

UNIDAD DE ANÁLISIS TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Básica/ Cuantitativo/ Relacional/ no experimental

TEMA OCDE: Salud

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

DR. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ	PRESIDENTA
MG. LAURA DELCARMEN MATAMOROS SAMPEN	SECRETARIO
MG. JOSE LUIS SALAZAR HUAROTE	VOCAL

ASESORA: DRA. ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS

Nº de Libro: 06

Nº de Folio: 28

Nº de Acta: 241 – 2023-CII/CTT-FCS

Fecha de Aprobación de la tesis: 12 de setiembre de 2023

Resolución de Jurado Evaluador: Nº 319-2023-D/FCS

TÍTULO

**“SOBRECARGA LABORAL Y ESTRÉS DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL ESSALUD,
ABANCAY 2023”**

AUTORES:

ALDI GUTIERREZ PEÑA
JESICA HURTADO TORRES
VILMA MEDINA LAUCATA

DEDICATORIA

A nuestros familiares quien día a día nos acompañan y son el motor que nos impulsa a seguir adelante y cumplir nuestras metas y sueños. Gracias por toda la paciencia y comprensión que nos han brindado.

Aldi.

Jésica.

Vilma.

AGRADECIMIENTO

A nuestra casa universitaria, la Universidad del Callao, por haberme dado, brindado o proporcionado y/o cimentado los pilares en la preparación y los conocimientos necesarios, para desempeñarnos como un buen profesional en el área de la salud y el bienestar de la sociedad.

A la Dra., ROSARIO MIRAVAL CONTRERAS, quien con su ejemplo de perseverancia y desarrollo profesional me ha motivado a seguir en busca de nuestros objetivos a pesar de las dificultades presentadas, teniendo siempre la búsqueda del bien a favor de nuestra universidad.

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que han contribuido de alguna manera en la realización de esta tesis.

Finalmente, agradecemos a nuestros colegas del servicio de la unidad de cuidados intensivos por su colaboración y el tiempo que se han tomado en responder las encuestas para nuestra tesis.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTO	6
ÍNDICE	7
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema.....	15
a. Problema general	15
b. Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos	15
a. Objetivo general.....	15
b. Objetivos específicos.....	15
1.4 Justificación	16
1.4.1 Justificación practica	16
1.4.2 Justificación teórica	16
1.4.3 Justificación metodológica.....	17
1.5 Delimitación de la investigación	17
II. MARCO TEÓRICO	19

2.1	Antecedentes	19
2.2	Bases teóricas	25
2.2.1	Modelo de Demanda-Control	25
2.2.2	Modelo de Conservación de Recursos.....	26
2.3	Marco conceptual.....	27
2.3.1	Sobrecarga laboral	27
2.3.2	Estrés	30
2.4	Definición de términos básicos	32
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	34
3.1	Hipótesis	34
3.2	Operacionalización de variable	35
IV.	METODOLOGÍA DEL PROYECTO	36
4.1	Diseño metodológico.....	36
4.2	Método de investigación	37
4.3	Población y muestra.....	37
4.4	Lugar de estudio y periodo desarrollado	38
4.5	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	38
4.6	Análisis y procesamiento de datos.....	40
4.7	Aspectos éticos en investigación	41
V.	RESULTADOS	42
5.1	Resultados descriptivos	42

5.2	Resultados inferenciales	47
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	52
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	56
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes.....	58
VII.	CONCLUSIONES	60
VIII.	RECOMENDACIONES.....	61
	BIBLIOGRAFÍA	62
	Matriz de consistencia.....	70
	Instrumentos	72

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023. La investigación se basó en una metodología cuantitativa de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal, en una población de 30 profesionales de enfermería y una muestra de 28 de acuerdo a los criterios de inclusión. La técnica utilizada fue una encuesta y el instrumento utilizado un cuestionario para medir la sobrecarga laboral y el estrés. Los resultados del estudio demostraron una fuerte correlación positiva entre la sobrecarga laboral y el estrés, una significancia = $0.000 < 0.05$ indica que esta correlación es estadísticamente significativa, respecto a las dimensiones el 57.1% experimentan carga física media, el 50% carga mental media, el 53.6% trabajo de turnos de nivel medio, la organización afecta a la sobrecarga de nivel medio en el 57.1%. y estrés medio. Conclusión: La sobrecarga laboral y el estrés se relacionan significativamente donde se puede inferir que a medida que aumenta la sobrecarga laboral, también se incrementa el nivel de estrés experimentado por estos profesionales en estudio.

Palabras claves: sobrecarga laboral, estrés, profesional de enfermería

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between work overload and stress among nursing professionals in the Intensive Care Unit of Essalud Hospital, Abancay 2023. The study was based on a quantitative methodology with a correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The studied population consisted of 30 nursing professionals working in the Intensive Care Unit of Essalud Hospital II in the city of Abancay. A sample of 28 nursing professionals was selected for the study. The survey was employed as the data collection technique, and the instrument used was a questionnaire related to work overload and stress. The study's results demonstrated a strong positive correlation between work overload and stress among nursing professionals. The p-value of 0.000 ($p < 0.05$) indicates that this correlation is statistically significant. In fact, as work overload increases, so does the level of stress experienced by these professionals. These findings suggest that the amount of workload faced by nurses directly impacts their level of work-related stress.

Keywords: work overload, stress, nursing professional.

INTRODUCCIÓN

La unidad de cuidados intensivos (UCI) es una de las unidades más complejas de un hospital, los pacientes en la UCI son críticamente enfermos y requieren una estrecha monitorización y cuidados, esto resulta en una alta carga de trabajo para el personal de enfermería que trabaja en esta unidad, la intensidad del cuidado de pacientes gravemente enfermos, la monitorización de múltiples signos vitales y la respuesta a emergencias puede suponer importantes demandas físicas y emocionales para las enfermeras de UCI.

El personal de enfermería que trabaja en la unidad de cuidados intensivos se encarga de brindar cuidados integrales y especializados a personas en estado agudo y/o crítico, asegurando la calidad de la atención y previniendo complicaciones o eventos adversos. Sin embargo, cuando se enfrentan a una carga laboral excesiva, el tiempo que pueden dedicar a cada paciente se reduce, así como el tiempo para realizar otras actividades. Esto tiene un impacto directo en su capacidad para llevar a cabo sus funciones y en su relación con el equipo multidisciplinario, los usuarios y las familias. Además, esta labor no está exenta de dificultades y desafíos, entre los cuales se encuentra la sobrecarga laboral y el estrés, la sobrecarga laboral puede manifestarse de diversas formas, como un aumento de la carga de trabajo, una mayor demanda de atención por parte de los pacientes, la falta de personal y los horarios prolongados. Por su parte, el estrés es una respuesta fisiológica y psicológica que surge ante las demandas del entorno laboral, y puede generar efectos negativos en la salud física y mental de los profesionales de enfermería.

En este contexto, la evaluación de la sobrecarga laboral y el estrés es de gran importancia debido a su impacto sobre la calidad y seguridad de la atención a los pacientes, sumado a la aparición de enfermedades físicas y/o mentales en el personal de salud producto de una sobrecarga en sus actividades, así como a una mayor probabilidad de ocurrencia de accidentes, errores de medicación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la profesión de enfermería no solo se encarga de asistir al enfermo, al herido y al maltratado, sino también, de brindar ayuda a las personas a través de un cuidado de calidad, tanto en el aspecto individual como colectivo (1). El personal de enfermería se enfrenta a menudo a multitud de situaciones que pueden ser perjudiciales para su bienestar, estas situaciones pueden incluir trabajar muchas horas sin descansos, encontrarse con condiciones de trabajo inadecuadas dentro de los centros sanitarios, experimentar agotamiento físico, mental y emocional, y lidiar con la ausencia de políticas que podrían contribuir a proporcionar servicios sanitarios de mejor calidad, todos estos factores pueden provocar altos niveles de estrés en el personal de enfermería (2). La cuestión de la sobrecarga de trabajo en los profesionales de enfermería presenta un problema preocupante, especialmente en lo que se refiere al área de cuidados intensivos, esto se debe a que la sobrecarga de trabajo puede acarrear una serie de consecuencias adversas, como trastornos físicos, psicológicos, emocionales y mentales que pueden repercutir negativamente en el bienestar de estos profesionales (3).

En el ámbito internacional, los profesionales de enfermería desempeñan un papel fundamental en todo el mundo, sin embargo, el número actual de enfermeros(as), que ha alcanzado los 28 millones hasta 2020, sigue siendo insuficiente para atender la creciente demanda de servicios sanitarios (4). Esta realidad se evidenció en un estudio en Chile donde esta situación provoca una fuerte presión y una alta sobrecarga laboral en las enfermeras en unidades críticas que muchas veces rebasa las fuerzas y la capacidad para asumirla, aspectos que en el año 2021 generó el 48,6% de casos de estrés enfermero (5). En Ecuador se ha realizado varios estudios en los que muestran que los profesionales de enfermería están sometidas a situaciones que causan estrés como la responsabilidad en el trabajo, presencia excesiva de ruidos, iluminación defectuosa, espacio inadecuado o insuficiente para las labores (6).

En el Perú, se vive una realidad altamente preocupante, pues los 102 mil enfermeros registrados hasta el 2022 en su respectivo colegio profesional no se abastecen para atender los casos que se presentan en los diferentes hospitales del país (7), condición que se agudiza a nivel regional pues la distribución es muy heterogénea, encontrándose casos críticos como el de Madre de Dios, donde solo existen 325 enfermeras o Amazonas donde apenas se alcanzan 571 profesionales de este campo (8). Esta realidad provoca una marcada sobrecarga laboral y diferentes impactos en los enfermeros, lo cual se ha podido evidenciar en una investigación que se llevó a cabo en el Perú donde se halló que el 39% presenta cuadros de ansiedad, mientras que el 24,6% evidenció síntomas depresivos y el 8,8% signos propios del estrés (9). En otra investigación realizada en un hospital de Lima, se encontró que la sobrecarga de labores ha provocado que el 50% de enfermeros presenten estrés en un nivel moderado, mientras que 1/3 tiene estrés severo, situación que se empeora en cuanto a efectos, pues más de la mitad llegó a presentar onicofagia, exponiéndose al riesgo de tener infecciones que dañen aún más su salud (10).

En este contexto, el Hospital Essalud de Abancay se enfrenta a una serie de desafíos que comprometen la atención de los pacientes en la unidad de cuidados intensivos, uno de ellos es la escasez de personal de enfermería, lo que implica que hay un número limitado de profesionales para atender a un alto número de pacientes con necesidades complejas de cuidados intensivos. Además, el personal de enfermería se ve sometido a una sobrecarga de labores que supera sus capacidades y habilidades, generando altos niveles de estrés en este grupo de profesionales, esto se agrava por la realización de funciones ajenas a su rol, lo que implica un desgaste físico y emocional que afecta su desempeño y, por ende, la calidad de atención brindada. Por otro lado, se pudo evidenciar en la jornada laboral, que los profesionales de enfermería de la UCI se ven particularmente afectados por la presión y carga de trabajo derivadas de la naturaleza de su empleo, las largas jornadas laborales que deben realizar para brindar atención a los pacientes, especialmente al alto volumen de casos críticos y graves, son determinantes en el estrés que experimentan.

1.2 Formulación del problema

a. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?

b. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?

1.3 Objetivos

a. Objetivo general

- Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

b. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

- Identificar la relación entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023
- Determinar la relación entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023
- Establecer la relación entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación practica

A nivel práctico, el presente estudio constituye una valiosa contribución para la sociedad y el sistema de salud al identificar estrategias potenciales para abordar la problemática de sobrecarga laboral y estrés del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos, al proponer soluciones para mitigar estas condiciones laborales, el estudio permite que la institución de salud mejore la gestión de recursos humanos para la enfermería, optimizar los horarios y turnos de trabajo para permitir periodos adecuados de descanso, logrando con ello reducir los niveles de estrés del personal, mejorar su bienestar y, en última instancia, brindar una atención más efectiva a los pacientes. La aplicación de estas estrategias podría contribuir de manera significativa a mitigar esta problemática y, en consecuencia, mejorar la situación laboral del personal de enfermería y la calidad de la atención a los pacientes de la unidad de cuidados intensivos.

1.4.2 Justificación teórica

A nivel teórico, el presente estudio pretende contribuir al enriquecimiento de la literatura existente sobre las condiciones laborales de los profesionales de enfermería que trabajan en unidades de cuidados intensivos. Al explorar la problemática específica de la sobrecarga de

trabajo y el estrés en este ámbito, el estudio aporta una perspectiva de una unidad de salud poco estudiada hasta la fecha. Los hallazgos pueden informar y ampliar la comprensión teórica de los factores ocupacionales que afectan el bienestar físico y mental de los profesionales de enfermería en contextos médicos de alta demanda. Además, esta investigación se constituirá en un referente y antecedente valioso para otros investigadores interesados en profundizar en el estudio de estas variables.

1.4.3 Justificación metodológica

La relevancia metodológica del estudio radica en la aplicación de una metodología rigurosa y bien fundamentada, el uso de instrumentos validados y contextualizados en el entorno específico, así como en la utilización de técnicas y herramientas de análisis estadístico para procesar y analizar los datos obtenidos, todo ello permitirá obtener resultados fiables y consistentes que serán de gran utilidad para la toma de decisiones.

1.5 Delimitación de la investigación

- Delimitante teórica

En relación a la delimitación teórica, el presente trabajo se enfocó en el análisis de las variables de sobrecarga laboral y estrés. Cabe destacar que, se pudo acceder a toda la bibliografía y antecedentes teóricos relevantes para el estudio de manera satisfactoria, sin limitaciones. Se consideraron las dimensiones teóricas más relevantes para el estudio, descartando aquellas que no resultaban pertinentes.

- Delimitante temporal

En cuanto al tiempo, la investigación tuvo lugar en el primer semestre de 2023. Aunque se presentó algunas limitaciones en relación con el tiempo disponible para la recopilación de datos debido a la agitada agenda de trabajo del personal de enfermería, se elaboró un calendario exhaustivo

para utilizar eficazmente el tiempo dado y garantizar que el estudio se lleve a cabo según lo previsto dentro del plazo proyectado.

- **Delimitante espacial**

El área de estudio se limita al servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Abancay, dicho establecimiento de salud se ubica en el distrito y provincia de Abancay, perteneciente al departamento de Apurímac.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacional

Espinel, J. et al. en el año 2022 en Ecuador en su título: Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. **Objetivo:** Evaluar la sobrecarga laboral de los enfermeros de unidades de cuidados intensivos en los hospitales generales de Portoviejo y Manta, Ecuador, desde febrero 2018 a febrero 2021. **Metodología:** Se realizó una investigación descriptiva, transversal, correlacional, no experimental. A los 70 enfermeros se les aplicó un cuestionario de variables sociodemográficas y el Nursing Activities Score (NAS) para sobrecarga laboral. **Resultados:** Predominaron la edad de 35,7 años, las mujeres (91,4 %) y la instrucción superior universitaria (95,7 %), los turnos rotativos mensuales (19 %) y la antigüedad laboral de 1-19 años (81,4 %). En turnos matutino (62,9 %) y vespertino (80 %) predominó una sobrecarga media y en la noche, una sobrecarga alta (100 %). La sobrecarga fue menor en el turno matutino (96 ± 25) y mayor en el nocturno (141 ± 10). Los mayores puntajes de sobrecarga estuvieron en la noche, exceptuando la movilización y cambios posicionales que disminuyeron (21 ± 15), el cuidado y apoyo al paciente y familiares con puntaje mayor que el resto (21 ± 15). **Conclusión:** Hubo sobrecarga laboral en todos los turnos, prevaleciendo en el nocturno (11).

Zamora, N. y Zavala, J. en el año 2021 en Ecuador en su investigación titulada: Estrés de enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia Covid 19 en Milagro 2020 – 2021. **Objetivo:** Identificar el estrés por sobrecarga laboral en el área de enfermería debido a la pandemia por sarscov 2 2020 2021 en el cantón milagro. **Metodología:** Aplicado en el enfoque documental descriptivo cualitativo ya que se toma como parte fundamental del proceso fuentes primarias y secundarias para la recolección de la información. **Resultados:** Como resultado se descubrió que el estrés laboral es un factor que afecta a un gran número de enfermeras debido a la pandemia Covid 19, y que puede estar causado por una serie de factores como el exceso de trabajo, la sobrecarga laboral, las

condiciones de salud de los pacientes, el alto riesgo de contagio y otros, que pueden comprometer la salud mental y física de las enfermeras de forma perjudicial para su profesión. **Conclusiones.** El estrés por sobrecarga laboral es real acorde a la información recopilada en el área de enfermería debido a la pandemia por sarscov 2 2020 2021 (12).

Betancourt, M. et al. en el año 2020 en Ecuador en su estudio titulado: Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19. Objetivo: Determinar el nivel de estrés de los licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería e internos de enfermería durante la Pandemia de Covid 19. **Metodología:** Se realizó un estudio observacional, analítico, de corte transversal en el mes de agosto de 2020 en el hospital Rodríguez Zambrano de Manta en el área de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). Se incluyó a todos los licenciados en enfermería. La encuesta aplicada es "The Nursing Stress Scale". **Resultados:** El nivel de estrés en la población estudiada correspondió al 21% en un alto nivel de estrés, mientras que el 79% están expuestos a un bajo nivel de estrés laboral. En el factor relacionado con el ambiente físico (carga de trabajo), el 71% de los profesionales encuestados mencionan no tener suficiente tiempo para realizar todas las tareas de enfermería. **Conclusión:** En la investigación, está claro que existe mayor índice de estrés laboral en el género femenino y es indispensable evaluar los factores estresantes en función de los mecanismos de afrontamiento disponibles, a fin de minimizar la probabilidad de que las personas experimenten estrés (13).

Lopes, A. et al. en el año 2020 en Brasil en su estudio titulado: Estrés de los profesionales de enfermería que actúan en la atención prehospitalaria. **Objetivo:** Evaluar los factores asociados al estrés laboral del personal de enfermería de un Servicio de Atención Móvil de Urgencia (Samu). **Metodología:** Estudio descriptivo, con abordaje cuantitativo, en el cual participaron profesionales de enfermería del Samu de un municipio de Pernambuco (Brasil). Se utilizaron un cuestionario sociodemográfico y el Inventario de Síntomas de Estrés de Lipp. **Resultados:** Un total de 24.6% de profesionales de enfermería presentaron estrés, además, un total de 10,0% tenía síntomas psicológicos, también se

verificó que la mayoría presentaba síntomas físicos, y la mayor frecuencia con síntomas psicológicos se registró entre los sujetos clasificados con agotamiento (44,4%). Asimismo, se evidencio una asociación del estrés con el trabajo en instalaciones físicas inadecuadas, trabajar en un ambiente insalubre y cansancio emocional por el trabajo realizado. **Conclusiones:** A pesar de apuntar una baja ocurrencia de estrés, el presente estudio muestra el perfil que presenta una mayor probabilidad de riesgo de desarrollar estrés laboral, mediante los factores que estuvieron asociados significativamente con el estrés en la población estudiada (14).

Molina, P. et al en el año 2019 en España en su estudio titulado: Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. **Objetivo:** Identificar los estresores laborales que generan riesgos en la salud del equipo de enfermería de las Unidades de Cuidados Intensivos. **Metodología:** Estudio descriptivo transversal, muestra por conveniencia de 37 enfermeros, se utilizó Nurses Stress Scale de Gray-Toft y Anderson, midiendo 7 factores desencadenantes de estrés en el trabajo distribuidos en 3 grupos: carga laboral, ambiente psicológico y ambiente social. **Resultados:** 86.5% son mujeres, con promedio de edad de 34.6 ± 8.2 años, 86.5% trabaja en turnos, antigüedad trabajo 8.9 ± 7.6 años. El 48.6% de los estresores están relacionados con carga laboral, dado por la realización de tareas que no corresponden a enfermería y la falta de tiempo para dar apoyo emocional a los pacientes. El ambiente psicológico el factor estresor es la realización de procedimientos que resultan dolorosos para el paciente, mientras que el ambiente social, el 70.2% el factor estresor es la ausencia del profesional médico cuando el paciente está muriendo. **Conclusiones:** Los profesionales de enfermería son mayoritariamente mujeres, con varios años de experiencia laboral, donde el principal factor desencadenante de estrés es la sobrecarga laboral lo que conlleva a una pérdida de control del cuidado de enfermería. El sufrimiento y dolor del paciente son factores que generan estrés psicológico, mientras los estresores del entorno social están menos presentes (5).

Nacional

Rosales, C. en el año 2022 en su estudio titulado: Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés en el profesional de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2021. **Metodología:** El enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental, transversal o transeccional, correlacional, ya que se ha buscado determinar la relación existente entre las dos variables de estudio. La recolección de datos implicó el uso de la técnica de la encuesta y, por ello se aplicaron dos cuestionarios: uno con 68 preguntas para medir la sobrecarga laboral y el otro con 34 para efectuar la medición de la variable estrés. La población estuvo constituida por 100 profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla. **Resultados:** Sobre la variable sobrecarga laboral se encuentra en un nivel medio en el 50% y el 50% en nivel bajo, el nivel alto no registró ningún porcentaje. En cuanto al estrés se encuentra en un nivel medio en el 97% de los trabajadores de salud, el 3% tiene un nivel alto de estrés, mientras que el nivel bajo no registró ningún porcentaje. **Conclusión:** No existe correlación entre sobrecarga laboral y estrés laboral, en los profesionales de enfermería con una significancia de $p = 0.562$ con la cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna (15).

Villena, L. en el año 2022 en su estudio titulado: Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur 2022. En el presente estudio. **Objetivo:** Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022. **Metodología:** Fue de tipo básico de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental descriptivo correlacional, estuvo conformada por 79 personal de la salud, asimismo se trabajó con toda la población. Como técnicas e instrumentos se utilizó la encuesta y cuestionarios que fueron aplicados al personal de salud para obtener una información clara y precisa. **Resultados.** Tuvo como resultados y la relación entre las variables sobrecarga laboral y estrés donde se obtuvo un Rho de Spearman es 0,841 valor que indica una relación positiva (directa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores

significativos. **Conclusión:** La sobrecarga laboral está en relación directa con el estrés laboral en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022 (16).

Machaca, M y Quispe, C. en el año 2021 en su estudio titulado: Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021. Tiene la finalidad del Nivel de estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería de emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021. La muestra censal, seleccionada fue por muestreo no probabilístico de conveniencia, está conformada por 80 profesionales. **Metodología:** Investigación no experimental, con diseño descriptivo – correlacional. **Resultados:** El 43.8% de los profesionales de enfermería en emergencia del hospital Goyeneche III presentan un nivel medio de estrés, el 28.8% un nivel bajo y el 27.5% restante presenta un nivel alto de estrés, y en la variable Sobrecarga Laboral, el 36.3% de los profesionales presentan un nivel regular de la variable de la sobrecarga laboral, el 32.5% un nivel bajo y el 31.3% restante presenta un nivel alto en la dimensión afrontamiento. **Conclusión:** Existe relación entre el nivel de estrés laboral y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital Goyeneche III, 2021, según el estadígrafo e la Rho de Spearman muestra una relación moderada siendo el valor hallado de $Rho=0.611$, y una significancia de $p=0.00$ menor al parámetro limite ($p<0.05$), a mayor estrés laboral mayor carga laboral (17).

Méndez. J. y Fonseca, J. en el año 2021 en su estudio titulado: Estrés del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2017. **Objetivo:** El presente estudio fue determinar el nivel de estrés del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2017. **Metodología:** Investigación cuantitativa, descriptiva, transversal. La muestra estuvo conformada por 12 enfermeras. La técnica fue la encuesta y se aplicó el cuestionario. **Resultados:** Muestran que el 75% de las enfermeras presentaron un nivel de estrés bajo y el 25% nivel medio. El 50% de enfermeras cuyas edades están entre 46 y 55 años presentaron un nivel de estrés medio. Los principales

factores estresores según dimensión ambiente: son ruidos excesivos, falta de orden en los equipos y espacio inadecuado o insuficiente para las labores (33.3%); dimensión condición de trabajo: interrupciones frecuentes de tareas, ambigüedad de funciones, y sobrecarga de trabajo (16.6%); y dimensión personal: sentimiento de inseguridad y miedo a cometer errores (16.6%). **Conclusión:** La mayoría de enfermeras presentaron un nivel de estrés bajo, pero se requiere aplicar estrategias para minimizar los factores estresores (18).

Jiménez, S. y Laredo, J. en el año 2020 en su estudio titulado: Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020. **Objetivo:** Determinar si existe relación entre los niveles de estrés laboral y la sobrecarga laboral de las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, 2020, **Metodología:** Investigación con enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, el estudio tuvo una población de 476 y la muestra fue 213 participantes. **Resultados:** En el estrés laboral 0.989 y en la sobrecarga laboral 0,891. Los resultados fueron: En la variable estrés laboral, el nivel fue alto del 58,7%, en la segunda variable sobrecarga laboral el nivel fue medio de 75,1%, luego en las dimensiones: dimensión física nivel medio 55,9%, dimensión psicológica nivel medio 58,7%, dimensión comportamental, nivel medio 82,6% y en la dimensión de afrontamiento, nivel medio del 72,8%. **Conclusión:** Existe relación entre el estrés y la sobrecarga laboral de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman cuyo valor es =0,782, lo que indica que existe correlación significativa, positiva y alta (19).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Modelo de Demanda-Control

El Modelo de Demanda-Control, desarrollado por Robert Karasek en la década de 1970, es una teoría ampliamente reconocida en el ámbito de la psicología laboral y el estudio del estrés ocupacional. Este modelo conceptualiza el estrés laboral como el resultado de la interacción entre dos dimensiones principales: la demanda de trabajo y el control sobre el trabajo. La dimensión de demanda de trabajo se refiere a la cantidad y la complejidad de las tareas laborales que un individuo debe afrontar. Incluye aspectos como el volumen de trabajo, la presión temporal y las exigencias cognitivas asociadas con las responsabilidades laborales. Cuanto mayor sean estas demandas, mayor será la carga percibida por el trabajador. Por otro lado, la dimensión de control se relaciona con el grado de autonomía y autoridad que tiene un individuo para tomar decisiones y ejercer control sobre su trabajo. Implica la capacidad de influir en las tareas laborales, los métodos de trabajo y la organización del tiempo laboral. Un alto nivel de control proporciona a los empleados una sensación de autonomía y libertad, lo que puede reducir el estrés asociado con las demandas laborales (20).

El Modelo de Demanda-Control postula que el estrés laboral es más probable cuando las demandas son altas y el control es bajo. En esta situación, los trabajadores pueden experimentar una sensación de desbordamiento y falta de control sobre su entorno laboral. Este desequilibrio entre demanda y control puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental de los trabajadores, como el agotamiento, la depresión y los trastornos cardiovasculares. Este modelo también sugiere que existen otras combinaciones de demanda y control que pueden influir en el bienestar de los empleados. Por ejemplo, cuando tanto las demandas como el control son altos, los empleados pueden experimentar un mayor grado de satisfacción y sentido de logro en su trabajo. Por el contrario, cuando tanto las demandas como el control son bajos, los trabajadores pueden experimentar apatía y desmotivación laboral (21).

2.2.2 Modelo de Conservación de Recursos

El Modelo de Conservación de Recursos (MCR) de Hobfoll, desarrollado por el reconocido psicólogo social Stevan Hobfoll, es una teoría que proporciona una comprensión profunda del estrés y el bienestar desde una perspectiva basada en recursos. Esta teoría se ha aplicado en diversos contextos, incluido el ámbito laboral, y se ha convertido en una herramienta invaluable en la investigación científica y la práctica profesional. Según el MCR, los individuos tienen una motivación intrínseca para adquirir, conservar y proteger sus recursos personales, sociales y materiales. Estos recursos pueden ser tanto tangibles, como el dinero y los bienes materiales, como intangibles, como el apoyo social, el reconocimiento y las habilidades cognitivas. La presencia y disponibilidad de estos recursos desempeñan un papel crucial en la promoción del bienestar y la reducción del estrés (22).

El modelo postula que el estrés ocurre cuando los individuos experimentan una amenaza percibida de pérdida de recursos o una falta de recursos para hacer frente a las demandas del entorno. Esto puede manifestarse en situaciones laborales como la inseguridad laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento o el agotamiento de recursos personales. Estas amenazas a los recursos pueden generar una respuesta de estrés, afectando negativamente el bienestar y la salud de los individuos. El MCR también destaca el proceso de adquisición de recursos, que puede ocurrir a través de diferentes vías. Esto incluye interacciones sociales, donde el apoyo emocional y el intercambio de información pueden proporcionar recursos sociales clave. Además, la consecución de metas y el desarrollo de habilidades relevantes pueden ser fuentes importantes de recursos personales. Un aspecto destacado del modelo es que los recursos interactúan de manera acumulativa y multiplicativa. Es decir, cuanto más recurso posee un individuo, mayor será su capacidad para hacer frente al estrés y preservar su bienestar. Por el contrario, la falta de recursos puede aumentar la vulnerabilidad al estrés y sus consecuencias negativas (23).

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Sobrecarga laboral

La sobrecarga de trabajo es un exceso de tareas o demanda de habilidades y conocimientos que conduce a un estrés significativo, por lo que puede conducir al desgaste psicológico, lo que aumenta el cansancio tanto físico como mental en los profesionales, además, se tiene la sobrecarga cuantitativa que consiste en demasiadas actividades que se deben realizar durante la jornada laboral y la sobrecarga cualitativa se refiere a excesivas demandas en las competencias, habilidades y conocimientos del trabajador (24). La sobrecarga laboral es el rendimiento demandado de un trabajador que excede sus capacidades, los parámetros objetivos incluyen la cantidad o volumen de trabajo prescrito y el tiempo disponible, por eso cuando se requieren cantidades excesivas de atención, concentración y responsabilidad para completar las tareas asignadas que exceden las habilidades o recursos de un trabajador, se produce una insatisfacción psicológica del exceso de trabajo o falta de tiempo, en consecuencia afecta negativamente el bienestar físico y psicológico de los trabajadores debido a los factores psicosociales del trabajo y los riesgos de las demandas de carga de trabajo (25).

La sobrecarga laboral es la situación en la que un trabajador tiene que realizar más trabajo de lo que puede manejar de manera efectiva y eficiente en un período de tiempo determinado, pueden ser diversas razones, como la falta de personal en una organización, la falta de recursos, la mala planificación, la falta de capacitación o la falta de habilidades adecuadas para realizar el trabajo (26). Además, puede tener efectos negativos en la salud física y mental de un trabajador, así como en su desempeño laboral, por lo que experimentan una sobrecarga laboral pueden sentirse agotados, estresados, ansiosos y deprimidos, lo que puede llevar a un mayor absentismo, disminución de la productividad y aumento del riesgo de accidentes (27).

2.3.1.1 Carga física

La carga física laboral es la cantidad y tipo de esfuerzo físico que se requiere en un trabajo, incluye levantar, mover, empujar, estirar, agacharse, estar de pie o sentado durante largos períodos de tiempo, y otras actividades que pueden generar fatiga y estrés en el cuerpo, por lo que estos pueden tener efectos negativos en la salud y el bienestar de los trabajadores si no se gestiona adecuadamente, lo que puede incluir lesiones musculoesqueléticas, fatiga crónica, estrés y otros problemas de salud (28).

La carga física es la cantidad de esfuerzo físico requerido para realizar un trabajo, incluyendo la intensidad, frecuencia, duración y tipo de actividad física realizada, esta puede ser medida en términos de peso, repetitividad, posturas forzadas, vibraciones, temperatura y otros factores ambientales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Una carga física laboral excesiva o inadecuada puede causar fatiga, lesiones musculoesqueléticas, dolor de espalda, trastornos musculares y otros problemas de salud (29).

2.3.1.2 Carga mental

La carga mental es el nivel de esfuerzo mental y cognitivo requerido para realizar una tarea o trabajo, incluyendo la cantidad de información que debe procesarse, la complejidad de la tarea, la atención y concentración necesarias, y otros factores psicológicos que pueden afectar la capacidad de un individuo para realizar una tarea, por lo que puede causar fatiga mental, estrés, falta de concentración y otros problemas de salud mental (28).

Del mismo modo, las demandas de los procesos intelectuales necesarios para realizar correctamente una tarea también son significativas, por lo que las enfermeras analizan la información de sus actividades y luego interpretan y ejecutan sus tareas correctamente, brindando atención de

calidad, pero para que esto sea exitoso, las enfermeras no deben estar sujetas a excesivas demandas laborales, ya que un excesivo trabajo puede impedir la capacidad de las enfermeras para evaluar adecuadamente las tareas, interpretar las necesidades y brindar la atención adecuada (30).

2.3.1.3 Trabajo a turnos

El trabajo a turnos es un sistema laboral donde los trabajadores realizan sus tareas en diferentes horarios rotativos, que pueden incluir turnos de día, tarde, noche y fines de semana, este se utiliza comúnmente en industrias que requieren una operación continua, como la atención médica, la producción industrial, el transporte, la seguridad y otros sectores, por lo que los trabajadores que realizan trabajo a turnos pueden estar expuestos a un mayor riesgo de fatiga, estrés, trastornos del sueño y otros problemas de salud, por lo que es importante que los empleadores tomen medidas para reducir estos riesgos y garantizar la seguridad y el bienestar de sus trabajadores (31).

Las enfermeras trabajan en turnos rotativos de día, tarde y noche, así como en fines de semana y días festivos, por lo que estos pueden tener efectos negativos en la salud y el bienestar de las trabajadoras, ya que puede causar trastornos del sueño, fatiga, estrés, problemas digestivos y otros problemas de salud, ya que las enfermeras pueden estar expuestas a una mayor carga de trabajo y responsabilidad, ya que a menudo tienen que cuidar a más pacientes con menos personal disponible (32).

2.3.1.4 Factores de la organización

Son los elementos que influyen en la gestión y el funcionamiento de un establecimiento de salud, que incluyen la estructura organizacional, los procesos de gestión de recursos humanos, la cultura empresarial, la tecnología utilizada, la calidad y seguridad del cuidado del paciente, la administración de la información y otros aspectos relacionados con la

prestación de servicios de atención médica (32). Los factores de la organización están compuestos por diversos enfoques que influyen en la estructura y funcionamiento de la organización, incluyendo la jerarquía de los puestos y la gestión de personal, donde se definen las tareas y responsabilidades de cada miembro del equipo (33).

Además, los factores de organización también se refieren al proceso de combinar recursos humanos y tecnológicos con los medios y materiales necesarios para el proceso de producción de bienes y/o servicios, utilizando métodos y procedimientos que facilitan el trabajo de manera armoniosa y racional, y que garantizan un alto nivel de seguridad y salud laboral, así como el cumplimiento de requisitos ergonómicos y ambientales, por lo que esto se hace con el fin de alcanzar los más altos estándares de productividad (34)

2.3.2 Estrés

El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo a situaciones que se perciben como amenazantes o desafiantes, siendo esta una reacción natural del cuerpo ante situaciones que se perciben como demandantes, ya sean físicas o emocionales, por lo que puede ser causado por diversas situaciones, como el trabajo, la relación con otras personas, problemas financieros, salud, entre otros (6). El estrés laboral ocurre cuando las demandas y presiones de un trabajo sobrepasan las habilidades, conocimientos y recursos de un individuo para manejarlas, esta se produce como resultado de un desequilibrio entre los requerimientos del trabajo y la capacidad de una persona para cumplir con ellos, en consecuencia el estrés surge cuando las exigencias del trabajo son mayores que la capacidad de una persona para hacerle frente, lo que pone a prueba y puede superar su capacidad para lidiar con la situación (21).

El estrés laboral se refiere a una condición física y emocional negativa causada por demandas excesivas en el trabajo, frecuentemente se debe a una carga de trabajo elevada, jornadas laborales excesivamente largas, o condiciones de trabajo difíciles, en consecuencia se produce cuando las exigencias del trabajo

sobrepasan la capacidad de una persona para manejar la situación, lo que puede llevar a una sensación de agotamiento o sobrecarga (35).

2.3.2.1 Estrés Físico

El estrés físico se refiere a la tensión o presión que se ejerce sobre el cuerpo debido a factores físicos, como lesiones, enfermedades, cambios en el clima, actividad física excesiva, falta de sueño o nutrición inadecuada, este puede causar una variedad de respuestas en el cuerpo, como aumento de la frecuencia cardíaca, sudoración excesiva, tensión muscular, dolores de cabeza, fatiga y otros síntomas físicos, si el estrés físico es prolongado o intenso, puede tener efectos negativos en la salud y el bienestar general (36).

El estrés laboral en los personales de salud puede ser causado por una variedad de factores relacionados con la carga de trabajo y las demandas del entorno laboral y de los pacientes, esto incluye la alta carga de trabajo, la falta de recursos, la falta de personal, la complejidad de los casos, el contacto con pacientes que sufren y la gestión de situaciones imprevistas, por lo que la carga de trabajo es uno de los principales factores que pueden causar estrés en personales de salud, ya que pueden tener que atender a un gran número de pacientes y realizar múltiples tareas al mismo tiempo (37).

2.3.2.2 Estrés Psicológico

El estrés psicológico en personales de la salud puede ser causado por una variedad de factores relacionados con la atención de pacientes que sufren y la naturaleza del entorno laboral, estos incluyen la impotencia ante casos complicados y situaciones de muerte, la ansiedad y el miedo derivados de la falta de preparación para atender ciertos casos, y la incertidumbre en el entorno laboral (38).

La atención de pacientes que sufren y la gestión de situaciones de muerte pueden ser emocionalmente desafiantes para los personales de la salud,

y pueden causar estrés y ansiedad ante la impotencia de no poder hacer nada para aliviar el sufrimiento de los pacientes y sus familias, asimismo la falta de preparación para atender ciertos casos o situaciones específicas puede aumentar la ansiedad y el miedo de los enfermeros, lo que puede afectar su bienestar y su capacidad para brindar una atención de calidad (36).

2.3.2.3 Estrés Social

Son aquellas situaciones que se presentan en la interacción entre el personal de la salud y las personas que lo rodean, incluyendo a los pacientes en cualquiera área, los familiares, los compañeros y los directivos, sin embargo la atención a pacientes en la unidad de cuidados intensivos puede ser emocionalmente desafiante para los enfermeros, ya que los pacientes pueden estar en condiciones críticas y requieren una atención intensiva y continua (39).

Es importante que se conozcan los factores de estrés social y tomen medidas para prevenir y gestionar el estrés en el trabajo, esto incluye a la mejora de la comunicación y la colaboración con los compañeros y los directivos, la búsqueda de apoyo emocional y profesional, el establecimiento de límites adecuados en las relaciones con los pacientes y sus familiares, y la práctica de técnicas de relajación y meditación, por lo que al manejar este estrés de manera efectiva, los profesionales de enfermería pueden mejorar su bienestar y rendimiento laboral, así como la calidad de atención que brindan a los pacientes (40).

2.4 Definición de términos básicos

- 1. Agotamiento:** Sensación de cansancio y falta de energía que se produce como resultado de una sobrecarga prolongada de trabajo y responsabilidades (41).
- 2. Emergencias:** Situaciones en las que se requiere una atención inmediata y urgente para salvar la vida de los pacientes en la unidad de cuidados intensivos (42).

3. **Estrés:** Respuesta del cuerpo y la mente ante situaciones que son percibidas como amenazantes, desafiantes o estresantes desde un punto de vista emocional o cognitivo (43).
4. **Fatiga:** Sensación de cansancio físico y mental que se produce después de un esfuerzo prolongado y que puede afectar la capacidad de rendimiento y la concentración (44).
5. **Pacientes Críticos:** Pacientes que están en condiciones críticas y requieren una atención intensiva y continua por parte del personal de enfermería (45).
6. **Pacientes:** Personas que requieren atención médica y cuidados específicos, y que pueden estar en situaciones críticas en la unidad de cuidados intensivos (46).
7. **Responsabilidad:** Obligación de cumplir con las tareas y responsabilidades asignadas en el trabajo, lo que puede incluir la toma de decisiones importantes y la gestión de situaciones críticas (47).
8. **Riesgo:** La posibilidad de que ocurran situaciones imprevistas o peligrosas que pueden afectar la salud y el bienestar de los pacientes y del personal de enfermería (48).
9. **Sobrecarga:** Exceso de trabajo o responsabilidades que puede superar la capacidad de una persona para manejarlo adecuadamente y puede afectar su salud física y mental (49).
10. **Trabajo:** Actividad laboral que implica el desempeño de tareas y responsabilidades específicas en un entorno laboral determinado (50).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

General

- Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023.

Específicos

- Existe relación significativa entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023.
- Existe relación significativa entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023.
- Existe relación significativa entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023.
- Existe relación significativa entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023.

3.2 Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Sobrecarga laboral	Panorama especialmente demandante, debido al tipo de pacientes y las casuísticas que cada uno presenta, panorama que implica jornadas de trabajo que muchas veces excede las fuerzas y capacidad de los enfermeros.	Se medirá con el cuestionario de nivel de sobrecarga laboral, que consta de 68 ítems, donde la escala es dicotómica con la opción si y no; en 4 dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de la organización.	Carga física	Posición Movimientos Exigencia de los músculos	Alto= 46-68 Medio=23-45 Bajo=0-22
			Carga mental	Atención Pausas Forma de tratar la asignación Datos Conocimientos previos	
			Trabajo a turnos	Horarios Cronograma Registro adecuado Control sanitario Calidad de vida	
			Factores de la organización	Tareas Preparación Proactividad Ejecución de actividades Interacción	
Estrés	El estrés es una respuesta fisiológica y psicológica del cuerpo a situaciones que se perciben como amenazantes o desafiantes, siendo esta una reacción natural del cuerpo ante situaciones que se perciben como demandantes	Se medirá con el cuestionario estrés adaptado de escala tipo Likert con las opciones (5=siempre, 4=casi siempre, 3 a veces, 2=casi nunca, 1=nunca; con 3 dimensiones físico, psicológico, social.	Físico	Tareas ajenas Tiempo insuficiente Transferencias frecuentes Escasez de personal	Alto: 95-108 Medio:75-95 Bajo:56-74
			Psicológico	Dificultad para superar Insuficiente conocimiento Dificultad Temor Miedo a cometer errores	
			Social	Conflictos personales Enfurecido por críticas Estrés por desacuerdo Crítica a información inadecuada	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

El tipo de investigación básico o puro, es una forma de investigación científica que se enfoca en la recopilación de datos para generar información nueva, el objetivo de esta forma de investigación es descubrir nuevas relaciones entre los datos recopilados (51).

El enfoque es cuantitativo, el cual se caracteriza por el uso de métodos y técnicas estadísticas para el análisis de datos, y busca obtener resultados que sean generalizables a una población más amplia (52).

El nivel es correlacional, el objetivo de este tipo es examinar la relación entre dos o más variables, y puede ayudar a comprender mejor cómo se relacionan las variables y cómo se pueden predecir las relaciones (53).

El diseño es no experimental, en este diseño, el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes, ya que no hay manipulación directa de las mismas (53).

Además, es de corte transversal, en este diseño se recoge información en un solo momento en el tiempo.

Grafico:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V₁

O₂ = Observación de la V₂

r = Relación entre dichas variables

4.2 Método de investigación

El método es hipotético - deductivo, se basa en la creación de hipótesis, que son explicaciones tentativas de los fenómenos observados, seguido de pruebas empíricas para confirmar o refutar la hipótesis (54).

4.3 Población y muestra

La población del estudio se conformó por 30 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud II de la ciudad de Abancay.

La muestra de la investigación se calculó mediante un enfoque probabilístico, en consecuencia, se trabajó con 28 profesionales de enfermería.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + Z * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 30}{(30 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

Donde:

- Z= Valor del nivel de confianza (95%), varianza de 1.96
- e= Margen de error=0.05
- N= Universo o población total=30
- P= Proporción de referencia, cuando no se tiene un estudio previo se asume el 50%
- Q= Proporción aproximada del valor anterior aplicando la fórmula Q= 1-P

n= 28

Criterios de inclusión:

- Enfermeras que laboren en el servicio UCI.
- Enfermeras acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Enfermeras que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que no firmen el consentimiento informado para participar en el estudio.
- Enfermeras que no laboren en el servicio de UCI.
- Enfermeras con dificultades comunicativas que impidan su participación en el estudio.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

El área de estudio se limita al servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Essalud Abancay, dicho establecimiento de salud se ubica en el distrito y provincia de Abancay, perteneciente al departamento de Apurímac.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica: Se aplicaron dos encuestas para ambas variables, de allí que la encuesta se entiende como un método utilizado para recopilar información de una muestra de individuos o grupos mediante el uso de preguntas estandarizadas (53).

Instrumento: Se aplicaron dos cuestionarios para la variable “sobrecarga laboral” y “estrés”, en ese sentido, un cuestionario es un conjunto de preguntas predefinidas y estructuradas que se utilizan para recopilar información de una muestra de individuos o grupos (55).

Ficha técnica: Escala de sobrecarga laboral en enfermería

Autor: Gonzales Salazar, EM(56)

Descripción: La Escala de Sobrecarga Laboral en Enfermería es un instrumento diseñado para evaluar el nivel de sobrecarga laboral que experimentan los profesionales de enfermería. Este instrumento consta de 68 ítems que se dividen en cuatro dimensiones: La dimensión de carga física incluye 16 ítems, la dimensión de carga mental consta de 15 ítems, la dimensión de trabajo a turnos se compone de 13 ítems y la dimensión de factores organizacionales contiene 24 ítems. La escala será dicotómica con las opciones sí = 1 y no = 0. Los niveles serán: Alto (46 – 68); Medio (23-45) y Bajo (0 – 22).

Ficha técnica: Escala de estrés

Autor: Cazal Dueñas, JE(57)

Descripción: La Escala de Estrés es un cuestionario diseñado por Cazal en el año 2017 con el propósito de medir el nivel de estrés en personal de enfermería. Consta de 34 ítems que se dividen en tres dimensiones: física, psicológica y social. La dimensión física comprende 4 ítems, la dimensión psicológica 20 ítems y la dimensión social 10 ítems. La escala se presenta en formato Likert, donde las respuestas se valoran en una escala de 1 a 5, siendo 5 la respuesta que indica que el sujeto siempre experimenta estrés, y 1 la respuesta que indica que nunca lo experimenta. Los niveles serán: Alto (95-108); Medio (75-94) y Bajo (56-74).

Validez: En el estudio de Gonzáles (56) en 2018, el instrumento de medición para la variable de sobrecarga laboral fue validado mediante el criterio de tres jueces expertos en la materia. Los jueces evaluaron el cuestionario y lo consideraron aplicable para su uso en mediciones de sobrecarga laboral. Por otro lado, en el estudio de Cazal(57) en 2017, el cuestionario para medir el estrés fue sometido al criterio de diez jueces expertos en la materia. Los expertos evaluaron el cuestionario y calificaron su aceptabilidad con un $p=0,000$, lo que indica que el cuestionario fue considerado altamente aceptable para su uso en mediciones de estrés.

Confiabilidad: En el año 2022, Córdova (7) evaluó la confiabilidad del cuestionario de sobrecarga laboral mediante una prueba piloto con la participación de 30 enfermeras. El KR-20, que es un coeficiente de confiabilidad para cuestionarios de opción múltiple, arrojó un valor de 0.92. Este resultado indica una alta consistencia interna del cuestionario de sobrecarga laboral, lo que sugiere que el cuestionario es confiable para la medición de esta variable en enfermeras.

En cuanto al instrumento para medir la variable de estrés, en el mismo estudio, se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 34 enfermeras. El coeficiente de Alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna de un cuestionario de escala de Likert, arrojó un valor de 0.98. Este resultado sugiere una alta consistencia interna del cuestionario de medición del estrés, lo que indica que el cuestionario es confiable para medir esta variable en enfermeras.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Se solicitó el permiso al jefe de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud para la recolección de la información y el procedimiento se llevó a cabo de forma presencial. Una vez obtenidos los datos, estos fueron codificados numéricamente y exportados a una base de datos creada en el programa Excel para su posterior análisis mediante el software estadístico SPSS versión 25.0. Se realizó una prueba de normalidad en el mismo software utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk para determinar si los datos seguían una distribución paramétrica o no paramétrica debido al tamaño de la muestra de estudio. Los resultados se presentaron mediante tablas de distribución de frecuencias utilizando las escalas de clasificación correspondientes a cada variable. Los análisis estadísticos se realizaron con un nivel de significancia del 95% y los resultados obtenidos se presentaron en forma de tablas y gráficos.

4.7 Aspectos éticos en investigación

Fue fundamental obtener el consentimiento informado de los participantes en el estudio, explicándoles claramente los objetivos, procedimientos y riesgos asociados al mismo. Se dejó claro que la participación era voluntaria y que los participantes podrían retirarse en cualquier momento.

Se implementaron medidas para garantizar la privacidad y confidencialidad de los datos recopilados durante el estudio. Los participantes fueron informados sobre las medidas de protección de datos, como la utilización de códigos de identificación en lugar de nombres y la protección de archivos y bases de datos.

La selección de los participantes fue justa y equitativa, sin discriminación por razones de género, raza, religión, entre otros. Se tomaron medidas para asegurar la representatividad de la muestra y evitar el sesgo en la selección de los participantes.

Los resultados de la investigación fueron socialmente responsables y éticamente aceptables. Los investigadores tuvieron en cuenta el impacto que pudieran tener los resultados en la comunidad y en la sociedad en general.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. Sobrecarga laboral y estrés del profesional de enfermería

			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sobrecarga laboral	Bajo	n	1	0	0	1
		%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%
	Medio	n	2	17	1	20
		%	7.1%	60.7%	3.6%	71.4%
	Alto	n	0	3	4	7
		%	0.0%	10.7%	14.3%	25.0%
Total		n	3	20	5	28
		%	10.7%	71.4%	17.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario sobrecarga laboral y estrés

Los resultados de la tabla 1 indican que el 60.7% (17) de los profesionales de enfermería experimentan una sobrecarga laboral media y un nivel medio de estrés. Además, un 14.3% (5) de los profesionales enfrentan una sobrecarga laboral alta junto con un nivel de estrés alto. Por otro lado, un 10.7% (3) de los profesionales presenta una sobrecarga laboral alta, pero solo un nivel medio de estrés.

Tabla 2. Carga física y estrés del profesional de enfermería

			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Carga física	Bajo	n	1	0	0	1
		%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%
	Medio	n	2	16	1	19
		%	7.1%	57.1%	3.6%	67.9%
	Alto	n	0	4	4	8
		%	0.0%	14.3%	14.3%	28.6%
Total		n	3	20	5	28
		%	10.7%	71.4%	17.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario sobrecarga laboral y estrés

Los resultados de la tabla 2 indican que el 57.1% (16) de los profesionales de enfermería experimentan una carga física media y un nivel medio de estrés. En el caso de aquellos profesionales con una alta carga física, se observa que tanto el 14.3% (4) presenta un nivel medio de estrés como otro 14.3% (4) presenta un nivel alto de estrés.

Tabla 3. Carga mental y estrés del profesional de enfermería

			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Carga mental	Bajo	n	1	0	0	1
		%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%
	Medio	n	2	14	0	16
		%	7.1%	50.0%	0.0%	57.1%
	Alto	n	0	6	5	11
		%	0.0%	21.4%	17.9%	39.3%
Total		n	3	20	5	28
		%	10.7%	71.4%	17.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario sobrecarga laboral y estrés

Los resultados de la tabla 3 muestran que el 50.0% (14) de los profesionales de enfermería experimenta una carga mental media y un nivel medio de estrés. Entre los profesionales con alta carga mental, un 21.4% (6) presenta un nivel medio de estrés, mientras que un 17.9% (5) enfrenta un nivel alto de estrés.

Tabla 4. Trabajo a turnos y estrés del profesional de enfermería

			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo a turnos	Bajo	n	1	2	0	3
		%	3.6%	7.1%	0.0%	10.7%
	Medio	n	1	15	1	17
		%	3.6%	53.6%	3.6%	60.7%
	Alto	n	1	3	4	8
		%	3.6%	10.7%	14.3%	28.6%
Total		n	3	20	5	28
		%	10.7%	71.4%	17.9%	100.0%

Fuente: Cuestionario sobrecarga laboral y estrés

Los resultados de la tabla 4 indican que el 53.6% (15) de los profesionales de enfermería con trabajo a turnos medios experimenta un nivel medio de estrés. En los profesionales que tienen un trabajo a turnos alto, el 14.3% (4) enfrenta un nivel alto de estrés y un 10.7% (3) tiene un nivel medio de estrés.

Tabla 5. Factores de Organización y estrés del profesional de enfermería

			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Factores de la organización	Bajo	n	1	0	0	1
		%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%
	Medio	n	0	16	4	20
		%	0.0%	57.1%	14.3%	71.4%
	Alto	n	2	4	1	7
		%	7.1%	14.3%	3.6%	25.0%
Total		n	3	20	5	28
		%	10.7%	71.4%	17.9%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Según los resultados de la tabla 5, se observa que el 57.1% (16) de los profesionales de enfermería indican que los factores de organización afectan a la sobrecarga en un nivel medio y experimentan un nivel medio de estrés, mientras que el 14.3% (4) enfrenta un nivel de estrés alto. Para aquellos profesionales que perciben que los factores de organización influyen en la sobrecarga laboral en niveles altos, un 14.3% (4) presenta un nivel medio de estrés.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 6. Correlación entre sobrecarga laboral y estrés del profesional de enfermería

		Sobrecarga laboral		Estrés
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,623**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	28	28
	Estrés	Coeficiente de correlación	,623**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al analizar la tabla 6, se puede observar que el valor de correlación es 0.623, que determina una correlación positiva y moderada entre la variable de sobrecarga laboral y el estrés. Además, el valor de significancia es 0.000 menor a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa.

Tabla 7. Correlación entre carga física y estrés del profesional de enfermería

			Carga física	Estrés
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1.000	,585**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	28	28
	Estrés	Coefficiente de correlación	,585**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al analizar la tabla 7, se puede observar que el valor de correlación es 0.585, que determina una correlación positiva y moderada entre la dimensión carga física y el estrés. Además, el valor de significancia es 0.001 menor a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa.

Tabla 8. Correlación entre carga mental y estrés del profesional de enfermería

		Carga mental	Estrés
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,637**
	Estrés	N	28
		Coeficiente de correlación	,637**
	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	28	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al analizar la tabla 8, se puede observar que el valor de correlación es 0.637, que determina una correlación positiva y moderada entre la dimensión carga mental y el estrés. Además, el valor de significancia es 0.000 menor a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa.

Tabla 9. Correlación entre trabajo a turnos y estrés del profesional de enfermería

			Trabajo a turnos	Estrés
Rho de Spearman	Trabajo a turnos	Coefficiente de correlación	1.000	,418*
		Sig. (bilateral)		0.027
		N	28	28
	Estrés	Coefficiente de correlación	,418*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.027	
		N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Al analizar la tabla 9, se puede observar que el valor de correlación es 0.418, que determina una correlación positiva y moderada entre la dimensión trabajo a turnos y el estrés. Además, el valor de significancia es 0.027 menor a 0.05, lo que indica que la relación es estadísticamente significativa.

Tabla 10. Correlación entre factores de la organización y estrés del profesional de enfermería

			Factores de la organización	Estrés
Rho de Spearman	Factores de la organización	Coeficiente de correlación	1.000	-0.092
		Sig. (bilateral)		0.642
		N	28	28
	Estrés	Coeficiente de correlación	-0.092	1.000
Sig. (bilateral)		0.642		
N		28	28	

Al analizar la tabla 10, se puede observar que el valor de correlación es -0.092, que determina una correlación negativa y muy débil entre la dimensión factores de la organización y el estrés. Además, el valor de significancia es 0.642 mayor a 0.05, lo que indica que no existe correlación.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis general

- **Ho:** No existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

Decisión:

La decisión de aceptar la hipótesis alterna se basa en los resultados obtenidos de la tabla 11 que muestra la correlación de Spearman mediante la prueba estadística de SPSS. Con un valor de significancia de 0.000, que es menor a 0.05, se concluye que hay una relación significativa entre las dos variables estudiadas.

Conclusión:

En conclusión, los hallazgos de este estudio indican que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés en los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay en 2023. La aceptación de la hipótesis alternativa se basa en el valor de significancia de 0.000, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 1

- **Ho:** No existe relación significativa entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

- **H1:** Existe relación significativa entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

Decisión:

La decisión de aceptar la hipótesis alterna se basa en los resultados obtenidos de la tabla 12 que muestra la correlación de Spearman mediante la prueba estadística de SPSS. Con un valor de significancia de 0.001, que es menor a 0.05, se concluye que hay una relación significativa entre la dimensión 1 y la variable.

Conclusión:

En conclusión, los hallazgos de este estudio indican que existe relación significativa entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023. La aceptación de la hipótesis alternativa se basa en el valor de significancia de 0.001, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 2

- **Ho:** No existe relación significativa entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

Decisión:

La decisión de aceptar la hipótesis alterna se basa en los resultados obtenidos de la tabla 13 que muestra la correlación de Spearman mediante la prueba estadística de SPSS. Con un valor de significancia de 0.000, que es menor a 0.05, se concluye que hay una relación significativa entre la dimensión 2 y la variable.

Conclusión:

En conclusión, los hallazgos de este estudio indican que existe relación significativa entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023. La aceptación de la hipótesis alternativa se basa en el valor de significancia de 0.000, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 3

- **Ho:** No existe relación significativa entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

Decisión:

La decisión de aceptar la hipótesis alterna se basa en los resultados obtenidos de la tabla 14 que muestra la correlación de Spearman mediante la prueba estadística de SPSS. Con un valor de significancia de 0.027, que es menor a 0.05, se concluye que hay una relación significativa entre la dimensión 3 y la variable.

Conclusión:

En conclusión, los hallazgos de este estudio indican que existe relación significativa entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023. La aceptación de la hipótesis alternativa se basa en el valor de significancia de 0.000, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Hipótesis específica 4

- **Ho:** No existe relación significativa entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023
- **H1:** Existe relación significativa entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023

Decisión:

La decisión de rechazar la hipótesis alterna se basa en los resultados obtenidos de la tabla 15 que muestra la correlación de Spearman mediante la prueba estadística de SPSS. Con un valor de significancia de 0.642, que es mayor a 0.05, se concluye que no existe correlación entre la dimensión 4 y la variable.

Conclusión:

En conclusión, los hallazgos de este estudio indican que no existe relación significativa entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023. Por lo cual se aceptó la hipótesis nula de la investigación con base en el valor de significancia de 0.642.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En la presente investigación, se observó que el 71.4% de los participantes reportó una sobrecarga laboral media, mientras que el 25.0% indicó experimentar una sobrecarga laboral alta. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Rosales (15), donde el 50% de los trabajadores de salud manifestó un nivel medio de sobrecarga laboral y el 50% restante, un nivel bajo. Asimismo, en el estudio de Machaca y Quispe (17), se encontró que el 36.3% de los profesionales de enfermería presentaban un nivel regular de sobrecarga laboral y el 32.5% un nivel bajo, lo que sugiere una menor prevalencia en comparación con nuestra investigación. Esto podría indicar variaciones en las condiciones laborales y la distribución de responsabilidades entre los distintos centros de atención sanitaria.

En cuanto al estrés, el 71.4% de los profesionales de enfermería reportaron tener un nivel medio de estrés, el 17.9% de los participantes informó un nivel alto de estrés. Similares resultados, en el estudio de Machaca y Quispe (17), donde el 43.8% de los profesionales de enfermería presentó un nivel medio de estrés, el 28.8% un nivel bajo. Por otro lado, Rosales (15) encontró que el 97% de los trabajadores de salud experimentaba un nivel medio de estrés. Estas diferencias en los niveles de estrés pueden deberse a diversos factores, como las condiciones laborales, el apoyo organizacional, y la disponibilidad de recursos para enfrentar situaciones estresantes. Mientras que Jiménez y Laredo (19) reportaron un nivel medio de sobrecarga laboral en el 75,1% de los participantes, lo que indica una relación entre ambas variables. Además, Lopes et al. (14), donde un total de 24.6% de profesionales de enfermería presentaron estrés, además, un total de 10,0% tenía síntomas psicológicos, también se verificó que la mayoría presentaba síntomas físicos. La similitud en estos resultados sugiere que las intervenciones dirigidas a mejorar el ambiente laboral y las condiciones de trabajo pueden tener un efecto positivo en la reducción del estrés y la sobrecarga laboral en los profesionales de enfermería.

En el estudio de Molina et al. (5), se identificó que el 48.6% de los estresores están relacionados con la carga laboral, la realización de tareas no

correspondientes a enfermería y la falta de tiempo para brindar apoyo emocional a los pacientes. Este hallazgo es relevante en la comparación con el estudio, ya que muestra que la sobrecarga laboral y el estrés están interrelacionados, lo que podría conducir a la identificación de intervenciones específicas para reducir la carga laboral y, en consecuencia, el estrés en los profesionales de enfermería.

Por otro lado, Espinel et al. (11) reportaron que la sobrecarga laboral fue menor en el turno matutino y mayor en el turno nocturno, lo que sugiere que el horario laboral puede influir en la sobrecarga laboral y el estrés. Este resultado enfatiza la importancia de analizar las condiciones específicas de cada turno de trabajo y de implementar medidas de apoyo adaptadas a las necesidades de cada grupo de profesionales.

En la investigación de Betancourt et al. (13), el nivel de estrés en la población estudiada correspondió al 21% en un alto nivel de estrés, mientras que el 79% están expuestos a un bajo nivel de estrés laboral. En el factor relacionado con el ambiente físico fue la carga de trabajo, Zamora y Zavala (14) descubrieron que el estrés laboral afecta a un gran número de enfermeras debido a la pandemia de COVID-19, lo que puede estar relacionado con factores como el exceso de trabajo, la sobrecarga laboral, las condiciones de salud de los pacientes y el alto riesgo de contagio. La discrepancia en estos hallazgos resalta el impacto diferencial de circunstancias específicas, como la pandemia, en la experiencia del estrés laboral y la sobrecarga laboral en distintos contextos. Es importante considerar cómo estos factores externos pueden agravar las condiciones de trabajo y aumentar el estrés en los profesionales de enfermería.

Los resultados muestran una prevalencia considerable de sobrecarga laboral y estrés en los profesionales de enfermería. Al comparar nuestros hallazgos con otros estudios, se observan variaciones en las prevalencias y en los factores asociados, lo que podría deberse a diferencias en las condiciones laborales, la distribución de responsabilidades, el apoyo organizacional y los factores externos, como la pandemia de COVID-19. Esta comparación destaca la importancia de abordar de manera específica y adaptada las necesidades de cada grupo de profesionales de enfermería, teniendo en cuenta su contexto

laboral y las circunstancias particulares que enfrentan. Las intervenciones dirigidas a mejorar el ambiente laboral, las condiciones de trabajo y el apoyo a los profesionales podrían contribuir a reducir la sobrecarga laboral y el estrés en el ámbito de la enfermería.

La correlación positiva y moderada encontrada entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023, coincide con los hallazgos de otros estudios que han investigado la misma relación en diferentes contextos y poblaciones. En el estudio de, Villena (16) se encontró una correlación positiva y alta entre la sobrecarga laboral y el estrés laboral en el personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur en tiempos de pandemia, 2022. Asimismo, Machaca y Quispe (17) hallaron una correlación positiva y moderada entre el nivel de estrés laboral y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del hospital Goyeneche III, 2021. De igual manera, Jiménez y Laredo (19) reportaron una correlación positiva y alta entre el estrés y la sobrecarga laboral del personal de salud.

Estos resultados sugieren que existe una relación directa entre la cantidad de trabajo que realiza el personal de salud y el nivel de estrés que experimenta, independientemente del tipo de servicio o institución donde labora. Es decir, a mayor sobrecarga laboral, mayor estrés. Esta relación puede explicarse por el hecho de que la sobrecarga laboral implica una mayor demanda cognitiva, emocional y física para el trabajador, lo que genera un desequilibrio entre los recursos disponibles y las exigencias del trabajo. El estrés, a su vez, puede afectar negativamente el desempeño, la salud y el bienestar del personal de salud, lo que repercute en la calidad de la atención que brinda a los pacientes.

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Durante la realización de la investigación, se llevó a cabo un estudio que requirió una responsabilidad ética rigurosa. Los participantes fueron informados sobre el estudio y se les solicitó su consentimiento informado para participar. Se garantizó la confidencialidad de la información recopilada y se utilizaron métodos de

investigación rigurosos para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados. Durante la ejecución del estudio, se aseguró que los participantes se sintieran cómodos y seguros, y que no se les expusiera a ningún riesgo físico o psicológico. Además, se aplicaron medidas para evitar la identificación de los participantes y se mantuvo la privacidad de la información recopilada.

VII. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés experimentado por los profesionales de enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay en 2023. Esto se evidencia en el valor de significancia de 0.000, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.
2. Existe una relación significativa entre la carga física y el estrés experimentado por los profesionales de enfermería. Esto se evidencia en el valor de significancia de 0.001, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.
3. Existe una relación significativa entre la carga mental y el estrés experimentado por los profesionales de enfermería. Esto se evidencia en el valor de significancia de 0.000, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.
4. Existe una relación significativa entre el trabajo a turnos y el estrés experimentado por los profesionales de enfermería. Esto se evidencia en el valor de significancia de 0.000, lo que indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.
5. No existe una relación entre los factores de la organización y el estrés experimentado por los profesionales de enfermería. El rechazo de la hipótesis se basa en un valor de significancia de 0.642, mayor de 0.05.

VIII. RECOMENDACIONES

- El Hospital Essalud debe establecer programas específicos diseñados para ayudar a los profesionales de enfermería a lidiar con el estrés laboral. Estos programas podrían incluir sesiones de terapia cognitivo-conductual, técnicas de relajación o meditación, además, se podrían ofrecer talleres sobre manejo del tiempo y habilidades de afrontamiento para que los profesionales de enfermería puedan desarrollar estrategias efectivas para reducir el estrés.
- El Hospital Essalud debe garantizar que haya servicios de apoyo psicológico disponibles para el personal de enfermería que esté experimentando estrés laboral, se podrían establecer programas de asesoramiento o terapia individual y grupal, donde los profesionales de enfermería puedan expresar sus preocupaciones, recibir apoyo emocional.
- El profesional de enfermería debe priorizar su bienestar, es esencial que se enfoque en cuidarse a sí mismo/a y dedicar tiempo para descansar, tomar pausas regulares y establecer límites saludables en su trabajo, es importante buscar actividades que le brinden satisfacción personal y utilizar técnicas de manejo del estrés, como la relajación y la respiración consciente.
- El Hospital Essalud debe promover una cultura de comunicación abierta y transparente entre el personal de enfermería y la dirección del hospital, esto incluye fomentar la retroalimentación constructiva, la resolución de conflictos y la participación activa en la toma de decisiones relacionadas con las condiciones de trabajo.
- El Hospital Essalud debe revisar y mejorar el sistema de asignación de turnos, teniendo en cuenta las necesidades y limitaciones del personal de enfermería, se debe evitar la asignación excesiva de turnos nocturnos o de larga duración, y se deben proporcionar períodos adecuados de descanso entre los turnos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Mariel Martínez S, González-Argote J. Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. Infodir [Internet]. 2022;(38). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212022000200008#B2
2. Aguirre Raya D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. Rev Habanera Ciencias Médicas [Internet]. 2020;19(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000300001
3. Zhang Y, Wang C, Pan W, Zheng J, Gao J, Huang X, et al. Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China. Front Psychiatry [Internet]. 26 de octubre de 2020;11. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.565520>
4. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgentinvestment-in-nurses>
5. Molina-Chailán P, Muñoz-Coloma M, Schlegel-SanMartín G. Estrés laboral del profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2020;65(256):177–85. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177
6. Vásquez Mendoza S, González Márquez Y. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vida [Internet]. 2020;2(2):51–9. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1284113>
7. Cordova Lopez S. Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Barranca, 2022 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/7344>
8. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Recursos Humano de Salud. [Internet]. Lima – Perú; 2020. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health-human-resources/%0A>
9. Obando Zegarra R, Arévalo-Ipanaqué JM, Aliaga Sánchez RA, Obando Zegarra M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. Index de Enfermería [Internet]. 2020;29(4):225–9. Disponible en: <http://ciberindex.com/c/ie/e13056>

10. Gómez Carrión CE, Murga Gutierrez LR, Bernuy Torres LA, Araujo Farje JJ, Borja Villanueva CA, Barzola Loayza MG. Estrés laboral y hábitos parafuncionales en licenciadas de enfermería de la Clínica Ricardo Palma, 2020. Rev Científica Ágora [Internet]. 31 de diciembre de 2021;8(2):68–73. Disponible en: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.221>
11. Espinel García JT, Rojas González LR, Santos Zambrano E, Solorzano HM, Pérez Cardoso CN, Martínez Moreira J. Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. QhaliKay Rev Ciencias la Salud ISSN 2588-0608 [Internet]. 28 de junio de 2022;6(2):21–7. Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/QhaliKay/article/view/4757>
12. Zamora Villamar NL, Zavala Avilez JE. Estrés de enfermería por la sobrecarga laboral en la pandemia Covid 19 en Milagro 2020 - 2021. Universidad Estatal de Milagro; 2021.
13. Betancourt Delgado MT, Domínguez Quijije WF, Peláez Flores BI, Herrera Velázquez M del R. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de uci durante la pandemia de covid 19. UNESUM-Ciencias Rev Científica Multidiscip ISSN 2602-8166 [Internet]. 9 de noviembre de 2020;4(3):41–50. Disponible en: <http://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
14. Lopes de Carvalho AE, Frazão I da S, Silva DMR da, Andrade MS, Vasconcelos SC, Aquino JM de. Stress of nursing professionals working in pre-hospital care. Rev Bras Enferm [Internet]. 2020;73(2). Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672020000200173&tlng=en
15. Rosales Dueñas C del P. Sobrecarga laboral y estrés en el profesional de enfermería del hospital de Ventanilla, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86055%0A>
16. Villena Ortega LJ. Sobrecarga laboral y estrés en personal de salud de la sede de Red Salud Pacifico Sur 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98177>
17. Machaca Infantes ML, Quispe Ururi CY. Estrés y sobrecarga laboral del profesional de enfermería en emergencia del Hospital Goyeneche III, Arequipa-2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70534>
18. Méndez Toledo JR, Fonseca Sánchez JS. Estrés del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, 2017 [Internet]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8892>

19. Jiménez Castillo SL, Laredo Cuya JT. Nivel de estrés laboral y su relación con la sobrecarga laboral en las enfermeras en el Hospital María Auxiliadora, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58151>
20. Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Adm Sci Q* [Internet]. 2015;24(2):285–308. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/2392498%0D>
21. Carrillo García C, Ríos Rísquez MI, Escudero Fernández L, Martínez Roche ME. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Glob* [Internet]. 27 de marzo de 2018;17(2):304–24. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251>
22. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *Am Psychol* [Internet]. 1989;44(3):513–24. Disponible en: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.44.3.513>
23. Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu J-P, Westman M. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav* [Internet]. 21 de enero de 2018;5(1):103–28. Disponible en: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
24. Díaz Mercado WC. Sobrecarga laboral asociado a síndrome de burnout en personal de salud de emergencia de un hospital de Trujillo [Internet]. Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2588>
25. Fernández García R. La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo [Internet]. Editorial Club Universitario; 2013. Disponible en: <https://www.editorialecu.com/libro/la-productividad-y-el-riesgo-psicosocial-o-derivado-de-la-organizacion-del-trabajo/>
26. Peña Ponce DK, Toala Pincay MY, Toala Pincay BA. Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*. 2022;6(1).
27. Arcos Jaramillo MF. La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones [Internet]. Universidad Andina Simón Bolívar; 2017. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10644/6057>
28. Nieto Polo Salinas MS. Sobrecarga Laboral Y Satisfacción Del Personal Del Hospital I Pacasmayo, 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31075>
29. Pinto Cornejo SF. Carga laboral en las enfermeras del servicio de

Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017.

30. Guerrero Hernández LR, Huamán Sialer C del R, Manrique Rosas CI. Carga laboral y actitud del profesional de enfermería hacia el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos adultos de una clínica privada. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017.
31. Bazán M. Relación que existe entre la turnicidad laboral y el estado de ánimo según edad, sexo y antigüedad en el personal de enfermería que se desempeña en un servicio de internación general sito en la ciudad de Rosario durante el periodo comprendido entre el 1 d [Internet]. Universidad Nacional de Rosario; 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2133/20261%09>
32. Gutierrez Huillca LSU. Sobrecarga Laboral y Cultura de Seguridad del paciente en el profesional de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40969>
33. Domingo BCB, Calderon Salas DG. Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, Hospital Militar Central, 2021 [Internet]. Universidad Autonoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1899>
34. Huamán Valenzuela RM. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales Lima-2019 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40649>
35. Kakemam E, Raeissi P, Raofi S, Soltani A, Sokhanvar M, Visentin DC, et al. Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. Contemp Nurse [Internet]. 4 de mayo de 2019;55(2–3):237–49. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10376178.2019.1647791>
36. Alexander ACG, Chavez Zegarra ZDP. Nivel de estrés y factores socio-laborales del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo de Palpa [Internet]. Universidad Autonoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1815>
37. Bakker AB, de Vries JD. Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. Anxiety, Stress Coping [Internet]. 2 de enero de 2021;34(1):1–21. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10615806.2020.1797695>
38. Pradas Hernández L. Niveles y factores de riesgo de burnout en profesionales de enfermería del área de Pediatría. [Internet]. Universidad de Granada; 2022. Disponible en:

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/73161/89288%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

39. Gómez-Urquiza JL, Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Fernández-Castillo R, Aguayo-Estremera R, Cañadas-de la Fuente GA. Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática. *Atención Primaria* [Internet]. febrero de 2017;49(2):77–85. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0212656716301755>
40. Obando Peralta EC, Vicuña Gallegos JA, Zapata Sarmiento JR. Relación entre procrastinación académica y estrés percibido en estudiantes de psicología durante el desarrollo de tesis, 2021 [Internet]. Universidad Autónoma de Ica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1551>
41. Sarmiento Valverde GS. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Médico* [Internet]. 15 de marzo de 2019;19(1):67–72. Disponible en: <http://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/835>
42. Sobral Fraga de Medeiros MO, Souza da Silva R. Abordaje del paciente en emergencia en la perspectiva de los cuidados paliativos. *Index de Enfermería* [Internet]. 2022;30(4):297–301. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000300005
43. Alomoto Alomoto JP, Mena Freire MA. Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 26 de diciembre de 2022;6(6):9017–34. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4055>
44. Quiñones Torres D, Vodniza Patiño AS, Matabanchoy Tulcan SM, Matabanchoy Salazar JM. Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. *Rev Colomb Salud Ocup* [Internet]. 5 de julio de 2022;12(2). Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7905
45. Bernat-Adell MD, Ballester-Arnal R, Abizanda-Campos R. ¿Es el paciente crítico competente para tomar decisiones? Razones psicológicas y psicopatológicas de la alteración cognitiva. *Med Intensiva* [Internet]. agosto de 2012;36(6):416–22. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0210569111003469>
46. del Valle CA. Pacientes, clientes, médicos y proveedores, ¿ es solo cuestión de terminología?. *Gac Med Mex* [Internet]. 2016;152:429–30.

- Disponible en:
https://www.anmm.org.mx/GMM/2016/n3/GMM_152_2016_3_429-430.pdf
47. Rodríguez Hornillo M, Riva Moreno C, Serratosa Sánchez-Ibargüen A. Responsabilidad sanitaria: responsabilidad personal del médico vs. responsabilidad del sistema sanitario. Cuad Med forense [Internet]. 2011;17(2). Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-76062011000200002
 48. Almendro-Padilla C, García-Vicente S, Vázquez-Costa M, Blanes-Pérez MC. El riesgo y su comunicación a los pacientes para la toma de decisiones en salud. Semer - Med Fam [Internet]. octubre de 2013;39(7):386–90. Disponible en:
<https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1138359313000154>
 49. Rivas MS, Cardoso CNP, Mella RS, Giler SML. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2018;34(2). Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170/366>
 50. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. abril de 2020;66(259):69–80. Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000200069&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 51. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio M del P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: McGraw-Hill; 2014.
 52. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista L. Metodología de la investigación. Mexico: Mc Graw Hill; 2010.
 53. Serna G, Gutiérrez G, Zenozain C, Damián R, Yanowsky G, Vargas-Portugal K. Artículos científicos: Preparación, diseño y publicación [Internet]. Primera ed. Peru: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. Disponible en:
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.084>
 54. Martínez Ruiz H. Metodología de la investigación. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A.; 2012.
 55. Arias Gonzales J. Proyecto de tesis [Internet]. Arequipa; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>
 56. Gonzales Salazar EM. Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14380>

57. Cazal Dueñas JE. Nivel de estrés laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital Nacional Dos de Mayo diciembre 2016 [Internet]. Universidad Privada San Juan Bautista; 2017. Disponible en: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/1397>

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICA E INSTRUMENTO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?</p> <p>Problemas específicos - ¿Cuál es la relación entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023? - ¿Cuál es la relación entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023</p> <p>Objetivos específicos - Establecer la relación entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023 - Identificar la relación entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023</p> <p>Hipótesis específicas - Existe relación significativa entre la carga física y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023 - Existe relación significativa entre la carga mental y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023 - Existe relación significativa entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional</p>	<p>V1: Sobrecarga laboral</p> <p>Dimensiones - Carga física - Carga mental - Trabajo a turnos - Factores de la organización</p> <p>V2: Estrés</p> <p>Dimensiones - Físico - Psicológico - Social</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - corte transversal</p>	<p>La población del estudio se conformó por 30 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud II de la ciudad de Abancay.</p> <p>La muestra de la investigación se calculó mediante un enfoque probabilístico, en consecuencia, se trabajó con 28 profesionales de enfermería.</p>	<p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>- ¿Cuál es la relación entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023?</p>	<p>- Determinar la relación entre el trabajo a turnos y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023</p> <p>- Establecer la relación entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023</p>	<p>de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023</p> <p>- Existe relación significativa entre los factores de la organización y el estrés del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Essalud, Abancay 2023</p>				
---	---	---	--	--	--	--

Instrumentos

Cuestionario para sobrecarga laboral

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa la alternativa que considere conveniente:

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

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

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

Cuestionario para estrés

INSTRUCCIONES: Se pide que respondan a las preguntas planteadas en cada uno de los ítems, los cuales están referidos al problema de investigación, marque con un aspa la alternativa que considere conveniente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Físico					
1	Sus labores en su servicio implican tareas no relacionadas con su ámbito de desempeño.	1	2	3	4	5
2	El tiempo para completar sus labores dentro del ámbito de hospitalización es insuficiente.	1	2	3	4	5
3	Durante su turno en su servicio ha sido transferido (a) a otras áreas por escasez de personal.	1	2	3	4	5
4	El personal de salud es insuficiente para desarrollar un servicio adecuado.	1	2	3	4	5
	Psicológicos					
5	Se siente afectados cuando conversan con un paciente sobre su inminente deceso.	1	2	3	4	5
6	Se siente conmovido cuando observa el sufrimiento de sus pacientes.	1	2	3	4	5
7	Le es difícil superar el fallecimiento de un paciente con el que estableció estrecha relación.	1	2	3	4	5
8	El fallecimiento de un paciente le entristece abrumadoramente.	1	2	3	4	5
9	Le es complicado tomar decisiones para atender un paciente cuando la autoridad responsable no está.	1	2	3	4	5
10	Se siente frustrado (a) cuando un paciente consulta algo para lo que no tiene respuesta inmediata.	1	2	3	4	5
11	Le faltan oportunidades para compartir con otros miembros de su unidad sentimientos negativos hacia los pacientes.	1	2	3	4	5
12	Saber que no está en la capacidad de ayudar a los familiares de pacientes a su cargo le hace sentir desmoralizado.	1	2	3	4	5
13	El insuficiente conocimiento para el manejo de equipos especializados le hace sentir contrariado (a).	1	2	3	4	5
14	Le afecta emocionalmente no poder brindar apoyo emocional a los pacientes que lo requieren.	1	2	3	4	5
15	Le genera temor realizar procedimientos dolorosos para los pacientes.	1	2	3	4	5
16	Tener desconocimiento de la situación médica de un paciente o su tratamiento le incomoda sobremanera.	1	2	3	4	5

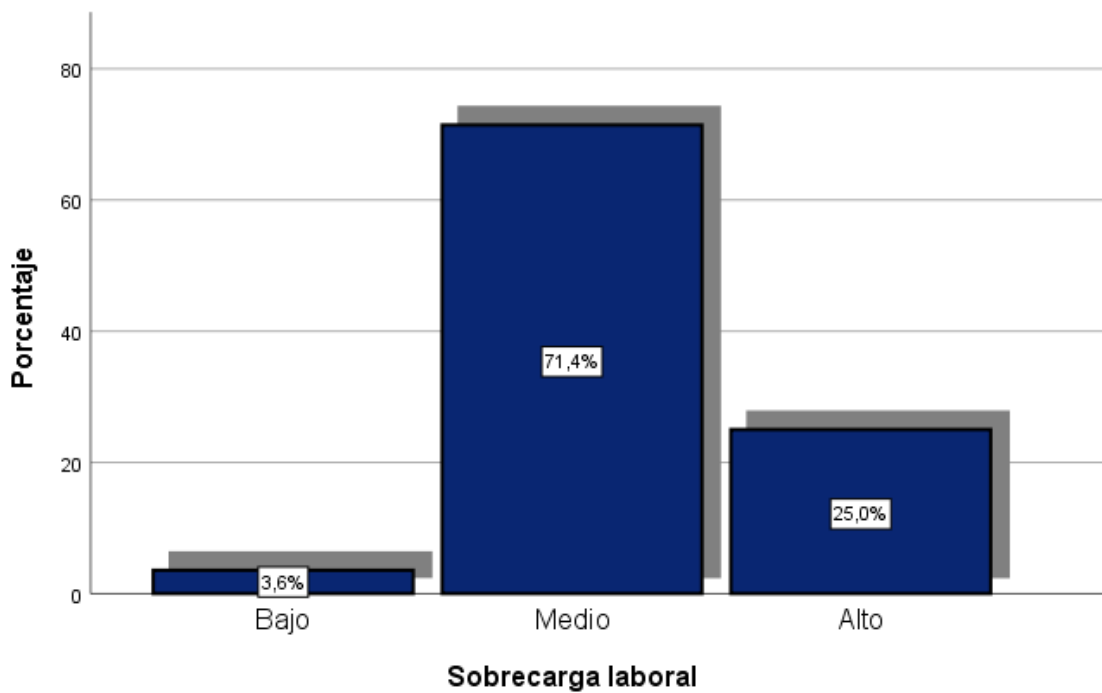
17	Le asusta cometer algún error en el tratamiento de un paciente.	1	2	3	4	5
18	Le genera sentimientos de culpabilidad el no tener preparación adecuada para ayudar a un paciente.	1	2	3	4	5
19	Le faltan oportunidades para conversar con otras personas del ámbito de hospitalización acerca de problemas relacionados a los pacientes.	1	2	3	4	5
20	Se siente impotente ante casos de pacientes que no presentan mejoría.	1	2	3	4	5
21	Siente que las roturas de equipos tecnológicos como ordenador o equipos electrónicos le irritan demasiado.	1	2	3	4	5
22	La falta de disponibilidad del personal y las atenciones a los pacientes fuera del horario le hacen perder la cordura.	1	2	3	4	5
23	Le da temor la muerte súbita de un paciente sin que exista motivo aparente.	1	2	3	4	5
24	Le genera pánico la ausencia de personal ante una situación de urgencia.	1	2	3	4	5
	Social	1	2	3	4	5
25	Tiene conflictos con el personal de salud.	1	2	3	4	5
26	Le enfurece ser criticado por especialistas de otras áreas.	1	2	3	4	5
27	Le estresa estar en desacuerdo con el tratamiento que otro especialista indica.	1	2	3	4	5
28	Si un colega o superior prescribe un tratamiento inadecuado para un paciente usted le contradice.	1	2	3	4	5
29	Cuando un especialista da información inadecuada sobre la condición de un paciente usted le critica.	1	2	3	4	5
30	Tiene conflictos con sus superiores.	1	2	3	4	5
31	Las dificultades al trabajar con colegas en su propia área disminuyen su eficiencia.	1	2	3	4	5
32	Tiene pocas oportunidades de compartir experiencias y sentimientos con otras personas del área de hospitalización.	1	2	3	4	5
33	Le dificulta trabajar con colegas externos al área de hospitalización.	1	2	3	4	5
34	Ser criticado por un superior le produce sentimientos de odio.	1	2	3	4	5

ESTRÉS																																			
N°	FISICO				PSICOLOGICOS																			SOCIAL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	1	3	4	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	1	1
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	5	3	3	3	2	3	2	2	1	
3	1	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	4	2	2	1		
4	3	4	2	3	1	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	1	3	1	5	3	3	4	2	3	2	2	1	
5	2	3	4	5	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	
6	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	
7	1	1	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	5	2	4	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	
8	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	5	
9	1	2	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	4	1	1	5	3	1	5	3	3	3	2	3	2	2	1	
10	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	5	3	3	3	2	3	2	2	1	
11	2	3	2	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	2	2	3	4	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	
12	5	3	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	2	5	3	5	5	5	3	5	2	4	5	3	2	5	
13	1	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	2	4	1	1	4	4	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	
14	3	5	5	5	3	5	2	2	1	1	4	1	4	1	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	1	1	3	1	3	1	5	4	
15	5	4	3	4	2	4	2	1	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	1	5	3	3	3	2	3	2	2	1	
16	3	5	4	4	2	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	5	3	3	3	2	3	2	2	1	
17	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	2	2	3	3	4	1	3	2	2	1	1	4	1	4	
18	4	5	4	3	3	4	3	4	2	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5	3	2	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	2	5	
19	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	5	
20	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	5	
21	1	2	2	5	1	4	3	3	3	1	3	3	2	4	4	2	2	3	2	3	5	1	4	4	1	5	3	3	3	2	3	2	2	1	
22	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	4	1	3	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	4	3	1	
23	2	5	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	3	
24	3	3	3	2	5	4	1	3	4	1	4	3	2	3	1	3	4	4	4	3	1	3	3	2	1	5	3	3	3	2	3	2	2	1	
25	3	3	1	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	1	3	2	2	4	1	2	1	3	3	1	1	2	5	1	
26	5	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	2	5	3	4	1	2	1	3	3	1	1	2	5	1	
27	1	2	2	2	2	5	4	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	2	1	4	3	1	2	1	
28	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	5	5	3	3	4	2	1	2	4	2	2	1	3	5	3	2	2	3	2	1	

Resultados preliminares

Gráfico 1

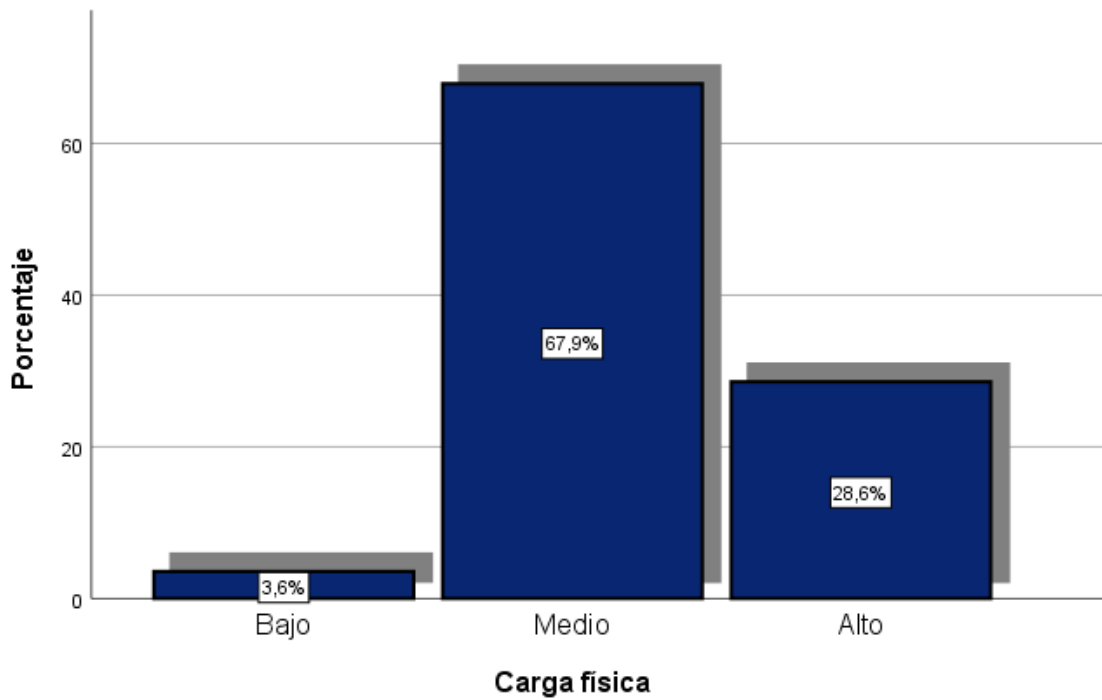
Sobrecarga laboral del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Essalud Abancay 2023



El gráfico 1 presenta los resultados de la investigación, en la cual participaron 28 profesionales de enfermería. Según la tabla, solo el 3.6% (1) de los participantes reportó una baja sobrecarga laboral, mientras que el 71.4% (20) informó una sobrecarga laboral media y el 25.0% (7) indicó haber experimentado una sobrecarga laboral alta

Gráfico 2

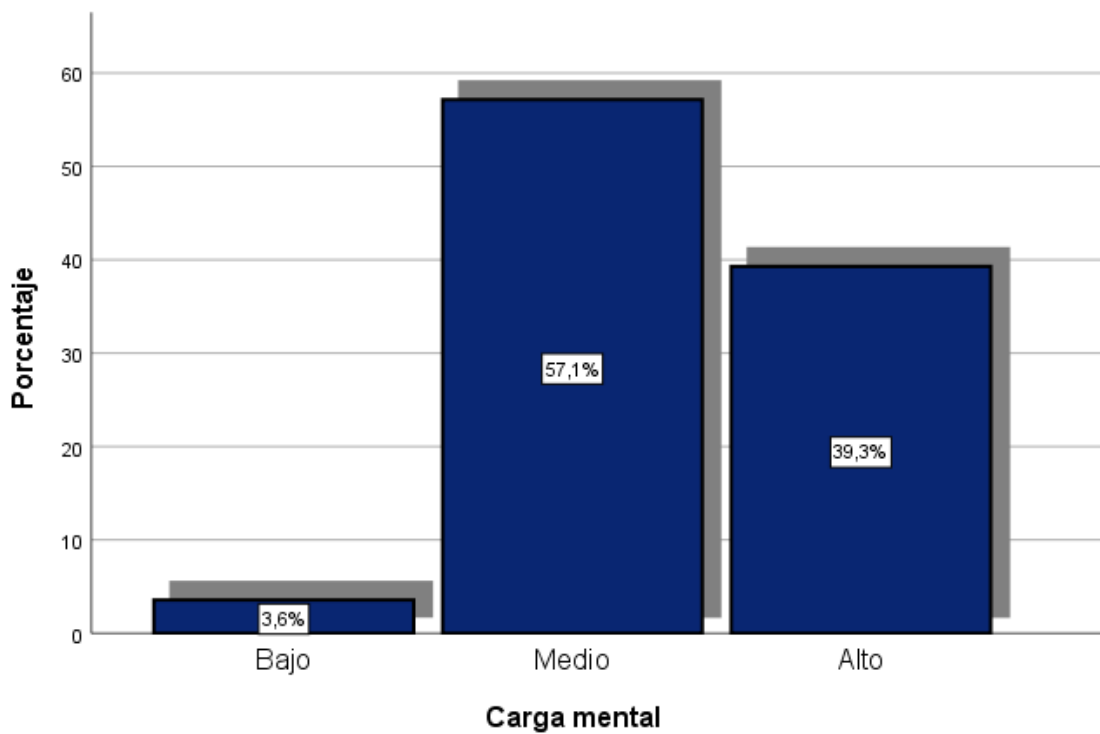
Carga física del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Essalud Abancay 2023.



Los resultados obtenidos del gráfico 2 muestran que, de los 28 profesionales de enfermería participantes en el estudio, el 3.6% (1) informó tener una carga física baja, mientras que el 67.9% (19) reportó una carga física media y el 28.6% (8) declaró tener una carga física alta.

Gráfico 3

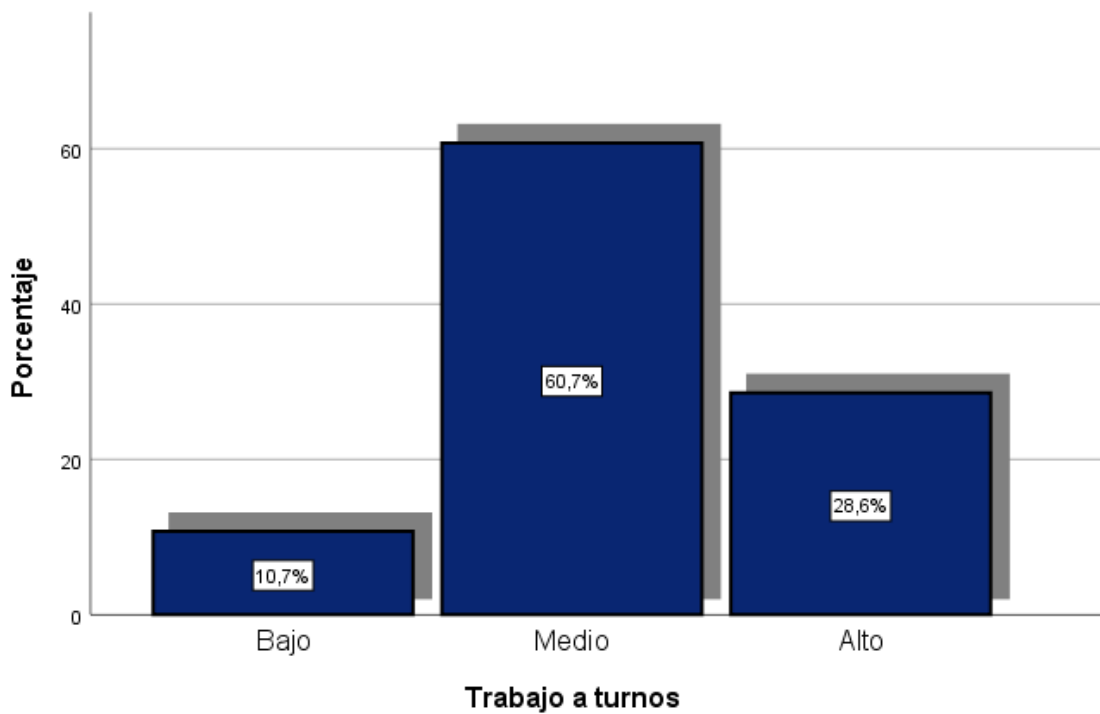
Carga mental del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Essalud Abancay 2023.



La información presentada en el gráfico 3 muestra que, de los 28 profesionales de enfermería participantes en la investigación, el 3.6% (1) informó una carga mental baja, mientras que el 57.1% (16) indicó una carga mental media y el 39.3% (11) reportó una carga mental alta.

Gráfico 4

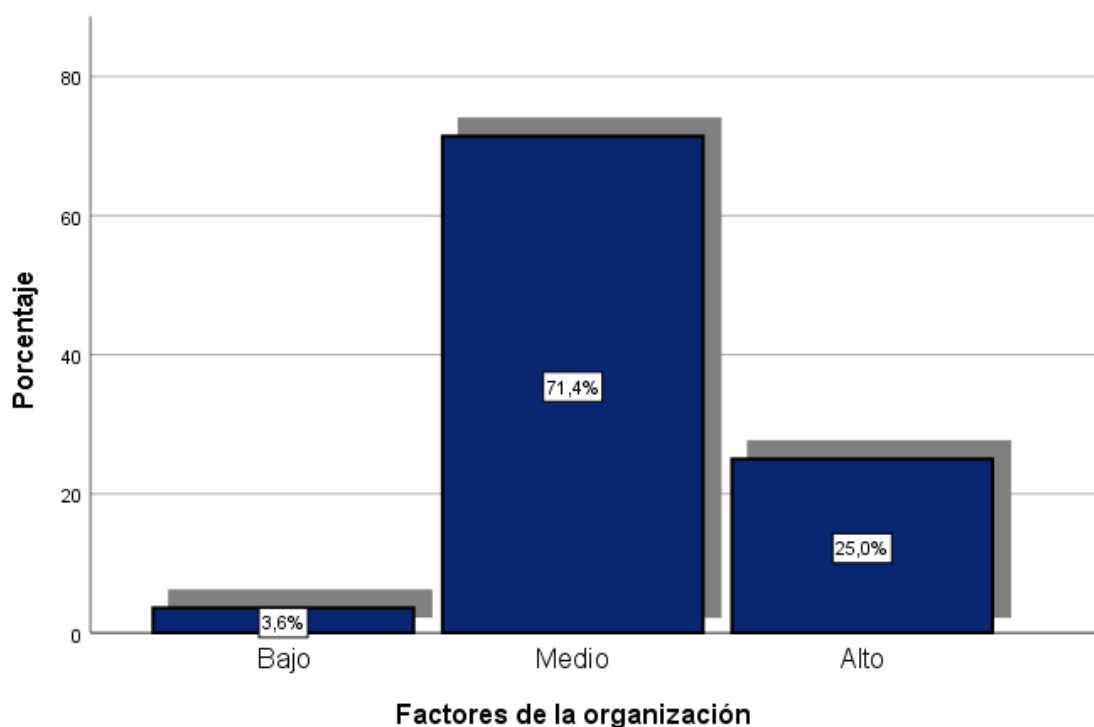
Sobrecarga por trabajo a turnos del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Essalud Abancay 2023.



Los resultados del gráfico 4 muestran que, de los 28 profesionales de enfermería incluidos en la investigación, el 10.7% (3) informó de una sobrecarga laboral baja debido al trabajo a turnos, mientras que el 60.7% (17) y el 28.6% (8) informaron de una sobrecarga laboral media y alta, respectivamente, debido al mismo motivo.

Gráfico 5

Sobrecarga por factores de la organización del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Essalud Abancay 2023.



Los resultados del gráfico 5 revelan que, de los 28 profesionales de enfermería evaluados, el 3.6% (1) reportó baja sobrecarga laboral en relación a los factores organizacionales, mientras que el 71.4% (20) reportó una sobrecarga laboral media y el 25.0% (7) reportó una sobrecarga laboral alta en relación a dichos factores