



UNAP



**FACULTAD DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

TESIS

**CONDICIONES DEL ENTORNO INSTITUCIONAL Y PERCEPCIÓN DE
SOBRECARGA LABORAL DEL ENFERMERO DE CUIDADOS CRÍTICOS
EN UN HOSPITAL DE TERCER NIVEL DEL MINSA IQUITOS 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

PRESENTADO POR:

**PATRIANA SALAS NORIEGA
VANESSA CHÁVEZ ÁNGULO**

ASESORES:

**Lic. Enf. HAYDEE ALVARADO CORA, Dra.
Ing. Ind. SAUL FLORES NUNTA, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ
2024**



UNAP



**FACULTAD DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

TESIS

**CONDICIONES DEL ENTORNO INSTITUCIONAL Y PERCEPCIÓN DE
SOBRECARGA LABORAL DEL ENFERMERO DE CUIDADOS CRÍTICOS
EN UN HOSPITAL DE TERCER NIVEL DEL MINSA IQUITOS 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL
EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

PRESENTADO POR:

**PATRIANA SALAS NORIEGA
VANESSA CHÁVEZ ÁNGULO**

ASESORA:

**Lic. Enf. HAYDEE ALVARADO CORA, Dra.
Ing. Ind. SAUL FLORES NUNTA, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ
2024**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 009-SCGT-SE-FE-UNAP-2024

En Iquitos, a los 13 días del mes de agosto del 2024, a las 10:00 a.m., se dio inicio a la sustentación pública de la tesis titulada: "CONDICIONES DEL ENTORNO INSTITUCIONAL Y PERCEPCIÓN DE SOBRECARGA LABORAL DEL ENFERMERO DE CUIDADOS CRÍTICOS EN UN HOSPITAL DE TERCER NIVEL DEL MINSA IQUITOS 2022". Aprobado con Resolución Decanal N°324-2024-FE-UNAP, presentado por las Tesis: Lic. Enf. PATRIANA SALAS NORIEGA y la Lic. Enf. VANESSA CHÁVEZ ÁNGULO., para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en CUIDADOS INTENSIVOS.,- Modalidad Regular, que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado calificador y dictaminador designado mediante Resolución Decanal N°227-2024-EPG - UNAP, está integrado por:

- | | |
|--|--------------|
| Lic. Enf. Juana VELA VALLES DE SANTOYO, Dra. | - Presidenta |
| Lic. Enf. Guiomar Elizabeth REATEGUI RUIZ DE REYNA, Mgr. | - Miembro |
| M.C Juan Carlos ACUY GRATELLI, Mgr. | - Miembro |

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: SATISFACTORIAMENTE.

El jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación pública y la Tesis han sido: APROBADA..... con la calificación MUY BUENA.....

Estando las Licenciadas aptas para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en **CUIDADOS INTENSIVOS**.

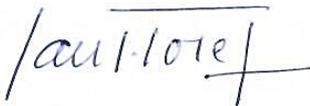
Siendo las 11.45 Hs...... se dio por terminado el acto CON FELICITACIONES..... a las sustentantes.


Lic. Enf. Juana VELA VALLES DE SANTOYO, Dra.
Presidenta


Lic. Enf. Guiomar Elizabeth REATEGUI RUIZ DE REYNA, Mgr.
Miembro


M.C Juan Carlos ACUY GRATELLI, Mgr.
Miembro


Lic. Enf. HAYDEE ALVARADO CORA, Dra.
Asesora

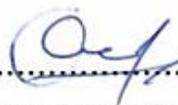

Ing. Ind. Saúl FLORES NUNTA, Dr.
Asesor



TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA DEL 13 DE AGOSTO DEL 2024, EN EL AUDITORIO DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS PERÚ



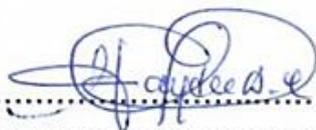
.....
Lic. Enf. JUANA VELA VALLES DE SANTOYO, Dra.
PRESIDENTE



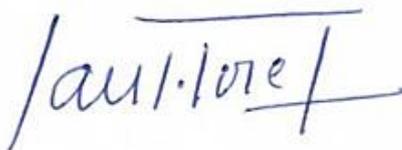
.....
Lic. Enf. GUIOMAR ELIZABETH REATEGUI RUIZ DE REYNA, Mgr.
MIEMBRO



.....
M. C. JUAN CARLOS ACUY GRATELLI, Mgr.
MIEMBRO



.....
Lic. Enf. HAYDEE ALVARADO CORA, Dra.
ASESORA



.....
Ing. Ind. SAUL FLORES NUNTA, Dr.
ASESOR ESTADÍSTICO

NOMBRE DEL TRABAJO

FE_2DA ESP_TESIS_SALAS NORIEGA_CH
AVEZ ANGULO.pdf

AUTOR

SALAS NORIEGA / CHAVEZ ANGULO

RECuento DE PALABRAS

10186 Words

RECuento DE CARACTERES

54748 Characters

RECuento DE PÁGINAS

45 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

349.5KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 30, 2024 12:53 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 30, 2024 12:54 PM GMT-5**● 24% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A Dios y a mis padres, a mi adorada mamita Augusta, a mi esposo Willy y mis hijos Mathias y Santiago por ser el pilar para continuar y cumplir mis metas.

PATRIANA SALAS NORIEGA

A Dios y a mi madre, por ser mi fortaleza, guía y apoyo incondicional. A mis hijos, Julio y Shadi, Jesús y mi esposo Jhony, por ser fuente de motivación y así cumplir mis metas.

VANESSA CHÁVEZ ÁNGULO

AGRADECIMIENTO

Un especial y profundo reconocimiento a todas las personas e instituciones que contribuyeron al desarrollo de la presente investigación, que permitieron que logremos nuestro tan ansiado título de especialistas en Enfermería en Cuidados Intensivos.

A los docentes miembros del Jurado Calificador, conformado por: Lic.Enf. Juana Vela Valles de Santoyo, Dra., (Presidente), Lic.Enf. Guiomar Elizabeth Reategui Ruiz de Reyna, Mgr., (Miembro), M.C. Juan Carlos Acuy Gratelli, Mgr., (Miembro), por los valiosos aportes que contribuyeron en el desarrollo de la investigación.

A la Lic. Enf. Haydee Alvarado Cora, Dra., por brindarnos todo su apoyo, asesoría y conocimientos, para realizar nuestro trabajo de investigación.

A los docentes de la especialidad en Enfermería en Cuidados críticos, por sus enseñanzas que han contribuido en el desarrollo de nuestra formación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
CARÁTULA	i
CONTRACARÁTULA	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
JURADOS Y ASESORES	iv
RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	05
1.1. Antecedentes	05
1.2. Bases teóricas	10
1.3. Definición de términos básicos	22
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	23
2.1. Formulación de hipótesis	23
2.2. Variables y su operacionalización	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño	25
3.2. Diseño muestral	26
3.3. Procedimientos de recolección de datos	27
3.4. Procesamientos y análisis de los datos	30
3.5. Aspectos éticos	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	39
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	42
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	43
CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN	45
ANEXOS:	
1: Matriz de Consistencia	
2: Cuestionario de condición del entorno institucional. Cuestionario de percepción de sobrecarga laboral	
3: Consentimiento informado	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Caracterización del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA.	32
Tabla 2. Entorno institucional del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA.	34
Tabla 3. Percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del MINSA.	35
Tabla 4. Entorno institucional y percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA.	36
Tabla 5. Prueba de normalidad de las variables entorno institucional y sobrecarga laboral.	37
Tabla 6. Efecto de las dimensiones en las variables entorno institucional y sobrecarga laboral.	38

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación que existe entre las condiciones del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022. El método fue el cuantitativo y el diseño, descriptivo correlacional y transversal. La población y muestra constó de 55 enfermeros de las Unidades de cuidados críticos de los servicios de Emergencia, Medicina, Cirugía, Pediatría y neonatología, del Hospital Regional de Loreto. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de condición del entorno laboral institucional del enfermero de Cuidados Críticos y el Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos. Para el análisis de correlación se empleó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrado (χ^2), con $gl = 1$ con $\alpha < 0.05$. Los resultados fueron: El 45,5% (25) tenían de 36 a 45 años, el 89,1% (49) fueron del sexo femenino, el 47,2% (26) fueron especialistas, el 49,1% (27) tenían más de 10 años de servicio en la institución y el 96,4% tenían turno rotativo, del Entorno institucional, el 61,8% (34) manifestaron contar con un entorno institucional “malo”, de la Percepción de sobrecarga laboral, el 94,5% (52) percibieron una sobrecarga laboral “media”. En conclusión, se demostró que existe relación entre el entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral ($-0,409$ ($p=0,002$)). Así mismo, sobre las dimensiones en las variables, se halló que las condiciones ambientales tuvieron un mayor impacto en el entorno institucional (0,992) y para la sobrecarga laboral, se halló un mayor efecto del aspecto mental (0,831).

PALABRAS CLAVE: Entorno, Percepción, Carga Laboral, Enfermera

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship that exists between the conditions of the institutional environment and the perception of work overload of the critical care nurse in a tertiary hospital of the MINSA Iquitos 2022. The method was quantitative and the design was descriptive, correlational and transversal. The population and sample consisted of 55 nurses from the critical care units of the Emergency, Medicine, Surgery, Pediatrics and neonatology services of the Loreto Regional Hospital. The technique was the survey and the instruments were the Critical Care Nurse Institutional Work Environment Condition Questionnaire and the Critical Care Nurse Work Overload Questionnaire. For the correlation analysis, the non-parametric inferential statistical test Chi Square (χ^2) was used, with $df = 1$ with $p < 0.05$. The results were: 45.5% (25) were between 36 and 45 years old, 89.1% (49) were female, 47.2% (26) were specialists, 49.1% (27) were) had more than 10 years of service in the institution and 96.4% had a rotating shift, from the Institutional Environment, 61.8% (34) stated that they had a "bad" institutional environment, from the Perception of work overload, the 94.5% (52) perceived "medium" work overload. In conclusion, it was demonstrated that there is a relationship between the institutional environment and the perception of work overload (-0.409 ($p=0.002$)). Likewise, regarding the dimensions in the variables, it was found that environmental conditions had a greater impact on the institutional environment (0.992) and for work overload, a greater effect of the mental aspect was found (0.831).

KEYWORDS: Environment, Perception, Workload, Nurse

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) informó en 2019 que, dentro de las instituciones de salud, los profesionales de enfermería y los técnicos representan más del 50% de la fuerza laboral. A pesar de ello, la discrepancia entre la cantidad de profesionales y la creciente demanda de atención por parte de los pacientes está aumentando. Esta disparidad hace que alcanzar el objetivo de encontrar una solución para el año 2030 parezca cada vez más distante. ¹

García Y. (2020)² refiere que, según los datos proporcionados por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Colegial de Enfermería de España realizó una estimación en 2018 sobre el número de profesionales en el país. Según esta estimación, la proporción en España es de 5,53 enfermeras por cada 1 000 habitantes, una cifra significativamente inferior a la de otros países europeos, donde la proporción supera los 8,50. Por lo tanto, se calcula que se necesitarán en promedio 189,621 profesionales de enfermería para el año 2023, y para el período hasta 2028, este número debe aumentar hasta alcanzar los 220,115.

A nivel nacional, específicamente en Lima, un análisis de 18 estudios sobre la situación en el año 2020, reveló que el 78% de las investigaciones identificaron un nivel moderado de sobrecarga laboral. Esta sobrecarga se atribuyó en un 50% a la carga física y mental, y en un 44,4% a condiciones organizativas. Los investigadores llegaron a la conclusión de que la sobrecarga laboral surge principalmente debido a la prolongación de las jornadas laborales, las tareas administrativas excesivas y la falta de personal para la atención directa al paciente.³

En el Callao, se llevaron a cabo estudios similares en el año 2020, revelando que hay aproximadamente 12 enfermeras por cada 10,000 habitantes, y se espera que esta cifra aumente en un 50% a corto plazo. Como resultado, se encontró que el 63,0% de los trabajadores experimenta una sobrecarga

laboral, y se destaca que el 88,2% siente presión por parte de sus superiores para completar sus tareas, mientras que el 51,0% reporta dificultades para cambiar de turno.⁴

En el Hospital Regional de Loreto, 2019, las investigaciones respecto a esta problemática son muy limitada, por lo que me remito al ASIS Institucional, en el que se describe una brecha de 158 enfermeras, lo que indica que el trabajo debe organizarse con las que se cuenta.⁵

Al respecto, Rubio S. Rodrigo I., (2017)⁶, refieren que, en entornos de atención médica, los enfermeros se enfrentan al riesgo de experimentar una carga laboral significativa debido a la naturaleza de su trabajo y la cantidad considerable de responsabilidades que asumen. Esta carga laboral es aún más preocupante para el personal que trabaja en áreas críticas, donde están constantemente expuestos a situaciones dinámicas y cambiantes debido al tipo de pacientes que atienden, lo que requiere un esfuerzo físico y mental considerable.

Gómez D. et al. (2021)⁷, refiere que, diversos elementos dentro del ámbito laboral influyen en el bienestar mental del personal, incluyendo la compatibilidad entre las tareas asignadas, el ambiente organizacional y la gestión directiva, las habilidades y competencias individuales de los trabajadores, así como las facilidades proporcionadas para llevar a cabo sus labores.⁷

En ese sentido, en base a lo revisado, se elabora la presente investigación sobre las condiciones del entorno institucional y percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA, con la finalidad de contar con referentes científicos que sustenten esta problemática y constituya un cambio en las organizaciones de salud para lograr calidad de vida laboral del personal de salud y enfermería específicamente.

Sumado a ello, permitirá obtener nuevos conocimientos, que hará visible la situación real del trabajo del enfermero de cuidados críticos y a las autoridades, de la institución, replantear estrategias de trabajo del personal de salud en su conjunto, teniendo en cuenta su repercusión en el cuidado al usuario de salud.

Así mismo servirá como base de datos para otras investigaciones y de sustento al Departamento de enfermería para el requerimiento de recursos humanos de enfermería.

Esta investigación busca dar respuesta a la interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones del entorno institucional y percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022?

El objetivo general es determinar la relación que existe entre las condiciones del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022, y los objetivos específicos son: Identificar las variables del entorno institucional del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA, Evaluar la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del MINSA y Relacionar la condición del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral de enfermeros de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos.

El método empleado es el cuantitativo con diseño no experimental descriptivo correlacional, transversal. La población y muestra es de 55 enfermeros de las Unidades de cuidados críticos de los servicios de Emergencia, Medicina, Cirugía, Pediatría y neonatología, del Hospital Regional de Loreto. La técnica es la encuesta y los instrumentos son el Cuestionario de condición del entorno laboral institucional del enfermero de Cuidados Críticos y el Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos.

La tesis cuenta con VIII Capítulos: Capítulo I: Marco teórico; Capítulo II: Hipótesis y variables; Capítulo III: Metodología; Capítulo IV: Resultados; Capítulo V: Discusión de los resultados; Capítulo VI: Conclusiones; Capítulo VII: Recomendaciones y Capítulo VIII: Fuentes de información.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En el 2023, se llevó a cabo un estudio de naturaleza cuantitativa con un diseño correlacional de corte transversal en el año 2023 en un Hospital de Lima. El objetivo fue investigar la relación entre las condiciones laborales y la actitud profesional de los enfermeros que trabajan en la unidad de cuidados intensivos. La muestra consistió en 103 enfermeros de dicha unidad, a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados mostraron una relación significativa entre todas las variables analizadas, como lo indica un valor de p menor a 0.050, lo que evidencia una interacción entre estas variables. Además, el coeficiente de correlación fue de 0.538. En conclusión, se encontró una asociación entre diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, incluyendo las condiciones individuales, intra y extralaborales, y la actitud profesional de los enfermeros, con un valor de p menor a 0.050.⁸

En el 2022, se llevó a cabo un estudio de naturaleza cuantitativa con un diseño descriptivo y transversal, con el propósito de examinar las diversas condiciones laborales del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos. La muestra consistió en 50 enfermeras especializadas en cuidados intensivos. Los resultados revelaron que el 50% de ellas identificaron condiciones laborales que representan riesgos para la salud. La sobrecarga laboral fue el factor más destacado, siendo mencionada por el 71% de las participantes, seguida de una remuneración insuficiente, la cual afecta tanto la salud física como psicológica, exacerbando el estrés y la carga de trabajo. Se concluyó que las condiciones laborales del personal tienen un impacto significativo en el aumento del estrés, la sobrecarga laboral y las enfermedades, lo que subraya la importancia de que el personal realice actividades acordes a sus capacidades.⁹

En el 2022, se llevó a cabo una investigación de naturaleza cuantitativa con un diseño descriptivo y no experimental, utilizando un enfoque transversal, con el propósito de examinar la sobrecarga laboral experimentada por los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora durante el año 2021. La muestra incluyó a 45 enfermeras que trabajan en esta área. Los resultados obtenidos serán presentados mediante tablas y gráficos estadísticos, y se utilizarán medidas de tendencia central para analizar las variables de manera cuantitativa. Las conclusiones extraídas del estudio se utilizarán para informar el desarrollo de estrategias destinadas a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos.¹⁰

En el 2022, se llevó a cabo un estudio descriptivo de tipo transversal con el propósito de examinar la carga laboral experimentada por las enfermeras durante la pandemia de COVID-19 en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta, con la participación de 25 enfermeras. Según los aspectos físicos, de rendimiento y esfuerzo, el 92% mostró un nivel de carga alta, el 8% un nivel medio y no se registró ningún nivel bajo. En cuanto a la exigencia mental, el 88% experimentó una carga alta, el 8% una carga media y solo el 4% una carga baja. En relación con la exigencia temporal, el 72% experimentó una carga alta, el 20% una carga media y el 8% una carga baja. Finalmente, en lo que respecta a la dimensión de frustración, el 88% presentó un nivel de carga baja, el 8% un nivel medio y solo el 4% un nivel alto.¹¹

En el 2020, se realizó un estudio descriptivo de tipo transversal con el fin de evaluar la carga laboral de las enfermeras en las Unidades de Cuidados Intensivos e Intermedios, utilizando la escala TISS 28. Participaron 18 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos y 13 de la Unidad de Cuidados Intermedios. Los resultados indicaron que el 100% de las enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos fueron clasificadas con un nivel de carga laboral "ALTO", mientras que en la

Unidad de Cuidados Intermedios, el 61,5% de las enfermeras fueron clasificadas como "MEDIO" y el 38,5% restante como "ALTO". Además, ninguna enfermera de ambas unidades fue clasificada con un nivel de carga laboral "BAJO", concluyendo así el estudio.¹²

En el 2020, se llevó a cabo una investigación descriptiva, transversal y de nivel relacional con el propósito de explorar la conexión entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico entre el personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, en Lima, durante el año 2020. La muestra consistió en 75 profesionales de enfermería. Los hallazgos revelaron que el 40.0% de la muestra experimentó una sobrecarga laboral de nivel medio, el 32.0% reportó una sobrecarga baja y el 28.0% manifestó una sobrecarga alta. Además, el 60.0% experimentó una sobrecarga física de nivel medio. Por otro lado, el 48.0% mostró una sobrecarga mental baja, al igual que la presión de tiempo (42.7%) y la organización del trabajo (45.3%). En cuanto al bienestar psicológico, el 45.3% fue calificado como regular, el 42.7% como óptimo y el 12.0% como deficiente. En términos de las diferentes dimensiones del bienestar psicológico, la autoaceptación, las relaciones positivas, el control del entorno, la autonomía, el propósito en la vida y el crecimiento personal fueron calificados como regulares o superiores en porcentajes que oscilan entre el 41.3% y el 56.0%. El análisis de correlación de Spearman reveló un coeficiente de 0.722, que fue estadísticamente significativo ($p=0.000$). En conclusión, se encontró una relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo en Lima, en el año 2020.¹³

En el 2019, se desarrolló una investigación observacional y transversal con el propósito de analizar el nivel de desempeño de los profesionales de enfermería en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) ubicado en el Callao, Perú, considerando factores como características laborales, formación académica, motivación, aspectos organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería. Se encontró que el 24.5% de los

participantes mostraron un desempeño insuficiente. El 78.8% tenían más de 6 años de experiencia laboral, el 93.8% contaban con especialización, el 63.0% percibían una sobrecarga de trabajo, el 70.2% no recibían capacitación y el 37.0% sentían presión laboral por parte de la jefatura de enfermería. Entre las enfermeras con desempeño suficiente, el 66.7% tenían más de 6 años de experiencia ($p=0.02$), y el 96.2% contaban con especialización ($p=0.01$). Por otro lado, en el grupo con desempeño insuficiente, el 98.0% no realizaban actividades de enseñanza ($p=0.02$), el 82.4% no recibieron capacitación por parte de la institución ($p=0.030$), el 88.2% reportaron sentir presión laboral por parte de la jefatura, el 51.0% no tenían facilidades en el horario de trabajo, el 84.3% se sentían desmotivados y el 76.5% no estaban asignados de acuerdo a su especialidad (p menos de 0.05). En resumen, aunque la mayoría de los profesionales de enfermería en el Hospital HNASS mostraron un desempeño suficiente, se sugiere que la gerencia del hospital tome medidas adicionales para mejorar el desempeño general del personal de enfermería.⁴

En el 2019, se llevó a cabo una investigación descriptiva con un diseño correlacional y transversal con el objetivo de examinar la relación entre el estrés y la sobrecarga laboral entre las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital III Regional Honorio Delgado en Arequipa, durante el año 2018. Participaron en el estudio 17 enfermeras que trabajaban en la UCI de dicho hospital. Los hallazgos revelaron que la mayoría del personal de enfermería eran mujeres (94.1%), lo cual se alinea con las características históricamente asociadas a la profesión. En cuanto a las edades, la mayoría de los participantes tenían entre 31 y 40 años (58.8%), lo que coincide con el rango de edad típico de la población económicamente activa. El 52.9% tenía menos de 5 años de servicio en la institución. Además, el 100% de los participantes contaban con una segunda especialidad en cuidados intensivos para poder trabajar en la UCI. El análisis estadístico reveló una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el estrés percibido, siendo esta relación directamente proporcional. Esto sugiere que a medida que aumenta la

sobrecarga laboral, también aumenta el nivel de estrés percibido por las enfermeras en la UCI.¹⁴

1.2. Base teórica

Condición del entorno institucional

La calidad del cuidado proporcionado por enfermeras no se limita únicamente a las habilidades individuales del profesional, sino que está estrechamente relacionada con las condiciones laborales en las que ejerce su labor. Los factores ambientales del lugar de trabajo también pueden tener un impacto significativo en la atención que brinda. Tanto Currie y sus colegas como Hughes y sus colegas destacan las discrepancias en la percepción de la calidad de atención por parte de los pacientes, las cuales están vinculadas a las condiciones laborales en las que se presta el servicio. Por lo tanto, el diseño del trabajo, la organización de las instalaciones hospitalarias y la gestión del personal pueden comprometer la prestación de una atención óptima.¹⁵

Las condiciones laborales también han sido vinculadas a la salud tanto física como mental de las enfermeras y enfermeros. Los resultados de esta investigación indican que estos profesionales han experimentado estrés, insatisfacción laboral, molestias físicas, disminución del rendimiento, desmotivación, irritabilidad y depresión. Algunos de ellos expresaron sentirse impotentes y frustrados al percibir que su desempeño en el cuidado es deficiente, lo que les ha llevado a considerar cambiar de empleo e incluso de carrera.¹⁵

Los factores que impactan la salud del empleado abarcan aspectos relacionados con la estructura organizativa, el ambiente laboral y las condiciones del entorno. Es crucial abordar estos elementos de manera eficiente y oportuna para reducir el riesgo de perjudicar la salud del trabajador. Esta preocupación no solo afecta el bienestar individual del empleado, sino también la calidad de la atención que brinda y puede contribuir al aumento de los costos sociales.¹⁶

Dimensiones

- Condiciones ambientales: Abarcan el entorno físico en el que una persona realiza sus tareas, considerando tanto las comodidades como las restricciones que puedan presentarse en él, como el ruido, la temperatura, la iluminación y la ventilación deficientes. Además de estos aspectos físicos, también se incluyen factores psicológicos, organizativos y de seguridad. La exposición prolongada a condiciones adversas puede resultar en el desarrollo de enfermedades relacionadas con el trabajo.¹⁷
- Condiciones de tiempo: Se refiere a la administración del tiempo, que implica la distribución de las horas de trabajo efectivas, las horas extras y los períodos de descanso. El hecho de tener jornadas laborales frecuentes que superen las horas previstas puede llevar al trabajador a experimentar sobrecarga laboral y estrés, lo que repercute negativamente en su bienestar.¹⁸
- Condiciones sociales: Se trata del entorno en el que surgen las interacciones naturales entre los colegas de trabajo, las cuales pueden dar lugar a la formación de lazos de amistad y redes de apoyo mutuo. Sin embargo, también es posible que surjan conflictos interpersonales que afecten el ambiente laboral y pongan en peligro la salud del trabajador. Estos aspectos tienen un impacto significativo en el bienestar general dentro de la organización.¹⁸

Percepción de sobrecarga laboral

Percepción

La percepción se define como un procedimiento cognitivo de la mente que implica la identificación, interpretación y asignación de significado a las sensaciones adquiridas del entorno físico y social. Este proceso incluye la influencia de otros procesos mentales como el aprendizaje, la memoria y la capacidad de simbolización, los cuales contribuyen a la

formación de juicios y discernimientos acerca del entorno que nos rodea.¹⁹

Proceso de percepción

El proceso perceptivo implica mecanismos tanto conscientes como inconscientes que operan en la psique humana. A diferencia de la perspectiva que limita la percepción al ámbito consciente, se han desarrollado enfoques psicológicos que consideran la percepción como un proceso construido de manera involuntaria. Estos enfoques señalan la intervención de la selección de preferencias, prioridades y diferencias cualitativas y cuantitativas del individuo en lo que percibe, un proceso conocido como preparación. Al mismo tiempo, refutan la idea de que la conciencia y la introspección sean elementos esenciales de la percepción.¹⁹

Sobrecarga laboral

De Arco (2013)²⁰ y Rivera D. (2018)²¹, sostienen que, la sobrecarga laboral se define como una carga de responsabilidad que implica un estrés significativo tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Esta carga puede manifestarse en forma de exceso de tareas, deterioro psicológico y demandas excesivas de habilidades, destrezas y conocimientos, lo que puede resultar en niveles elevados de agotamiento emocional y físico para los profesionales.

Para Guerra (2013)²² La sobrecarga laboral se refiere a la situación en la que los empleados se ven obligados a superar sus capacidades físicas y/o mentales debido a la carga excesiva de trabajo que deben afrontar durante su jornada laboral.

Gil-Monte, García y Caro (2006)²³ señalaron que la sobrecarga laboral se asocia con una carga excesiva o un volumen de trabajo abrumador que los profesionales de las organizaciones deben manejar. Además,

implica sentimientos y estados de estrés y fatiga, los cuales surgen de la sensación de no poder satisfacer las demandas o requisitos del empleo, sintiendo que las capacidades del profesional están siendo superadas.

Veloutsou y Panigyrakis (2004)²⁴, expresaron que la sobrecarga laboral se manifiesta cuando el empleado percibe que las exigencias laborales superan sus habilidades y recursos disponibles para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva dentro de un tiempo determinado.

Percepción de sobrecarga laboral

De lo revisado podríamos decir que percepción de sobrecarga laboral es el proceso psicológico de una vivencia importante, respecto a demandas laborales extenuantes a través del cual se manifiestan física, psicológica o socialmente.

Sobrecarga laboral en enfermería

Se refiere a cualquier reacción que una enfermera(o) pueda tener frente a situaciones demandantes que surgen en su práctica diaria, lo que revela su capacidad para enfrentar la presión laboral generada por el entorno de trabajo con el objetivo de brindar atención al paciente. Además, estas condiciones laborales se observan en diversos servicios hospitalarios, como en la unidad de cuidados intensivos, donde se registran más manifestaciones estresantes, mientras que en la unidad de cuidados médico-quirúrgicos se evidencia una mayor carga laboral.²⁵

La sobrecarga laboral se manifiesta cuando nos enfrentamos a un exceso de demandas que superan nuestras capacidades, tanto en términos cualitativos como cuantitativos. Este fenómeno representa un riesgo presente en todas las actividades laborales y se caracteriza por tareas excesivas, demandas que requieren habilidades, destrezas y conocimientos fuera de lo común, además de la atención a un elevado número de pacientes en distintas áreas de atención. Esta situación

conlleva a un aumento del agotamiento tanto emocional como físico en los profesionales que trabajan en el área de enfermería, lo que a su vez se traduce en un deterioro en la calidad del cuidado ofrecido al paciente.²⁶

La sobrecarga laboral puede presentarse en formas cualitativas y cuantitativas, manifestándose a través del exceso de tareas y demandas que requieren habilidades, destrezas y conocimientos extensos, lo cual conlleva a niveles elevados de agotamiento emocional y físico entre los profesionales de enfermería, y también impacta en la calidad del cuidado brindado.

La sobrecarga cuantitativa se origina cuando se deben realizar numerosos procedimientos en un periodo de tiempo limitado debido al volumen de trabajo, lo que resulta en una disminución de la eficiencia y eficacia de la enfermera.

Por otro lado, la sobrecarga cualitativa se refiere a la presión intelectual o mental excesiva en relación con los conocimientos y habilidades de la enfermera, más que a una carga excesiva de trabajo en sí misma, lo que dificulta el cumplimiento de sus responsabilidades habituales. Desde una perspectiva psicológica, la sobrecarga cuantitativa se relaciona con la insatisfacción laboral, la tensión y la baja autoestima, mientras que la sobrecarga cualitativa se asocia con la depresión, la irritabilidad y los trastornos psicosomáticos.²⁷

Dimensiones de la sobrecarga laboral

a) Sobrecarga mental.

La sobrecarga laboral se vincula estrechamente con la ejecución de las actividades propias de la enfermería y la relación enfermero-paciente que supervisan, constituyendo un conjunto de exigencias psicofísicas a las que se enfrenta en su jornada laboral habitual. Cuando la carga mental resulta excesiva, puede surgir la fatiga, que se define como la reducción de la capacidad física y mental del individuo después de haber realizado un trabajo durante un período

específico de tiempo. Esta fatiga puede manifestarse en forma física, mental y/o psicoafectiva, teniendo un impacto negativo en la atención brindada por la enfermera.²³

La presión del tiempo se refiere a la percepción válida de una carga laboral excesiva, que implica lidiar con una fuerza externa presente en cada proceso productivo. Bajo esta presión, la persona se siente observada, controlada y obligada a cumplir con su función social. En otras palabras, se trata de la capacidad de las personas para ser eficientes incluso cuando trabajan en condiciones difíciles.

La atención se define como un acto consciente y deliberado de voluntad en cada actividad humana, destinado a brindar asistencia al prójimo. Esta asistencia se caracteriza por una dedicación que implica una escucha activa, con el objetivo principal de promover el bienestar social como el propósito fundamental de la intervención. Además, se reconoce como la habilidad para ayudar a satisfacer las necesidades básicas del usuario.

La concentración se define como la habilidad mental para llevar a cabo una tarea con meticulosidad incluso en circunstancias adversas y complejas que involucran múltiples interrelaciones. Requiere de una preparación adecuada y un nivel de razonamiento suficiente para comprender y procesar la información de manera eficaz, haciendo uso de los avances en ciencia y tecnología disponibles.

La culpabilidad se caracteriza por ser una percepción de un sentimiento negativo en relación con las acciones diarias o prácticas, ya sea que estas se realicen de manera correcta o incorrecta. Este sentimiento tiene raíces en lo cultural o lo familiar y está estrechamente ligado a una actitud de conformismo por parte de las personas, que se resisten al cambio o a la innovación. Esta actitud puede generar un conformismo en el trabajo y dar lugar a dudas y cuestionamientos internos.

La iniciativa se define como una característica personal que se manifiesta en la generación de ideas y la disposición para emprender

acciones laborales. Aquellos que poseen esta cualidad suelen demostrar una actitud positiva y tienen la capacidad de liderar, dirigir y trabajar de manera proactiva dentro de una estructura social u organizacional. Estas personas suelen ser bien aceptadas en su entorno social debido a su proactividad y capacidad para tomar la iniciativa.

El aislamiento social se refiere al acto deliberado de apartarse o distanciarse del grupo social, generalmente como resultado de una actitud negativa asociada a una baja autoestima. Quienes experimentan este fenómeno tienden a crear su propio espacio limitado, marcado por sus propias restricciones y perspectivas distintas a las del resto del grupo social. Este comportamiento tiene raíces en experiencias familiares, que pueden remontarse a la infancia, y puede manifestarse en inseguridad y timidez. Integrarse o trabajar en colaboración con otros puede resultar difícil para estas personas, quienes pueden sentirse cohibidos y restringidos en su libertad de acción.²³

El horario laboral se define como el período durante el cual se espera que un empleado cumpla con un número específico de horas de trabajo. Aunque suele haber momentos designados para descansos o relajación, la flexibilidad de estos intervalos depende en gran medida de la dinámica y la intensidad del trabajo. En ocasiones, el horario de inicio puede ser fijo, mientras que la hora de finalización se determina según el progreso y las exigencias laborales. La estructura del horario laboral puede variar según las negociaciones colectivas y la naturaleza específica del trabajo, aunque siempre está sujeta a las disposiciones establecidas por la legislación laboral. Las relaciones de dependencia en el entorno laboral se refieren a una estructura de subordinación jerárquica donde los empleados deben obedecer órdenes y seguir indicaciones específicas. Este tipo de relación suele involucrar a personas con niveles académicos más bajos, aunque constituyen una parte significativa de la fuerza laboral. En cualquier organización, todos los individuos dependen de otros

para llevar a cabo sus funciones o tareas asignadas, siendo la mayoría de ellos empleados asalariados con diversas condiciones laborales.

La solicitud de ayuda se refiere a la acción voluntaria de pedir asistencia o atención para satisfacer una necesidad específica. Todos tenemos limitaciones en nuestra capacidad para abordar ciertas situaciones, y cuando estas limitaciones se ven superadas, es común que recurramos a otros en busca de ayuda para resolverlas. En el ámbito laboral, esto se manifiesta cuando los empleados solicitan una mayor atención o apoyo para cumplir con sus responsabilidades laborales.²⁷

b) Sobrecarga física.

Según Parra (2010)²⁷, este conjunto de necesidades se refiere a los aspectos anatómicos y fisiológicos que experimentan cambios significativos en el estado de salud física como resultado de la realización de esfuerzos físicos durante la duración de la jornada laboral. Estas necesidades tienen características distintivas que incluyen diversas posturas adoptadas, movimientos específicos durante la jornada laboral, expresiones posturales, la intensidad de la fuerza aplicada, la coordinación de movimientos, la manipulación de equipos y el desplazamiento de cargas.

Cuando las demandas laborales superan la capacidad física del individuo para llevar a cabo sus tareas, lo que resulta en alteraciones en la anatomía y fisiología humanas, se denomina sobrecarga física. Esta situación puede poner en riesgo la salud física del enfermero, por lo que es crucial definir indicadores para evaluarla. La fuerza física se refiere al esfuerzo necesario para mover o desplazar un objeto específico, y en términos físicos, se trata de la magnitud vectorial requerida para este propósito, que es esencial para medir la intensidad del esfuerzo.

La mecánica corporal es una disciplina que se centra en el estudio del equilibrio y los movimientos del cuerpo humano con el objetivo de movilizar objetos con el menor gasto de energía posible. Este

campo implica el uso adecuado de la postura y el equilibrio del cuerpo en relación con la línea axial o el centro de gravedad. Es fundamental comprender y aplicar los principios de la mecánica corporal, ya que implican la coordinación y el equilibrio en el uso correcto de los músculos y el esqueleto, lo que permite conservar energía y prevenir la fatiga física.

La prolongación de la jornada laboral se define como el tiempo adicional que se dedica al trabajo después de haber concluido oficialmente la jornada laboral. En muchas ocasiones, este tiempo extra no se compensa económicamente, aunque es necesario para cumplir con las tareas programadas. Esta extensión de la jornada es especialmente común en servicios esenciales que no pueden detenerse por falta de personal de reemplazo. ²⁷

Las posturas o posiciones se refieren a las formas en que el cuerpo se coloca de manera natural o aprendida para mantener el equilibrio y la alineación, ya sea para llevar a cabo actividades diarias o para mantenerse en determinadas circunstancias a lo largo del día.

El registro de actividades forma parte de la gestión de datos y consiste en almacenar información relevante sobre las actividades realizadas, funcionando como una especie de archivo de datos. Estos registros pueden ser utilizados tanto a nivel personal como profesional, y en algunos casos pueden servir como evidencia. Además, pueden ser objeto de auditorías o utilizarse en procedimientos legales si es necesario. ²⁷

Las cargas pesadas se presentan cuando el peso a mover excede el peso corporal, lo que puede dificultar su desplazamiento y movilización, requiriendo un mayor gasto de energía física y pudiendo provocar agotamiento. Esta situación puede manifestarse en gestos de resistencia al trabajo o problemas de salud como trastornos musculoesqueléticos, fatiga y cansancio. Actualmente, existen equipos diseñados para facilitar el manejo y transporte de cargas pesadas.

El esfuerzo muscular se refiere a la contracción de los músculos voluntarios, un proceso crucial para llevar a cabo diversas actividades, ya sean laborales o domésticas. Actualmente, se distinguen entre esfuerzos estáticos y dinámicos, los cuales implican la participación de elementos como la resistencia, la velocidad y la fuerza. La capacidad de realizar estas contracciones eficientemente puede depender en gran medida del nivel de entrenamiento físico.

El padecimiento de dolores se refiere a la experiencia subjetiva de dolor crónico, que en muchos casos resulta de las demandas laborales y es considerado un factor importante en la medicina ocupacional. La fibromialgia es una de las afecciones más comúnmente reportadas en este campo, causada a menudo por una manipulación inadecuada de los segmentos corporales, lo que puede provocar dolores en las articulaciones, tendones y otras estructuras articulares.

La apatía es una tendencia consciente a evitar la participación en cualquier tipo de actividad, y suele estar vinculada a individuos desmotivados que experimentan una sensación de debilidad muscular. Esta condición es característica de aquellos que están experimentando un agotamiento físico notable, mientras que otros pueden optar por permanecer en su propio entorno por comodidad. Además, es posible que aquellos que exhiben apatía sean estigmatizados debido a su actitud.²⁷

Teorías relacionadas a la sobrecarga del enfermero

En 1969, Dorothea Orem presentó la Teoría del Autocuidado, destacando su importancia como un componente esencial que abarca una amplia gama de áreas, que van desde la promoción de la salud hasta la rehabilitación del paciente. Orem enfatizó la relevancia del autocuidado tanto para los individuos como para los profesionales de la salud, subrayando el papel crucial de los enfermeros como agentes del cambio en el sistema de atención médica. Esta teoría resalta la necesidad de que los profesionales de la enfermería asuman la

responsabilidad de su propio cuidado, así como del cuidado de los demás.

El autocuidado se considera un comportamiento que depende tanto de la voluntad como de la responsabilidad individual, y a menudo tiene raíces ancestrales que se transmiten de generación en generación como parte de las prácticas diarias o estilos de vida. Estas prácticas no solo protegen la salud del individuo, su familia y su comunidad, sino también la salud y el equilibrio de su entorno natural. Sin embargo, a pesar de la importancia del autocuidado, las enfermeras a menudo se encuentran trabajando en condiciones desfavorables. Esto incluye enfrentarse a una sobrecarga laboral, jornadas prolongadas que a menudo exceden las 12 horas, turnos rotativos, trabajo nocturno y cambios frecuentes de asignaciones o unidades de trabajo. Además, tienen que lidiar con una carga emocional significativa debido al manejo de situaciones críticas con pacientes graves y exigentes. Estas condiciones hacen que las enfermeras estén más expuestas a una serie de riesgos, incluidos los biológicos, químicos, físicos y psicológicos, que representan amenazas para su salud y seguridad.²⁷

La meta paradigmas según la teorista Dorothea Orem

Persona: El individuo, como miembro fundamental de la sociedad, posee una compleja estructura que abarca aspectos biológicos, psicológicos, sociales y espirituales, los cuales están influenciados por su formación y contexto.

Salud: Se refiere al equilibrio entre la salud mental y física, destacando la importancia de la atención preventiva y el autocuidado como prácticas clave. Las enfermeras desempeñan un papel fundamental como promotoras de la salud, educando a la sociedad sobre hábitos saludables y ocupando un lugar primordial en la preservación de este valioso estado.

Entorno: Incluye tanto el ambiente físico, como la infraestructura presente en los entornos laborales y domésticos de las enfermeras, así como el entorno social que las rodea. Este último tiene una influencia

significativa en el comportamiento de la enfermera, ya que muchas de sus acciones están influenciadas por las enseñanzas recibidas y las relaciones con familiares, amigos y otras figuras importantes.

Enfermera: Profesional altamente capacitado con formación universitaria, poseedor de sólidos conocimientos en teorías y principios científicos. Su función principal es garantizar un cuidado humanizado, aplicando metodologías científicas para ofrecer atención de calidad en todas las etapas de la vida y participando activamente en la toma de decisiones con criterio y sentido común.²⁷

1.3. Definición de términos básicos

Sobrecarga. Es el exceso de actividades, con un menor tiempo a ser desarrolladas.²⁸

Sobrecarga Laboral. Se trata de una situación en la que las exigencias laborales superan tanto las capacidades físicas como mentales de los trabajadores, debido a la cantidad de trabajo que deben realizar durante su horario laboral.²²

Percepción. La percepción es un proceso complejo de la mente que implica la identificación, interpretación y asignación de significado a las sensaciones que se reciben del entorno físico y social. Este proceso se ve influenciado por otros procesos mentales como el aprendizaje, la memoria y la capacidad de simbolización.¹⁹

Enfermero. Son individuos que han completado la formación en enfermería, la cual se imparte en facultades específicas y se considera una carrera universitaria, aunque de duración más breve y con un nivel de conocimientos inferior al de la medicina. Su labor principal radica en proporcionar cuidados personales y especializados a los pacientes, tanto en entornos hospitalarios o de atención médica como en sus propios hogares.²⁹

Unidad de Cuidados Críticos. Se trata de unidades dentro del contexto hospitalario que están configuradas de manera específica para preservar las funciones vitales de pacientes que enfrentan un alto riesgo de mortalidad, con el propósito fundamental de facilitar su recuperación.³⁰

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la hipótesis principal

Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022

2.2. Variables y definiciones operacionales

Variables

Variable Independiente

Condiciones del entorno institucional.

Variable Dependiente

Percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos. Es la percepción de exceso de actividades, tareas e intervenciones que tiene que realizar un enfermero de la Unidad de Cuidados Críticos en relación con el número de pacientes que dependen de su cuidado, con repercusión mental y física.

Variables y definiciones operacionales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Índices	Instrumentos
Independiente Condiciones del entorno institucional del enfermero de cuidados críticos	Se define como cualquier atributo o circunstancia que puede ser cambiado o ajustado en términos de su cantidad o calidad; de del entorno de una institución y que puede tener un efecto o positivo o negativo en sus miembros.	Condiciones propias de una institución de salud que puede influir en el desarrollo de un procedimiento médico, o al brindar cuidados de enfermería, evidenciado por datos referidos por el enfermero. En la ficha de datos.	Nivel de Condición laboral	Bueno: De 36 a 50 Regular: De 26 a 35 Malo: De 10 a 25	Cuestionario de condición del entorno institucional del enfermero de cuidados críticos
Dependiente Percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos.	La sobrecarga laboral en la Unidad de Cuidados Críticos se refiere al exceso de responsabilidades, labores e intervenciones que un enfermero debe llevar a cabo en comparación con la cantidad de pacientes que requieren su atención, lo cual puede tener consecuencias tanto mentales como físicas.	Es el nivel de exceso de actividades que realiza el enfermero en la Unidad de Cuidados Críticos, percibida y referida por los enfermeros al aplicar el cuestionario.	Nivel de sobrecarga	Sobrecarga Alta (43 – 54) Sobrecarga Media (31 – 42) Sobrecarga Baja (18 –30)	Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El tipo de investigación utilizado fue el cuantitativo, dado que la recolección y análisis de datos se expresaron en términos numéricos, y se emplearon pruebas estadísticas para evaluar la hipótesis y abordar el problema de la investigación. Respecto al diseño del estudio, se optó por un enfoque no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. En términos descriptivos, se permitió la observación detallada y documentación del comportamiento de las variables estudiadas. Por su parte, el enfoque correlacional buscó establecer relaciones entre la variable independiente, variables asociadas y la variable dependiente, en este caso, el nivel de sobrecarga laboral del personal de enfermería. Además, el estudio fue transversal, ya que la recolección de datos se llevó a cabo en un único periodo temporal.

3.2. Diseño muestral

La población estuvo conformada por personal de enfermería de las Unidades de cuidados críticos de los servicios de Emergencia, Medicina, Cirugía, Pediatría y neonatología del Hospital Regional de Loreto, que hicieron un total de 55 enfermeros.

La muestra lo conformaron los 55 enfermeros de las Unidades de cuidados críticos de los servicios de Emergencia, Medicina, Cirugía, Pediatría y neonatología, del Hospital Regional de Loreto.

El muestreo fue el no probabilístico por conveniencia, los sujetos fueron seleccionados de acuerdo a los criterios de inclusión.

La selección de la muestra se realizó utilizando los criterios de inclusión y exclusión hasta completar el número total de la muestra.

a) Criterios de Inclusión:

- Enfermeros que tuvieron algún vínculo contractual con el Hospital Regional de Loreto.
- Enfermeros que laboraban en Unidades de Cuidados Críticos.
- Enfermeros que aceptaron y firmaron el consentimiento informado.

b) Criterios de Exclusión:

- Enfermeros que no aceptaron participar en la investigación.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

3.3.1. Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Se solicitó el permiso respectivo a la Decanatura de la Facultad de Enfermería de la UNAP, en donde se dió a conocer el propósito de la Investigación.
- b) Se solicitó autorización al director del Hospital Regional de Loreto, a través de la Decanatura de la Facultad de Enfermería donde se dio a conocer el propósito de la investigación y los responsables de los mismos y la presentación respectiva de la investigadora responsable portando el uniforme de salud pública.
- c) Luego de aceptada la solicitud de autorización por parte de la dirección del hospital, se coordinó con el Dpto. de enfermería para dar a conocer el objetivo de la investigación.
- d) Se identificó al personal de enfermería teniendo en cuenta los turnos rotativos en los diferentes servicios asistenciales.
- e) Se aplicó el consentimiento informado para participar en el estudio.
- f) Luego de la firma de aceptación para participar en el estudio se aplicaron los instrumentos de la investigación, siendo las siguientes: a) Cuestionario de condición del entorno laboral institucional del enfermero de Cuidados Críticos y Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos.
- g) La recolección de datos fue en horarios de tarde y noche de 3 a 4 horas por día, se portó el uniforme turqués con la respectiva identificación.
- h) Luego de la recolección de datos, se procedió a procesar la información recabada, haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 24, para un entorno de Windows XP profesional.

- i) Finalmente se elaboró el informe final que terminará con la publicación de los hallazgos de investigación

3.3.2. Técnica de recolección de datos

Se utilizó la técnica de encuesta como método para recabar información acerca de las variables investigadas.

3.3.3. Instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- a) Cuestionario de condición del entorno laboral institucional del enfermero de Cuidados Críticos, instrumento tomado del modelo de Ludeñas N. (2019), se evaluaron las condiciones laborales experimentadas por las enfermeras en el ambiente hospitalario mediante un cuestionario compuesto por diez ítems. Este cuestionario se estructuró en tres dimensiones: cinco ítems para evaluar las condiciones ambientales, dos ítems para las condiciones de tiempo y tres ítems para las condiciones sociales.
- b) El cuestionario tipo escala likert de medida empleada fue: 1 “Nunca”; 2 “Casi nunca”; 3 “A veces”; 4 “Casi siempre”; 5 “Siempre”. La escala valorativa menciona niveles y rangos, Buenas (36-50), Regulares (26- 35) y Malas (10-35).¹⁸
- c) Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos. Instrumento tomado del modelo elaborado por, Rivera A, Valle E. (2020). Constó de 18 ítems, distribuidos en dos dimensiones, sobrecarga física con 9 ítems y sobrecarga mental con 9 ítems.
Se evaluó de la siguiente manera:
 - Sobrecarga Alta (43 – 54)
 - Sobrecarga Media (31 – 42)
 - Sobrecarga Baja (18 –30).²³

Validez y confiabilidad

1. Cuestionario de condición del entorno laboral institucional del enfermero de Cuidados Críticos, fue evaluado por juicio de expertos que evaluaron las diez preguntas y validaron su consistencia interna. presentó una confiabilidad de 0.807, clasificado como instrumento altamente confiable.
2. Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos, que obtuvo alta validez y una confiabilidad originaria según la prueba estadística de Alfa Cronbach de 0.82

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el software estadístico SPSS versión 24 para llevar a cabo el análisis de los datos recopilados. Para este análisis, se aplicaron frecuencias simples y porcentajes, y los resultados se representaron en gráficos unidimensionales que mostraban los resultados de la variable en estudio.

Además, para analizar la correlación entre variables, se empleó la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrado (χ^2), con un nivel de significancia de $\alpha < 0.05$ y un grado de libertad (gl) igual a 1. Los resultados de esta prueba se presentaron en una tabla bidimensional que mostraba la relación entre las variables en estudio.

3.5. Aspectos éticos

El proyecto de tesis fue sometido a revisión por parte del Comité de Ética de la Unidad de Investigación de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Tras examinarlo, el Comité dio su aprobación al proyecto al determinar que se trataba de una investigación de riesgo mínimo. Esta calificación se basó en que no se llevaron a cabo procedimientos invasivos, se respetaron los derechos humanos y se aplicaron los principios bioéticos en todas las etapas del estudio.

Se respetaron y aplicaron los principios éticos durante el desarrollo de la investigación, los cuales incluyeron:

- **No Maleficencia:** Se aseguró que el personal de enfermería no sufriera daños físicos, emocionales o sociales, y se mantuvo su integridad moral en todo momento. Se preservó su identidad y se evitó cualquier perjuicio a la imagen de la institución.
- **Justicia:** Se garantizó que todos los individuos tuvieran los mismos derechos, sin importar su nivel de desarrollo o estado físico, así como sus características raciales, sociales, políticas, económicas o religiosas. Todos los miembros del personal de enfermería tuvieron la misma oportunidad de participar en la investigación.
- **Beneficencia:** Se brindó apoyo y orientación continua al personal de enfermería que participó en el estudio, desde el inicio hasta la finalización de la investigación. Se resolvieron todas las dudas que surgieron y se respetó su tiempo y capacidad para tomar decisiones.
- **Autonomía:** Se priorizó el enfoque centrado en la persona, lo que implicó proporcionar información clara y comprensible, escuchar activamente, mostrar empatía y comprender las situaciones, expectativas y deseos individuales. La participación en la investigación fue voluntaria y libre, como se evidenció mediante la firma voluntaria del consentimiento informado antes de recopilar datos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tabla 1: Caracterización del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA

Caracterización	n	%
Edad ($\bar{X} \pm S$)	45,6 \pm 7,9	
25 a 35 años	5	9,1
36 a 45 años	25	45,5
46 a 55 años	19	34,5
56 a más años	6	10,9
Sexo		
Masculino	6	10,9
Femenino	49	89,1
Nivel académico		
Licenciada	25	45,5
Especialista	26	47,2
Maestría	4	7,3
Tiempo de servicio en la institución		
Menos de 1 años	2	3,6
1 a 5 años	10	18,2
6 a 10 años	16	29,1
Más de 10 años	27	49,1
Tipo de turno laboral		
Rotativo	53	96,4
Permanente	2	3,6
Total	55	100,0

La tabla 1, nos muestra que de 55 (100) enfermeros de cuidados críticos, el 45,5% tenían edades entre 36 y 55 años, el 34,5% de 46 a 55 años de edad, el 10,9% de 56 a más años de edad y solo el 9,1% de 25 a 35 años de edad. El 89,1% fueron de sexo femenino y solo el 10,9% de sexo masculino. El 47,2% tenían nivel académico de especialistas, el 45,5% eran solo licenciadas y el 7,3% tenían grado académico de maestría. El 49,1% tenían tiempo de servicio en la institución más de 10 años, el 29,1% de 6 a 10 años, el 18,2% de 1 a 5 años y solo el 3,6% menos de 1 año. El 96,4% tenían tipo de turno laboral rotativo y solo el 3,6% turno permanente.

Tabla 2: Entorno institucional del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA

Entorno institucional	n	%
Bueno	2	3,6
Regular	19	34,5
Malo	34	61,8
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario de condición del entorno institucional.

La tabla 2, nos muestra que, respecto al entorno institucional, que de 55 (100%9) enfermeros de cuidados críticos, evalúan como malo en 61,8%, el 34,5% como regular y solo el 3,6% como bueno.

Tabla 3: Percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del MINSA.

Percepción de sobrecarga laboral	n	%
Alta	0	0,0
Media	52	94,5
Baja	3	5,5
Total	55	100,0

Fuente: Cuestionario de percepción de sobre carga laboral.

La tabla 3, nos muestra respecto a la percepción de sobrecarga, que de 55 (100%) enfermeros de cuidados críticos el 94,5% percibe sobrecarga laboral media, el 5,5% lo percibe como sobrecarga baja.

Tabla 4: Entorno institucional y percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA.

Condición del entorno	Percepción de sobrecarga laboral				Total	
	Media		Baja		n	%
	n	%	n	%		
Bueno	0	0,00	2	3,6	2	3,6
Regular	18	32,7	1	1,8	19	34,5
Malo	34	61,8	0	0,00	34	61,8
Total	52	94,5	3	5,5	55	100,0

Rho =-0,409 p= 0,002

Al aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se estimó el coeficiente de correlación de -0,409 significativo ($p=0,002$), es decir se acepta la hipótesis planteada, existe relación estadística entre el entorno institucional y la sobrecarga laboral. El entorno institucional bueno se asocia con baja sobrecarga y viceversa.

Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables entorno institucion y sobrecarga laboral

Variables	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Entorno institucional	0,388	55	0,000
Sobrecarga laboral	0,540	55	0,000

Fuente: Elaboración propia.

Según la tabla, las variables de estudio no presentan distribución normal ($p < 0,05$). Para verificar la hipótesis de investigación se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 6: Efecto de las dimensiones en las variables entorno institucional y sobrecarga laboral

			Condiciones ambientales	Condiciones de tiempo	Condiciones sociales	Sobre carga mental	Sobrecarga física
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Rho	----				
		p					
	Condiciones de tiempo	Rho	,731**	----			
		p	0,000				
	Condiciones sociales	Rho	,434**	,471**	----		
		p	0,001	0,000			
	Entorno institucional	Rho	,992**	,729**	,499**		
		p	0,000	0,000	0,000		
	Sobrecarga mental	Rho	-,779**	-,558**	-,400**	----	
		p	0,000	0,000	0,002		
	Sobrecarga física	Rho	-,664**	-,510**	-,403**	0,168	----
		p	0,000	0,000	0,002	0,219	
	Sobrecarga laboral	Rho	-,954**	-,707**	-,428**	,831**	,638**
		p	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000

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

Fuente: Elaboración propia.

Las condiciones ambientales tienen mayor impacto en el entorno institucional (0,992) y el de menor impacto las condiciones sociales (0,499).

Con respecto a la sobrecarga laboral, recibe mayor efecto del aspecto mental y en menor escala del aspecto físico.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue Determinar la relación que existe entre las condiciones del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022; y, en base a los hallazgos, se discuten los siguientes resultados.

Respecto a las características del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA; sobre la edad, el 45,5% (25) tenían de 36 a 45 años, el 34,5% (19) tenían de 46 a 55 años, el 10,9% (6) tenían de 56 a más años y el 9,1% (5) restante, de 25 a 35 años. Sobre el sexo, el 89,1% (49) fueron del sexo femenino y el 10,9% (6) restante, del sexo masculino. Sobre el nivel académico, el 47,2% (26) fueron especialistas, el 45,5% (25) fueron licenciadas y el 7,3% (4) restante, contaban con maestría. Sobre el tiempo de servicio en la institución, el 49,1% (27) tenían más de 10 años, el 29,1% (16) tenían de 6 a 10 años, el 18,2% (10) tenían de 1 a 5 años y el 3,6% (2) restante, menos de 1 año. Sobre el tipo de turno laboral, el 96,4% tenían turno rotativo y el 3,6% (2) restante, turno permanente.

Referente a la variable Entorno institucional en los enfermeros de cuidados críticos, el 61,8% (34) manifestaron contar con un entorno institucional “malo”, el 34,5% (19) un entorno institucional “regular” y el 3,6% (2) restante, un entorno institucional “bueno”.

Respecto a la variable Percepción de sobrecarga laboral en los enfermeros de cuidados críticos, el 94,5% (52) percibieron una sobrecarga laboral “media” y el 5,5% (3) restante, una sobrecarga laboral “baja”.

En cuanto a la relación entre el entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral de enfermeros de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos, se demostró que existe relación entre ambas variables al obtenerse un coeficiente de correlación de -0,409 significativo ($p=0,002$) mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, dejando como conclusión que, mientras mejor sea el entorno laboral, al nivel de

sobrecarga será más bajo. Este hallazgo coincide con Pruna D. (2022)⁹, en una investigación sobre Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos, en la que se pudo demostrar que existe asociación entre las condiciones del entorno laboral y la sobrecarga en el personal de enfermería, siendo así que las condiciones de trabajo del personal afectaron en un alto porcentaje de estrés sobrecarga y enfermedades del personal.

Así mismo, Galicia K. (2023)⁸, en un estudio sobre las condiciones laborales y la actitud profesional de enfermeros en una unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, se encontró una relación entre las diversas dimensiones de las condiciones laborales y la actitud profesional. Este hallazgo se basó en la observación de condiciones individuales, intra y extralaborales, que mostraron una asociación significativa con la actitud profesional, ya que se registró un valor de p inferior a 0.050. Por lo que, se subraya la importancia de mejorar el entorno laboral y las condiciones de trabajo para promover la salud y el bienestar del personal de enfermería, así como para garantizar una atención de calidad para los pacientes.

Con relación al efecto de las dimensiones en las variables entorno institucional y sobrecarga laboral, se halló que las condiciones ambientales tuvieron un mayor impacto en el entorno institucional (0,992) y el de menor impacto las condiciones sociales (0,499). Para la sobrecarga laboral, se halló un mayor efecto del aspecto mental y en menor escala del aspecto físico. Este hallazgo, no coincide con Rodríguez B. (2022)¹¹ en una investigación sobre Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19, en la que encontró que el mayor impacto para la sobrecarga laboral fue en la dimensión física según el rendimiento y esfuerzo del personal de enfermería, con un 92% de incidencia en carga alta en el personal. Estas discrepancias resaltan la complejidad y la variabilidad de los factores que contribuyen a la sobrecarga laboral del personal de enfermería, que pueden estar influenciados por factores contextuales, temporales y específicos del entorno laboral. ⁹

Los resultados obtenidos ponen de relieve la complejidad y la multifacética naturaleza de la sobrecarga laboral en el ámbito de la enfermería, destacando la influencia diferencial de diversas dimensiones del entorno laboral. Es evidente que factores ambientales y sociales ejercen un impacto significativo en la percepción del entorno institucional, mientras que el aspecto mental parece ser el principal contribuyente a la sobrecarga laboral, seguido por el aspecto físico. Estas conclusiones enfatizan la importancia de adoptar un enfoque integral para abordar las condiciones laborales y el ambiente de trabajo del personal de enfermería, reconociendo la interrelación entre diversos aspectos de su experiencia laboral. Además, estos hallazgos tienen implicaciones significativas para el desarrollo e implementación de intervenciones destinadas a mitigar la sobrecarga y fomentar la salud y el bienestar del personal de enfermería. Este enfoque no solo impacta en la calidad de vida laboral de los profesionales, sino también en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1. De las características del enfermero de cuidados críticos, el 45,5% (25) tenían de 36 a 45 años, el 89,1% (49) fueron del sexo femenino, el 47,2% (26) fueron especialistas, el 49,1% (27) tenían más de 10 años de servicio en la institución y el 96,4% tenían turno rotativo.
2. Del Entorno institucional en los enfermeros de cuidados críticos, el 61,8% (34) manifestaron contar con un entorno institucional “malo”, el 34,5% (19) un entorno institucional “regular” y el 3,6% (2) restante, un entorno institucional “bueno”.
3. De la Percepción de sobrecarga laboral en los enfermeros de cuidados críticos, el 94,5% (52) percibieron una sobrecarga laboral “media” y el 5,5% (3) restante, una sobrecarga laboral “baja”.
4. Al establecer asociación entre el entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral, se demostró que existe relación entre ambas variables ($-0,409$ ($p=0,002$)). Así mismo, sobre las dimensiones en las variables, se halló que las condiciones ambientales tuvieron un mayor impacto en el entorno institucional (0,992) y para la sobrecarga laboral, se halló un mayor efecto del aspecto mental (0,831).

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

1. Para las autoridades de la Gerencia Regional de Salud (GERESA) y los establecimientos de salud de la región, se recomienda implementar programas de monitoreo continuo de las condiciones de trabajo en los establecimientos de salud, lo que permitiría identificar y abordar los factores ambientales y sociales que contribuyen a la sobrecarga laboral del personal de enfermería. Además, asignar recursos adicionales para mejorar las condiciones laborales, como la optimización de la infraestructura hospitalaria, la dotación adecuada de equipos y materiales, y la implementación de estrategias para reducir la carga de trabajo administrativo, sería fundamental para garantizar un entorno laboral saludable y sostenible.
2. Para los Directivos del Hospital Regional de Loreto, se sugiere establecer políticas internas que promuevan un ambiente de trabajo saludable y apoyen el bienestar físico y mental del personal de enfermería. Esto incluiría la implementación de programas de apoyo psicológico y acceso a servicios de salud mental, así como la provisión de capacitación continua sobre manejo del estrés y técnicas de afrontamiento. Además, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la institución ayudaría a fortalecer la moral y la satisfacción laboral del personal de enfermería.
3. A la decanatura de la facultad de enfermería de la UNAP, se les sugiere revisar y actualizar el currículo de la carrera de enfermería para incluir contenidos relacionados con la gestión del estrés y el autocuidado del personal de enfermería. Preparar a los futuros profesionales para enfrentar los desafíos del entorno laboral sería esencial, así como proporcionarles las herramientas y habilidades necesarias para cuidar de sí mismos mientras brindan atención de calidad a los pacientes.

4. Para los estudiantes de enfermería, se recomienda participar activamente en programas de sensibilización y educación sobre la importancia del autocuidado y la prevención del estrés en el ejercicio de la enfermería. Además, involucrarse en prácticas que fomenten un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre los compañeros de estudio y futuros colegas sería beneficioso para desarrollar habilidades de afrontamiento y fortalecer el bienestar emocional y mental.

5. A la población en general, se les insta a reconocer y valorar el arduo trabajo del personal de enfermería, promoviendo una cultura de respeto y reconocimiento hacia su labor en la atención de la salud. Colaborar activamente con las autoridades y los establecimientos de salud para garantizar condiciones laborales seguras y adecuadas para el personal de enfermería también sería de gran ayuda, ya que contribuiría a la calidad de la atención brindada a todos los pacientes y al bienestar de quienes dedican sus vidas a cuidar de otros.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Organización Mundial de Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [sede Web]. Estados Unidos: OMS [acceso 27 de mayo 2022] [Internet]. 2019. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universalhealth&Itemid=1926&lang=es
2. García Y. ¿Faltan enfermeras en España? Mal ratio enfermera paciente, contratos precarios y sobrecarga laboral [sede Web]. España: Newtral [acceso 26 de mayo de 2022] [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.newtral.es/faltan-enfermeras-espana-con-contratosprecarios/20201007/>
3. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia [trabajo Académico de Especialidad]. Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia [Internet]. 2021. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazquez_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Quintana D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Universidad Manizales [revista en Internet] 2020[acceso 28 de mayo 2022]. 20(1):123–32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
5. Hospital Regional de Loreto. Análisis de la Situación de Salud. Dirección general. Oficina de Epidemiología. Oficina de Calidad. Iquitos. Perú. 2019
6. Rubio S, Rodrigo I. Fuentes de Carga Mental en una Muestra de Enfermeros y Técnicos Auxiliares de Enfermería de Madrid (España).RIDEP [revista en Internet]2017[acceso 28 de mayo 2022]. 43(1):177–85. Disponible en: http://dx.doi.org/10.21865/RIDEP43_177

7. Gómez D, Granada M, García N. Factores asociados a la sobrecarga laboral en personal de enfermería en Hospital de tercer nivel de Cartagena, 2021. Universidad de Cartagena. Facultad de enfermería Cartagena. Bolívar. 2021. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/15153/DANIELA%20GOMEZ%20ESPITIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. Galicia K. Condiciones de trabajo y actitud profesional en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú. 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122280/Galicia_HK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Pruna D. Condiciones de trabajo del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *sapienza*. 2022 Setiembre 15; 3(5): p. 265 - 276. URL: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i5.487>
10. Trujillo N. Sobrecarga laboral del profesional de enfermería en unidad cuidados intensivos del Hospital María Auxiliadora, 2021. Universidad María Auxiliadora. Facultad de Ciencias de la Salud. Lima. Perú, 2022 <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/994/TRUJILLO%20PARDAVE%20NELSON%20-%20TRABAJO%20ACAD%20C3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Rodríguez B. Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de enfermería. Trujillo. Perú. 2022. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/19055/2/E%20706.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
12. Sánchez M. Carga laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de enfermería. Trujillo. Perú. 2020 <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16390/2/E%20655.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
13. Sánchez R. Sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2020. Universidad Autónoma de Ica. Facultad de Ciencias de la Salud. Programa

- Académico de Enfermería. Chincha. Perú. 2020. <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
14. Cornejo M, Tito J. “sobrecarga laboral y estrés en la enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa – 2018. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Facultad de enfermería. Arequipa. Perú. 2019. <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/9832/SEcocomo%26titi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 13. Escobedo V, Cornejo A. Carga laboral y cuidado humanizado desde la percepción del paciente. Servicio de Emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa 2017. URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3162> Fecha: 2017. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3162>
 15. Luengo C Sanhuesa O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería. Med. segur. trab. [Internet]. 2016 Dic [citado 2022 Nov 28]; 62(245): 368-380. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000500008&lng=es.
 16. Sabastizagal I, Astete J, Benavides F. Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. 2020 marzo; 37(1). DOI: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
 17. Ruiz H. Condiciones de empleo, trabajo y salud mental de profesionales jóvenes de enfermería y medicina en la ciudad de Bogotá D.C. Tesis de Maestría. URL: Bogotá: Pontificia Universidad 31 Javeriana; 2021. URL: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/61254/CONDICIONES%20DE%20EMPLEO%2c%20TRABAJO%20Y%20SALUD%20MENTAL%20EN%20PROFESIONALES%20JOVENES%20DE%20ENFERMERIA%20Y%20MEDICINA.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

18. Ludeñas N. Condiciones laborales y riesgo ocupacional de las enfermeras(os) del departamento de emergencia, complejo hospitalario Luis Saenz. [Tesis de Grado]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima; 2019. URL: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3740>
19. Vargas L. Sobre el concepto de percepción Alteridades, vol. 4, núm. 8, 1994, pp. 47-53 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Distrito Federal, México. 1994. <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
20. De Arco O. Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias, 2013. (Tesis Doctoral). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia
21. Rivera D. Sobrecarga laboral del personal de dos establecimientos de salud del distrito de San Juan de Lurigancho 2018. Universidad Cesar Vallejo. LIMA – PERU 2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28265/Rivera_TD.pdf?seq
22. Guerra, M. Afectación de la carga laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Diteca S.A. 2013. (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
23. Gil. P, García J, Caro. M. Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de enfermería. Revista Interamericana de Psicología, 2008. 42 (1), 113- 118.
24. Veloutsou, C, Panigyrakis, G. Consumer brand manager' job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. Journal of Marketing Management, 2004. 20, 105-131.
25. Basilio C. Sobrecarga laboral de la enfermera en épocas de pandemia COVID 19 Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta. Universidad Nacional de Trujillo. Facultad de enfermería. Trujillo. Perú. 2022.
26. Mejía P, Murga S. Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario,

Universidad Nacional de Trujillo – Perú. 2019. Universidad Nacional de Trujillo (Tesis de titulación). (citado 2020 Septiembre 20). Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11644>.

27. Rivera A, Valle E. Síndrome de burnout relacionado con la sobrecarga laboral en enfermeras de áreas críticas en pandemia Hospital María Auxiliadora, 2020. Universidad Interamericana. Facultad de Ciencias de la Salud. Carrera Profesional de Enfermería. Lima. Perú. 2020 <http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/110/TESIS%20FINAL%20RIVERA%20-%20VALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Sipión E. Sobrecarga laboral y sus consecuencias en los colaboradores. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela de Administración de Empresas. Chiclayo. Perú. 2019. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2625/1/TIB_SipionEcanEstefanny.pdf
29. Definición ABC
<https://www.definicionabc.com/ciencia/enfermera.php>
30. Aguilar C, Martínez C. La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. Med. crít. (Col. Mex. Med. Crít.) [revista en la Internet]. 2017 un [citado 2022 Nov 28]; 31(3): 171-173. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-89092017000300171&lng=es.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de Investigación	Pregunta de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo y Diseño de Estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumentos de recolección
Condiciones del entorno institucional y percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022	¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones del entorno institucional y percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022?	<p>General Determinar la relación que existe entre las condiciones del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022.</p> <p>Específicos Identificar las variables del entorno institucional del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA</p>	Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022.	El tipo de estudio es el cuantitativo Diseño descriptivo, no experimental, correlacional, transversal.	<p>La población lo conformarán todos los enfermeros de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del Minsa Iquitos, que hacen un total de 60</p> <p>La muestra lo conformarán los 60 enfermeros de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del Minsa Iquitos.</p>	<p>Cuestionario de condición del entorno institucional del enfermero de cuidados críticos</p> <p>Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos</p>

		<p>Evaluar la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del MINSA.</p> <p>Relacional la condición del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral de enfermeros de cuidados críticos de un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos.</p>			<p>El muestreo será el no probabilístico por conveniencia ya que se trabajará con el total de la población-</p> <p>Se procesará la información utilizando el paquete estadístico SPSS versión 24.0.</p>	
--	--	---	--	--	---	--

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE CONDICIÓN DEL ENTORNO INSTITUCIONAL DEL ENFERMERO DE CUIDADOS CRÍTICOS

Código:

PRESENTACIÓN:

Buenos días, mi nombre es Patriana Salas Noriega y Vanessa Chavez Angulo, egresadas de la especialidad en enfermería en cuidados críticos, Facultad de enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, la presente ficha de datos tiene por finalidad recolectar información sobre las variables sociodemográficas y condición del entorno laboral.

El instrumento es completamente anónimo y su participación será muy valiosa e importante, por lo que le solicito sinceridad y veracidad en sus respuestas.

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario, consta de 10 preguntas con alternativas de respuesta, usted deberá responder ante las preguntas vertidas según su característica y/o condición en la que labora.

Edad en años:.....

Sexo:

Nivel académico: Licenciada () Especialista () Magister () Doctorado ()

Tipo de turno laboral: Permanente () Rotativo ()

Tiempo de servicio en la institución:

CONTENIDO:

El cuestionario tipo escala likert de medida empleada es: 1 "Nunca"; 2 "Casi nunca"; 3 "A veces"; 4 "Casi siempre"; 5 "Siempre".

		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	Condiciones ambientales					
1.	Siempre hay una buena iluminación en las áreas donde realiza sus labores					

2.	Se maneja una buena temperatura adecuado en los ambientes desarrollados					
3.	Existen ruidos molestos durante su servicio					
4.	Se respeta el uso de las áreas para lo que fueron destinadas					
5.	Se dispone de las herramientas necesarias para su labor					
	Condiciones de tiempo					
6.	Se respeta las horas limite en su semana de trabajo					
7.	Se respeta sus días de descanso					
	Condiciones sociales					
8.	Considera que hay un buen clima organizacional					
9.	Considera que es adecuada la posición de sus superiores					
10.	Siente que sus jefes motivan las buenas relaciones entre el personal					

EVALUACIÓN:

- Bueno: De 36 a 50
- Regular: De 26 a 35
- Malo: De 10 a 25

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE SOBRECARGA LABORAL DEL ENFERMERO DE CUIDADOS CRÍTICOS

Autor: Nieto Polo Salinas, María Susana

Código:.....

I. PRESENTACIÓN

Buenos días, mi nombre es Patriana Salas Noriega y Vanessa Chavez Angulo, soy egresada de la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, el presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre el nivel de sobrecarga laboral de las enfermeras de los diferentes servicios asistenciales del Hospital Regional de Loreto.

Cabe mencionar que el instrumento es completamente anónimo y su participación será muy valiosa e importante, por lo que le solicito sinceridad y veracidad en sus respuestas.

II. INSTRUCCIONES

El cuestionario cuenta consta de 18 preguntas, con tres alternativas de respuesta: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).

Deberá marcar con una (X) donde corresponda su respuesta.

III. CONTENIDO

N°	ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	SOBRECARGA MENTAL			
1	¿Diga usted, percibe mucha presión para cumplir con su trabajo?			
2	¿Diga usted, el trabajo que realiza requiere de mucha atención?			
3	¿Diga usted, el cuidado de los pacientes delicados requiere mucha concentración?			

4	¿Diga usted, que su bajo rendimiento impide lograr mis objetivos en el trabajo?			
5	¿Diga usted, se siente desactualizado en el manejo de equipos y ventiladores que le genera cansancio?			
6	¿Diga usted tiene inestabilidad emocional, cambia de estados de ánimo muy a menudo?			
7	¿Diga usted se siente desmotivado en el trabajo que le impiden cumplir con su trabajo?			
8	¿Diga usted la exigencia es de mayor dedicación en la unidad de cuidados intensivos y emergencias?			
9	¿Diga usted para cumplir con su trabajo solicita ayuda a sus compañeras?			
	SOBREGARGA FÍSICA			
10	¿Diga usted siente que requiere de mayor fuerza física para desplazar equipos, maquinas, ventiladores?			
11	¿Diga usted siente que la utilización de la mecánica corporal favorece la movilizar pacientes obesos?			
12	¿Diga usted siente que se prolonga la jornada laboral (horario de salida) a falta de tiempo para cumplir con las actividades?			
13	¿diga usted tiene alineado su postura para permanecer parado tiempo prolongado?			

14	¿Diga usted el mobiliario (silla y escritorio) son ergonómicos para el trabajo correcto?			
15	¿Diga usted mantiene el ángulo de 90° el muslo y la espalda cuando está sentado?			
16	¿Diga usted siente en su trabajo demanda de mayor esfuerzo muscular?			
17	¿Diga usted, siente dolores de la: la cabeza, cadera o columna vertebral cuando realiza cargas pesadas?			
18	¿Diga usted siente apatía para cumplir con sus obligaciones laborales?			

IV. EVALUACIÓN

- Sobrecarga Alta (43 – 54)
- Sobrecarga Media (31 – 42)
- Sobrecarga Baja (18 –30)

V. OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

.....

Le agradezco por su colaboración

ANEXO 03
CONSENTIMIENTO INFORMADO

DATOS GENERALES:

Institución:

N° de Historia Clínica:.....

Fecha:

Código:.....

Estimado (a) Sr. (a), buenos días (tardes), mi nombre es Patriana Salas Noriega y Vanessa Chavez Angulo, egresada de la Especialidad en Cuidados Críticos de la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, actualmente estamos realizando un estudio de investigación sobre Condiciones del entorno institucional y percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022. Para ello le invito a participar voluntariamente en la presente investigación, la cual será de mucha importancia para el estudio.

El propósito de la investigación es, Determinar la relación que existe entre las condiciones del entorno institucional y la percepción de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos en un hospital de tercer nivel del MINSA Iquitos 2022. El procedimiento consiste en aplicar dos instrumentos: una Ficha de datos de condición del entorno institucional del enfermero de cuidados críticos y un Cuestionario de sobrecarga laboral del enfermero de cuidados críticos.

Riesgos, en ningún momento se afectará su integridad física ni moral.

Beneficios, su participación proporcionará valiosa e importante información que ayudará al Dpto. de enfermería del Hospital Regional de Loreto a organizar el requerimiento de personal de enfermería, teniendo en cuenta el bienestar y salud laboral del enfermero.

Privacidad, la información que usted nos proporcione será tratado por el investigador con mucha reserva y será anónima, se guardará su información a través de códigos y no con nombres, si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la

identificación de las personas que participaron en este estudio, sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento. Costos e incentivos, usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar con el presente estudio.

Derechos del paciente, si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno, si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al investigador.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Acuerdo

He leído la información proporcionada páginas arriba, realicé todas las preguntas que tengo en este momento.

Acepto voluntariamente participar en este estudio de investigación

----- Fecha: -----

N° DNI

Revocatoria

He leído la información proporcionada páginas arriba, realicé todas las preguntas que tengo en este momento.

No Acepto participar en este estudio de investigación

----- Fecha: -----

N° DNI

----- Fecha: -----

N° DNI Investigador