

Carga Laboral y Obstáculos de Rendimiento del Personal de Enfermería en Cuidados Intensivos

Workload and performance obstacles of nursing staff in intensive care

Para citar este trabajo:

Salazar, M., Venegas, A., y Alarcón, C. (2024) Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en cuidados intensivos. *Reincisol*, 3(6), pp. 1798-1817.
[https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)1798-1817](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)1798-1817)

Autoras:

María Auxiliadora Salazar Roldan

Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos

Ciudad: Quito, País: Ecuador

Correo Institucional: masalazarro@pucesd.edu.ec

Orcid <https://orcid.org/0009-0009-6032-5062>

Andrea Carolina Venegas Paute

Magíster en Gestión del Cuidado con mención en Unidades de Emergencia y Unidades de Cuidados Intensivos

Ciudad: Quito, País: Ecuador

Correo Institucional: acvenegasp@pucesd.edu.ec

Orcid <https://orcid.org/0009-0006-9868-8270>

MSc. Carmen María de Los Ángeles Alarcón Dalgo

Docente de la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Santo Domingo

Ciudad: Quito, País: Ecuador

Correo Institucional: cmalarcon@pucesd.edu.ec

Orcid <https://orcid.org/0000-0003-3241-0453>

RECIBIDO: 19 junio 2024

ACEPTADO: 26 julio 2024

PUBLICADO 21 agosto 2024

Resumen

El personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos (UCI) enfrenta una carga laboral significativa que afecta tanto su bienestar como la calidad de la atención brindada a los pacientes, el estudio tuvo como objetivo identificar los factores que contribuyen a esta carga laboral y los obstáculos que enfrenta el personal de enfermería en entornos críticos, con el fin de señalar áreas clave para mejorar el apoyo y la eficiencia del equipo de cuidados intensivos. Mediante una revisión sistemática de la literatura científica en bases de datos como Scielo, Medline, PubMed, Dialnet, Cochrane, Scopus y ScienceDirect, se analizaron artículos publicados entre 2020 y 2024 que abordan la carga laboral y el rendimiento en UCI, con un enfoque en las condiciones de trabajo del personal de enfermería. Los resultados mostraron que los enfermeros enfrentan una carga laboral elevada, marcada por el cuidado de un número considerable de pacientes críticos, la complejidad de los cuidados requeridos y la insuficiencia de recursos. Además, se identificaron obstáculos como la falta de formación continua, la presión por cumplir con estándares estrictos, la escasez de personal y las dificultades en la comunicación y coordinación con otros profesionales de la salud. Estas condiciones incrementan la fatiga, el estrés, reducen la satisfacción laboral y aumentan el riesgo de errores en la atención al paciente. El estudio concluye que es esencial implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales, como aumentar la dotación de personal, ofrecer formación continua y desarrollar protocolos que optimicen el flujo de trabajo y la comunicación en la UCI, para mejorar tanto la seguridad del paciente como el bienestar del personal de enfermería.

Palabras claves: Carga laboral, personal de enfermería, unidades de cuidados intensivos, rendimiento profesional, NAS.

Abstract

Nursing staff in intensive care units (ICUs) face a significant workload that affects both their well-being and the quality of care provided to patients. This study aimed to identify the factors that contribute to this workload and the obstacles faced by nursing staff in critical care settings, in order to point out key areas for improving the support and efficiency of the intensive care team. Through a systematic review of the scientific literature in databases such as Scielo, Medline, PubMed, Dialnet, Cochrane, Scopus and ScienceDirect, articles published between 2020 and 2024 addressing workload and performance in ICUs were analyzed, with a focus on the working conditions of nursing staff. The results showed that nurses face a high workload, marked by the care of a considerable number of critically ill patients, the complexity of the care required and insufficient resources. In addition, obstacles such as lack of ongoing training, pressure to meet strict standards, staff shortages, and difficulties in communication and coordination with other health professionals were identified. These conditions increase fatigue, stress, reduce job satisfaction, and increase the risk of errors in patient care. The study concludes that implementing strategies to improve working conditions, such as increasing staffing, offering ongoing training, and developing protocols that optimize workflow and communication in the ICU, is essential to improve both patient safety and the well-being of nursing staff.

Keywords: Workload, nursing staff, intensive care units, professional performance, NAS.

INTRODUCCIÓN

La sobrecarga laboral se refiere al exceso de tareas y responsabilidades que superan la capacidad física y mental de una persona, según lo mencionado por Torres (2020). En el ámbito de la enfermería, esta situación se manifiesta en largas jornadas laborales, la atención a un elevado número de pacientes y la presión para cumplir con estándares de atención en situaciones de emergencia. Whitebead y Weiss (2020) señalan que la sobrecarga no solo impacta la salud física y emocional del personal, sino que también puede afectar la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

Adicionalmente, Galinsky y Kim (2020) destacan que el rendimiento se refiere a la capacidad de una persona para desempeñar sus tareas de manera eficiente, en enfermería, el rendimiento se mide por la habilidad del personal para proporcionar cuidados de calidad, mantener una comunicación efectiva con pacientes y sus familias, y colaborar eficientemente con otros miembros del equipo de salud. Un rendimiento óptimo requiere no solo habilidades técnicas y clínicas, sino también competencias emocionales y de gestión del tiempo, como indica Wakefield et al. (2020).

El Nursing Activities Score (NAS) es un sistema que evalúa una variedad de actividades, desde cuidados básicos hasta intervenciones avanzadas, proporcionando una medida cuantitativa del tiempo y esfuerzo dedicados a cada paciente, el sistema permite a los administradores de salud y a los investigadores evaluar con precisión la carga de trabajo de enfermería, facilitando la planificación de recursos y la gestión del personal al captar tanto las actividades directas de cuidado como las tareas administrativas y de comunicación (Santos et al., 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce la sobrecarga laboral como un problema que afecta tanto a los trabajadores como a los pacientes, y advierte que puede conducir al agotamiento, reducir la calidad del cuidado y aumentar el riesgo de errores médicos (WHO, 2020), en respuesta, se promueven políticas y estrategias para crear entornos laborales más saludables, tales como la reducción de horas de trabajo excesivas, el incremento de recursos humanos y la mejora de las condiciones laborales (WHO, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (2020) aborda la carga laboral desde una perspectiva de derechos laborales, subrayando la necesidad de condiciones de trabajo justas y seguras. Además, señala que la sobrecarga puede causar enfermedades ocupacionales, accidentes laborales y disminuir la productividad. Para contrarrestar estos problemas, la OIT promueve la regulación de las horas de trabajo, el descanso adecuado y la provisión de recursos que permitan realizar las tareas de manera segura y eficiente (ILO, 2023).

En las unidades de cuidados intensivos, la relación entre el número de pacientes y el personal de enfermería es crucial para garantizar una atención de calidad. Papastavrou y Suhonen (2021) indican que en estas unidades, cada enfermera debería atender un máximo de dos pacientes para asegurar una vigilancia constante y respuesta rápida a necesidades críticas (p. 9). Sin embargo, el Sindicato de Enfermería (2021) reporta que cuatro de cada diez enfermeras en Unidades de Cuidados Críticos (UCI) en hospitales manejan más de dos pacientes a la vez.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha destacado la importancia de abordar la sobrecarga laboral en el personal de salud en las Américas, señalando que la escasez de personal, la alta demanda de servicios y la insuficiencia de infraestructura son factores que contribuyen a esta situación. Para mitigar estos efectos, la OPS recomienda la implementación de políticas de apoyo, la promoción de la salud mental y el bienestar del personal, así como el fortalecimiento de los sistemas de salud (OPS, 2020).

En cuanto a América Latina, la CEPAL y la OIT subrayan que las condiciones de trabajo en unidades de cuidados intensivos se han traducido en jornadas laborales prolongadas, alto estrés y presión constante sobre el personal de enfermería. Además de enfrentar situaciones críticas en el entorno hospitalario, el personal de enfermería también debe cumplir con sus responsabilidades familiares, lo que aumenta su carga de trabajo y estrés (CEPAL/OIT, 2020).

En Ecuador, la Organización Internacional del Trabajo señala que las condiciones laborales para los trabajadores de la salud en los últimos tres años se han visto afectadas por inestabilidad laboral, sobrecarga de trabajo, despidos, reducción de salarios y pagos atrasados, especialmente en el sector público. Los turnos de 24

horas continuas cada tres o cuatro días, dependiendo del número de profesionales de salud disponibles, son comunes en los hospitales, lo que agrava la carga horaria (OIT, 2022).

En este marco, emerge la pregunta de investigación: ¿Cómo afecta la carga laboral y los obstáculos en el rendimiento del personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos identificando los factores que interfieren con la capacidad para brindar atención de calidad en áreas críticas? Con este enfoque, se establece el objetivo general: Determinar los factores que inciden en la carga laboral y los obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos con el fin de proponer estrategias de mejora y optimización de la atención al paciente. Para el logro de este objetivo, se define como objetivos específicos: identificar los principales factores que generan carga laboral en el personal de enfermería, tales como el número de pacientes asignados, la complejidad de los casos y disponibilidad de recursos; analizar cómo la carga laboral afecta el rendimiento y la calidad de atención brindada, incluyendo el impacto en la fatiga, el estrés y la satisfacción laboral; evaluar los obstáculos específicos que enfrenta el personal de enfermería, para cumplir con sus responsabilidades, como la falta de tiempo, la alta demanda de tareas y la escasez del personal.

El estudio se centra en analizar la carga laboral y los obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos. Estas áreas de cuidado son críticas debido a la complejidad y gravedad de los casos que atienden, lo que exige un alto nivel de atención y precisión por parte del personal de enfermería. Desde una perspectiva social, este trabajo aborda la necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales en estas unidades, dado que la sobrecarga laboral afecta tanto la salud de los enfermeros como la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

La investigación contribuye al conocimiento sobre la gestión del personal de enfermería en entornos de alta presión. A través de este análisis, se pueden desarrollar nuevas teorías y modelos de intervención que mejoren la eficiencia y efectividad del personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos. Además, este estudio enriquece el campo académico de la enfermería al proporcionar información valiosa para estudiantes, profesionales en formación y

académicos, esencial para diseñar programas educativos que preparen a los futuros enfermeros para enfrentar los desafíos específicos de trabajar en estas unidades críticas.

Bases teóricas

Verderber et al. (2021).indica que la carga laboral en enfermería dentro de las unidades de cuidados intensivos es significativa debido a la complejidad y cantidad de tareas que los profesionales deben manejar, incluyendo el monitoreo constante de pacientes críticos y la realización de intervenciones técnicas bajo presión. Esta combinación de responsabilidades puede llevar al agotamiento físico y emocional, afectando la calidad del cuidado brindado.

Vaismoradi et al. (2020) subrayan que el entorno de las UCI es particularmente exigente debido a la gravedad de los pacientes, lo que requiere un monitoreo continuo y la realización de intervenciones complejas. La presión constante para tomar decisiones rápidas y precisas en situaciones críticas aumenta la demanda física y mental sobre el personal, lo que puede conducir al agotamiento.

Para evitar la sobrecarga de trabajo que pueda comprometer la calidad del cuidado y la salud del personal, es fundamental realizar análisis adecuados de la carga laboral en las UCI. Estos estudios permiten a los administradores de salud planificar y asignar recursos de manera efectiva, asegurando un entorno de trabajo sostenible y seguro.

Ramírez et al. (2021) indica que el número de pacientes asignados a cada enfermera y la variedad de tareas que deben gestionar son factores clave que aumentan la carga laboral. La necesidad de dividir la atención entre múltiples pacientes y la combinación de responsabilidades clínicas y administrativas pueden llevar al agotamiento, reduciendo la calidad del cuidado proporcionado.

Gee et al. (2021) explican que la escasez de personal y la insuficiencia de recursos son obstáculos importantes que afectan el rendimiento del personal de enfermería. La falta de personal adecuado obliga a las enfermeras a asumir una carga excesiva, lo que incrementa el riesgo de errores y disminuye la calidad de la atención. Además, la falta de equipo y recursos adecuados aumenta el estrés laboral.

La alta carga laboral puede comprometer la seguridad del paciente y la adherencia a los protocolos de cuidado. El agotamiento del personal de enfermería afecta su capacidad para brindar atención de calidad, aumentando la probabilidad de errores y deteriorando la comunicación y colaboración dentro del equipo de salud.

Torres (2020) explica que implementar estrategias para optimizar el flujo de trabajo, integrar tecnología que reduzca la carga administrativa, y proporcionar apoyo psicológico al personal son medidas clave para mejorar tanto el bienestar del personal como la calidad del cuidado. Establecer protocolos claros y asegurar una proporción adecuada de enfermeras por paciente también es esencial.

MATERIALES Y METODOS

El estudio adopta un enfoque de revisión sistemática para analizar la carga laboral y los desafíos de rendimiento que enfrenta el personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos. Hernández y Mendoza (2020) indican que el método permite recopilar y sintetizar de manera exhaustiva la evidencia empírica disponible, identificando áreas de consenso, discrepancias y vacíos en la literatura existente. El objetivo es proporcionar una base sólida que oriente futuras investigaciones y mejoras en las prácticas de atención médica.

Se emplea un enfoque cualitativo documental, ideal para explorar y comprender en profundidad las experiencias y percepciones del personal de enfermería, Zawacki et al. (2023) indica que el método permite un análisis detallado de documentos y textos relevantes, brindando una interpretación rica y contextualizada de cómo los enfermeros perciben y manejan la carga laboral en las UCI. La revisión incluye informes, guías clínicas y estudios previos significativos para identificar los factores que generan carga laboral y sus efectos en el rendimiento.

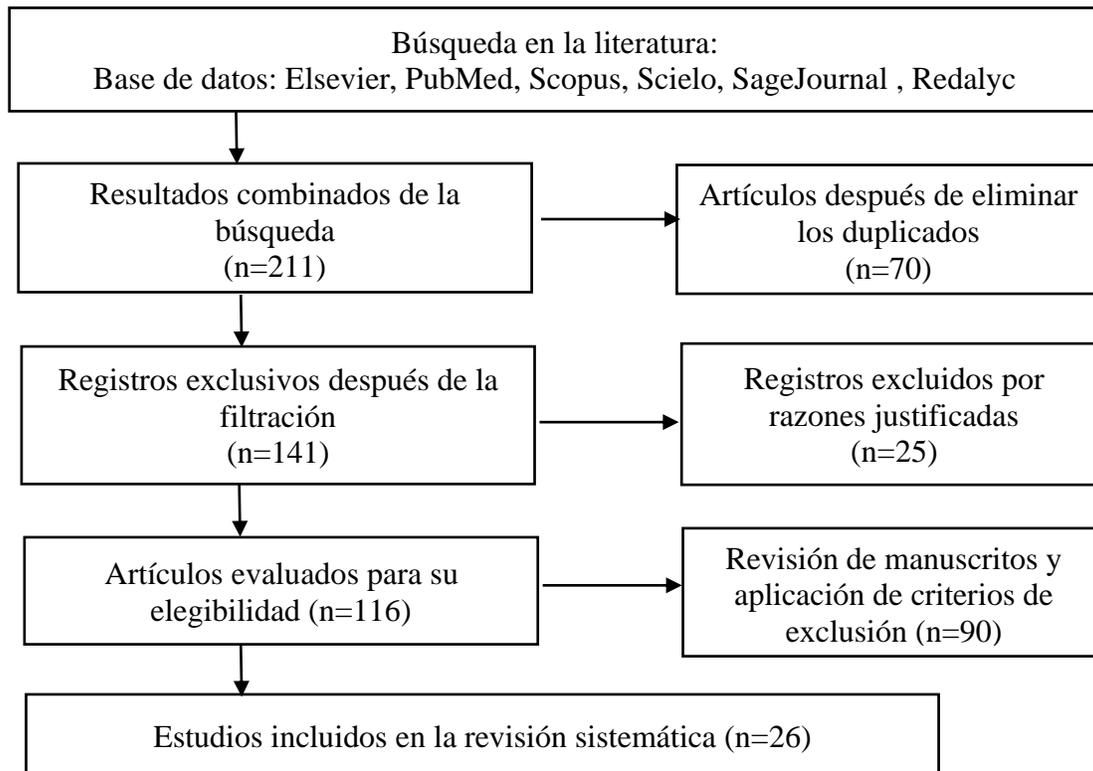
Arnau y Sala (2020), argumentan que el diseño de investigación se basa en una revisión bibliográfica narrativa, que organiza y contextualiza la información cualitativa existente sobre los desafíos en cuidados intensivos, el enfoque es valioso para explorar fenómenos complejos desde múltiples ángulos, permitiendo captar la diversidad de experiencias del personal de enfermería y destacando patrones y tendencias relevantes que puedan informar la toma de decisiones en políticas de salud.

Guevara y Verdesoto (2020) explican que el tipo de investigación sigue un proceso metódico de revisión sistemática, estructurado en varias etapas, desde la definición de la pregunta de investigación hasta la síntesis de datos. La búsqueda de literatura se realizó en bases de datos reconocidas como Scielo y PubMed, utilizando operadores booleanos para combinar palabras clave específicas. Esto aseguró la inclusión de estudios relevantes y de calidad sobre la carga laboral y los obstáculos de rendimiento en UCI.

Los criterios de inclusión se centraron en artículos publicados entre 2020 y 2024, en inglés, portugués y español, que evaluaran el rendimiento de enfermeros en UCI de adultos. Se excluyeron estudios que no se relacionaban directamente con el cuidado en UCI de adultos o que carecían de rigor científico. Los estudios seleccionados fueron organizados en una matriz de Excel para facilitar un análisis sistemático y exhaustivo de los datos recopilados.

Figura 1

Flujograma



Principales factores que generan carga laboral en el personal de enfermería, tales como el número de pacientes asignados, la complejidad de los casos y disponibilidad de recursos

La revisión de la literatura identifica varios factores clave que generan una carga laboral significativa en el personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos. Uno de los principales es el déficit de personal, lo que obliga a las enfermeras a atender a más pacientes de lo recomendado, aumentando su carga laboral hasta en un 35%, el exceso de pacientes por enfermera, en lugar de las proporciones ideales, refleja una alta presión en la gestión del tiempo y las tareas, afectando negativamente la calidad de la atención.

Acosta et al. (2023) y Cáceres et al. (2021), indican que la sobrecarga de trabajo a menudo resulta en que las tareas se realicen apresuradamente, lo que compromete tanto la calidad del cuidado como la seguridad de los pacientes. Garcez et al. (2022) y Banda et al. (2022) destacan que el tiempo insuficiente para completar todas las tareas de enfermería es un factor crítico, lo que lleva a las enfermeras a priorizar la cantidad sobre la calidad, afectando la atención personalizada que cada paciente debería recibir. Esto resalta la necesidad de ajustar la dotación de personal a la complejidad de los casos en cuidados intensivos.

Además de la falta de personal, la complejidad y gravedad de los pacientes en la UCI requieren una atención intensiva que, dada la insuficiente dotación de personal, no siempre es posible. Esto aumenta el estrés y la carga laboral de las enfermeras, quienes deben realizar procedimientos bajo presión constante, afectando tanto su bienestar personal como profesional.

Betancourt et al. (2020) y Nasirizad et al. (2021) indican que el estrés emocional relacionado con la presencia en la muerte de pacientes también es un factor significativo en la carga laboral. La exposición continua a situaciones de muerte y sufrimiento genera altos niveles de ansiedad y desgaste psicológico en las enfermeras, afectando su salud mental y aumentando la carga emocional del trabajo, el componente emocional añade una capa adicional de complejidad en su labor diaria, repercutiendo en su bienestar y desempeño profesional.

Venegas et al. (2022) señalan que la motivación y satisfacción laboral también son factores determinantes. Niveles medios de motivación y satisfacción pueden reducir el compromiso y la eficiencia del personal, lo que, combinado con un entorno físico deficiente y falta de recursos adecuados, incrementa la carga laboral. Estos factores físicos y emocionales se interrelacionan, creando un entorno de trabajo desafiante que impacta negativamente tanto en el bienestar del personal como en la calidad de la atención que proporcionan.

Afectación de la carga laboral en el rendimiento y la calidad de atención brindada, incluyendo el impacto en la fatiga, el estrés y la satisfacción laboral

Salazar et al. (2023), indican que la carga laboral es un factor crítico que influye directamente en el rendimiento y la calidad de la atención que el personal de enfermería puede ofrecer. Un nivel de trabajo excesivo puede generar problemas físicos y mentales, afectando la capacidad de los enfermeros para desempeñar sus funciones de manera efectiva y segura. Esto también puede conducir a insatisfacción laboral, frustración y una mayor rotación de personal, lo que a su vez disminuye la moral del equipo y la calidad de la atención en general.

Saedpanah et al. (2023) afirman que el agotamiento, o burnout, es una consecuencia prevalente de la sobrecarga laboral, especialmente en las unidades de cuidados intensivos, el síndrome se manifiesta como un desgaste físico y emocional que afecta profundamente a los enfermeros, llevándolos a experimentar sentimientos de cinismo, ineficacia y falta de realización personal. Estos efectos no solo deterioran la salud mental de los enfermeros, sino que también reducen su rendimiento laboral, lo que impacta negativamente en la calidad de la atención brindada.

Banda et al. (2022) afirman que el estrés laboral asociado a una alta carga de trabajo es otro factor significativo que pone en peligro la salud física y mental de los enfermeros, el estrés puede manifestarse en problemas de salud como migrañas, hipertensión y trastornos del sueño, así como en ansiedad y depresión. La presión constante y las altas demandas del trabajo pueden afectar la capacidad de los enfermeros para concentrarse y tomar decisiones críticas, comprometiendo así la seguridad de los pacientes.

Pruna (2022) añade que la calidad de la atención también se ve comprometida cuando las enfermeras están sobrecargadas. La necesidad de realizar procedimientos de manera apresurada para cumplir con las demandas laborales puede aumentar la probabilidad de errores, como errores de medicación, y disminuir la atención detallada que cada paciente necesita. Esto no solo pone en riesgo la seguridad del paciente, sino que también afecta la satisfacción laboral del personal, que se siente frustrado por no poder brindar la atención de calidad que se espera.

Acosta et al. (2022), explica que la carga laboral excesiva afecta negativamente la satisfacción laboral, lo que puede influir en la decisión de los enfermeros de permanecer en su puesto de trabajo. Factores como el estrés, las malas relaciones laborales y la percepción de una carga de trabajo injusta contribuyen a la insatisfacción laboral. Para mitigar estos efectos, es esencial que las instituciones de salud implementen estrategias efectivas para gestionar la carga laboral, mejorando las condiciones laborales y proporcionando el apoyo necesario para prevenir el agotamiento y mejorar la calidad de la atención brindada.

Obstáculos específicos que enfrenta el personal de enfermería, para cumplir con sus responsabilidades, como la falta de tiempo, la alta demanda de tareas y la escasez del personal.

El personal de enfermería en las unidades de cuidados intensivos enfrenta importantes obstáculos relacionados con un entorno físico deficiente y problemas con equipos en mal estado o mal ubicados. Poudyal y Sharma (2023) señala que un ambiente de trabajo desorganizado, con áreas congestionadas y problemas con la ubicación y mantenimiento de los equipos médicos, interfiere con el flujo eficiente del trabajo diario y aumenta la carga mental del personal. Esta situación no solo afecta la eficiencia operativa, sino que también pone en riesgo la seguridad del paciente al dificultar el acceso rápido a los equipos necesarios.

Pruna (2022) explica que la disminución del personal y la baja remuneración agravan estos problemas, incrementando el estrés y el agotamiento del personal de enfermería, la escasez de personal obliga a los enfermeros a asumir una mayor carga de trabajo, lo que compromete la calidad de la atención al reducir el tiempo disponible para cada paciente. La baja remuneración también desmoraliza al

personal, afectando su motivación y provocando una disminución en el rendimiento general.

Ullah et al. (2023), afirma que la sobrecarga de trabajo, junto con la falta de instalaciones adecuadas y supervisión, también afecta negativamente el desempeño del personal de enfermería. La falta de áreas de descanso y equipos bien organizados, así como la ausencia de una supervisión efectiva, aumenta la carga de trabajo y el estrés, dificultando la capacidad del personal para proporcionar una atención segura y de calidad. La supervisión inadecuada genera incertidumbre y falta de confianza en la toma de decisiones críticas.

Los pacientes con alta gravedad clínica y condiciones inestables requieren un seguimiento intensivo, lo que aumenta considerablemente la carga de trabajo de las enfermeras. Azadi et al. (2020) expone que el tiempo dedicado a tareas administrativas, el manejo de medicamentos y la necesidad de estar presentes continuamente al lado del paciente durante procedimientos críticos suman a la carga laboral. Estos factores combinados dificultan el desempeño eficiente y seguro del personal, impactando la calidad de la atención en estas unidades críticas.

DISCUSIÓN

La carga laboral y los obstáculos en el rendimiento del personal de enfermería constituye un indicador perjudicial para las instituciones públicas dentro del marco de la seguridad del paciente, por lo que representa en el ámbito sanitario, un problema real, que provoca efectos devastadores en el entorno social económico y laboral. La carga laboral del personal de salud es un problema ampliamente descrito dentro de las áreas asistenciales, por tanto, influye en los procesos de atención en salud.

En esta revisión sobre la carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en cuidados intensivos adultos, para lo cual se ha tomado como base la pregunta de investigación: ¿Cómo afecta la carga laboral y los obstáculos en el rendimiento del personal de enfermería en unidades de cuidados intensivos identificando los factores que interfieren para brindar atención de calidad en áreas críticas? Estos resultados son consistentes con estudios previos que han demostrado que la carga laboral y el agotamiento profesional son problemas comunes en el personal de enfermería en UCI.

Entre estos factores, el déficit de personal de enfermería emerge como el más significativo. Según Cáceres et al. (2021) destacan que la escasez obliga a las enfermeras a atender a más pacientes de lo ideal, aumentando su carga de trabajo y comprometiendo la calidad y seguridad de la atención, el hallazgo se ve sustentado en el artículo de Banda et al. (2022), que señala cómo la insuficiente dotación de personal no solo incrementa la carga laboral, sino que también obliga a las enfermeras a realizar procedimientos de manera apresurada, lo que afecta directamente en la calidad de la atención y la seguridad de los pacientes.

Núñez y Fernández (2023) en sus resultados subrayan que la complejidad y gravedad de los pacientes en UCI requieren una atención intensiva y personalizada que no siempre es posible debido al déficit de personal. Esta situación no solo incrementa la carga de trabajo, sino que también compromete la calidad de la atención brindada. La sobrecarga laboral resultante de esta dinámica se alinea con los hallazgos de Cáceres et al. (2021) y Banda et al. (2022), reforzando la relación entre el déficit de personal y la calidad de la atención.

Un hallazgo particularmente sorprendente es el impacto del estrés emocional en la carga laboral, como lo señalan Betancourt et al. (2020). El estrés por la presencia en la muerte de pacientes, frecuente en las UCI, contribuye significativamente al desgaste psicológico del personal de enfermería, añadiendo un grado mayor de complejidad a su labor, el aspecto emocional del trabajo es a menudo menos cuantificable pero no menos crucial, destacando la necesidad de apoyo psicológico y emocional para el personal de enfermería.

Los estudios revisados convergen en la importancia crítica de una adecuada dotación de personal para mitigar la carga laboral y mejorar la calidad de la atención en las UCI. Además, resaltan la necesidad de abordar el estrés emocional y mejorar las condiciones de trabajo para apoyar el bienestar y la eficacia del personal de enfermería.

Entre los efectos, asegura Banda et al. (2022) que las enfermeras a menudo desarrollan procedimientos de manera apresurada, lo que resulta en errores que comprometen la salud y la seguridad de los pacientes. Es por esto, como menciona Saedpanah et al. (2023), que la constante presión y las exigencias del trabajo afectan a los enfermeros, lo que repercute a su capacidad para concentrarse y tomar decisiones críticas.

Esta presión genera también en los enfermeros sentimientos de frustración e insatisfacción laboral, que como lo indica Salazar et al. (2023), lleva a una mayor rotación de personal y a una disminución en la moral del equipo de trabajo. Esto también es sustentado por Aljanfawi S. (2022), quien señala que no solo experimentan sentimientos negativos, como también una sensación de ineficacia y falta de realización personal.

Otro de los efectos que se presentan, Pruna (2022) menciona la insatisfacción laboral, lo que influye en su decisión de permanecer en su puesto de trabajo o buscar otras oportunidades, afectando la retención de personal en las instituciones de salud. Esto destaca que la presión y las exigencias resultan en un impacto significativo tanto en la seguridad del paciente, como en la moral y retención de enfermería.

En cuanto a los obstáculos que limitan el cumplimiento de enfermería dentro de estas áreas, menciona Ullah et al. (2023) que reducen la capacidad y afectan su desempeño, debido a que aumenta el tiempo necesario para realizar tareas esenciales; subrayan Bayu (2020) la necesidad de una supervisión, para minimizar estos obstáculos y promover un entorno más seguro y favorable.

Añade Fasoí et al. (2020), que también existen actividades que pueden llegar a obstaculizar los cuidados, que aunque son esenciales, consumen una cantidad significativa de tiempo y pueden distraer a las enfermeras de la atención directa al paciente. Algunas soluciones pueden incluir la delegación de tareas administrativas a personal especializado, la automatización de procesos de registro de datos, la capacitación y contratación de personal adicional para una vigilancia adecuada.

Se destaca la falta de un entorno físico adecuado, como lo menciona Poudyal y Sharma (2023), destacan que la falta de mantenimiento y la ubicación incorrecta de los equipos interfiere en el flujo deficiente del trabajo. A esto añade Comezaquira et al. (2021), no solo afecta la eficiencia operativa, sino que también pone en riesgo la seguridad del paciente, ya que el acceso rápido y fiable a los equipos es crucial en situaciones críticas.

Los estudios revisados resaltan varios obstáculos que afectan el desempeño del personal de enfermería, incluyendo la necesidad de supervisión adecuada, tareas esenciales que consumen mucho tiempo, y la falta de un entorno físico adecuado.

Abordar estos problemas mediante la delegación de tareas administrativas, la automatización de procesos, y la mejora del mantenimiento y la ubicación de equipos, es esencial para promover un entorno más seguro y eficiente que permita una mejor atención al paciente.

CONCLUSIÓN

La carga laboral y los obstáculos de rendimiento en el personal de enfermería en cuidados intensivos urgen la necesidad de reformar la gestión del trabajo y los recursos en estas unidades. A este aspecto, la combinación de la alta carga de pacientes, como la complejidad de los casos y limitaciones de recursos crea un entorno desafiante que no solo afecta la calidad de atención, sino también el bienestar del personal.

Los factores que generan carga laboral en el personal de enfermería contribuyen al estrés y agotamiento del personal, por lo que es relevante mejorar la distribución de tareas y las condiciones laborales, creando así un ambiente de trabajo más eficiente.

La fatiga y el estrés derivados de una alta carga de trabajo reducen la capacidad del personal para mantener un nivel óptimo de atención, aumentando el riesgo de errores y disminuyendo la satisfacción laboral. Abordar estos problemas es esencial para mejorar la calidad de la atención y la experiencia laboral del personal.

El personal de enfermería enfrenta numerosos obstáculos que afectan su capacidad para cumplir con sus responsabilidades, incluidos la falta de tiempo, la alta demanda de tareas y la escasez de personal. Estos obstáculos no solo dificultan la realización de tareas esenciales, sino que también impactan negativamente en la calidad del cuidado proporcionado y en el bienestar del personal. Evaluar estos obstáculos es fundamental para mejorar la planificación y gestión de recursos humanos, desarrollando estrategias para un entorno laboral más efectivo y eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, M., & Maya, G. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2). Obtenido de <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1698>

- Arnau, L., & Sala, J. (2020). *La revisión de la literatura científica: Pautas, procedimientos y criterios de calidad*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/recdoc/2020/222109/revliltcie_a2020.pdf
- Banda, Z., Simbota, M., & Mula, C. (2022). Nurses' perceptions on the effects of high nursing workload on patient care in an intensive care unit of a referral hospital in Malawi. *MC Nurs*, 21(1), 136. doi:10.1186/s12912-022-00918-x.
- Cáceres, D., Torres, L., & Romero, L. (2021). Factores asociados a la carga de trabajo de enfermería en tres Unidades de Cuidado Intensivo. *Revista da Escola de Enfermagem*(55). doi:10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0272
- CEPAL/OIT. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. En *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)* (pág. 60). Santiago: CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9e2b1ebd-1c89-405a-8aa7-e4fffd4121b8/content>
- Fasoi, G. P., Stavropoulou, A., Kaba, E., Papageorgfiou, D., & Toyliá, G. (2021). Assessment of Nursing Workload as a Mortality Predictor in Intensive Care Units (ICU) Using the Nursing Activities Score (NAS) Scale. *MDPI*, 18(1). doi:10.3390/ijerph18010079
- Garcez, P., Antunes, R., Marques, J., Lindo, J., Domingues, J., & Simoes, C. (2022). Nursing workload assessment in an intensive care unit: A retrospective observational study using the Nursing Activities Score. *Nursing in Critical Care*, 28(2), 288-297. doi:10.1111/nicc.12854
- Gee, P., Kelly, L., & Butler, R. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nurs Outlook*, 69(1). doi:10.1016/j.outlook.2020.06.008
- Guevara, G., & Verdesoto, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hernández, R., & Mendoza, R. (2020). La ruta de la investigación cualitativa. En *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda ed., pág. 753). México: McGraw-Hill.

- ILO. (2020). What is the impact of stress in the working population? En *Workplace Stress, a collective challenge* (pág. 63). Geneva: International Training Centre.
- ILO. (2023). Safe and healthy working environments for all. International Labour Organization. Obtenido de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_906187.pdf
- McHugh, M., Aiken, L., & Sloane, D. (2021). Effects of nurse-to-patient ratio legislation on nurse staffing and patient mortality, readmissions, and length of stay: a prospective study in a panel of hospitals. *Lancet*, 397(10288). doi:10.1016/S0140-6736(21)00768-6
- OIT. (2022). Trabajadores de la salud en Ecuador: condiciones de empleo, salud y seguridad en el trabajo. OIT Países Andinos. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/media/374681/download>.
- OPS. (2020). Desafíos pendiente de la salud pública. En *Las funciones esenciales de la salud pública en las Américas. Una renovación para el siglo XXI* (pág. 118). Organización Panamericana de la Salud. Obtenido de https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53125/9789275322659_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Papastavrou, E., & Suhonen, R. (2021). Impacts of Rationing and Missed Nursing Care: Challenges and Solutions. Switzerland: Springer Nature. Obtenido de https://sjukrarokt.fo/wp-content/uploads/2023/05/2021_Book_ImpactsOfRationingAndMissedNur-2.pdf
- Poudyal, S., & Sharma, K. (2023). Performance Obstacles and Workload of Nurses Working in Critical Care Unit at Teaching Hospital. *Journal of Karnali Academy of Health Sciences*, 6(2). doi:10.61814/jkaks.v6i2.813
- Pruna, D. (2022). Working conditions of nursing staff in the Intensive Care Unit. *Sapienza*, 3(5). doi:10.51798/sijis.v3i5.487
- Ramírez, S., Romero, J., Suleiman, N., Gómez, J., Monsalve, C., & Cañadas, G. (2021). Prevalence, Risk Factors and Burnout Levels in Intensive Care Unit Nurse. *Int J Environ Res Public Health*, 18(21). doi:10.3390/ijerph182111432

- Saedpanah, K., Ghasemi, M., Akbari, H., & Adibzadeh, A. (2022). Effects of workload and job stress on the shift work disorders among nurses. *Eur J Transl Myol*, 33(1). doi:10.4081/ejtm.2022.10909.
- Santos, R., Nascimento, H., Santos, F., & Santos, A. (2020). Aplicación del Nursing Activities Score (NAS) en diferentes tipos de UCI's. *Enfermería Global*, 18(56). doi:10.6018/eglobal.18.4.362201
- Torres, J. (2020). Factores psicosociales labores: una descripción de la clasificación colombiana de los riesgos psicosociales. Editorial Universidad Santiago de Cali. Obtenido de <https://libros.usc.edu.co/index.php/usc/catalog/view/190/192/3254>
- Vaismoradi, M., Tella, S., Logan, P., & Khakurei, J. (2020). Nurses' Adherence to Patient Safety Principles: A Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*, 17(6). doi:10.3390/ijerph17062028
- Wakefield, M., Williams, D., Le Menestrel, S., & Flaubert, J. (2020). The Nursing Workforce. En *The future of Nursing 2020-2030, charting a path to achieve health equity* (pág. 469). Washington: The National Academies. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/356125792_The_future_of_nursing_2020-2030
- Whitehead, D., & Weiss, S. (2020). Empowering Nurses. En *Essentials of nursing leadership and management* (pág. 293). United States: Davis Company. Obtenido de <https://www.atispa.org.ar/images/Lecturas/recomendaciones/nursing-management.pdf>
- WHO. (2020). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Geneva: I.World Health Organization. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/250368/9789241511131-eng.pdf>
- WHO. (2023). National Health Workforce accounts: a handbook. Geneva: World Health Organization. Obtenido de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/374320/9789240081291-eng.pdf?sequence=1>

Conflicto de intereses

Las autoras indican que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

