



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería  
del centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa El Salvador-  
2024

**Para optar el título de**

Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Navarro Manyari, Charo Esther

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-4364-6596>

**Asesor:** Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Lima – Perú**

**2024**

|  |   |                                    |
|--|---|------------------------------------|
| <br>Universidad<br>Norbert Wiener | <b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD<br/>DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b> |                                    |
|  | <b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>   | <b>VERSIÓN: 01</b><br>REVISIÓN: 01 |

Yo, Navarro Manyari, Charo Esther, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa El Salvador - 2024”, Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:336799368, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Navarro Manyari, Charo Esther  
 DNI N° 41382539



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando  
 DNI N° 05618139

Lima, 24 de Septiembre de 2023

### **Dedicatoria**

A mi ángel de la guardia, “Mi Madre” y aquellas personas que creyeron en mí, motivándome a culminar esta meta.

## **Agradecimiento**

A Dios y mi familia, por darme su apoyo incondicional.

**Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7845-9641>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

**Secretario** : Dr. Molina Torres, Jose Gregorio

**Vocal** : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

## Índice de Contenido

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| Proyecto de tesis:                     | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| Dedicatoria                            | iii                                  |
| Agradecimiento                         | iv                                   |
| Índice de Contenido                    | vii                                  |
| RESUMEN                                | xx                                   |
| ABSTRACT                               | xi                                   |
| 1. EL PROBLEMA                         | 11                                   |
| 1.1 Planteamiento del problema         | 11                                   |
| 1.2 Formulación del problema           | 14                                   |
| 1.2.1 Problema general                 | 14                                   |
| 1.2.2 Problemas específicos            | 14                                   |
| 1.3 Objetivos de la investigación      | 14                                   |
| 1.3.1 Objetivo general                 | 14                                   |
| 1.3.2 Objetivos específicos            | 15                                   |
| 1.4 Justificación de la investigación  | 16                                   |
| 1.4.1 Teórica                          | 16                                   |
| 1.4.2 Metodológica                     | 16                                   |
| 1.4.3 Práctica                         | 17                                   |
| 1.5 Delimitaciones de la investigación | 18                                   |
| 1.5.1 Temporal                         | 18                                   |
| 1.5.2 Espacial                         | 18                                   |
| 1.5.3 Población o Unidad de análisis   | 18                                   |
| 2. MARCO TEÓRICO                       | 19                                   |
| 2.1 Antecedentes                       | 19                                   |

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| 2.1.1 Antecedentes Internacionales.                                      | 19                                   |
| 2.1.2 Antecedentes Nacionales.   | 11                                   |
| 2.2 Bases Teóricas   | 14                                   |
| 2.2.1 Sobrecarga Laboral de Enfermeras                                   | 14                                   |
| 2.2.2 Bienestar psicológico del personal de enfermería                   | 29                                   |
| 2.3 Formulación de hipótesis   | 30                                   |
| 2.3.1 Hipótesis general  | 300                                  |
| 2.3.2 Hipótesis específicas  | 31                                   |
| 3 METODOLOGÍA  | 41                                   |
| 3.1 Método de la investigación   | 41                                   |
| 3.2 Enfoque de la investigación  | 32                                   |
| 3.3 Tipo de investigación  | 32                                   |
| 3.4 Diseño de la investigación   | 32                                   |
| 3.5 Población, muestra y muestreo  | 43                                   |
| 3.6 Variables y operacionalización                                       | 44                                   |
| 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos                      | 47                                   |
| 3.7.1 Técnica  | 37                                   |
| 3.7.3 Validación   | 48                                   |
| 3.7.4 Confiabilidad  | 49                                   |
| 3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos                            | 49                                   |
| 3.9 Aspectos éticos  | 50                                   |
| 4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS   | 51                                   |
| 4.1 Cronograma de actividades (se sugiere utilizar el diagrama de Gantt) | 51                                   |
| 4.2 Presupuesto  | 53                                   |
| 5 REFERENCIAS  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |

|  |     |
|--|-----|
| 6 ANEXOS                                 | 64  |
| 6.1 Matriz de consistencia               | 65  |
| 6.2 Instrumentos de recolección de datos | 577 |
| 6.3 Consentimiento Informado             | 610 |

## RESUMEN

**Introducción:** El personal de enfermería desempeña un papel crucial en la atención médica y a menudo enfrenta desafíos significativos en su entorno laboral. Comprender y abordar la carga laboral y el bienestar psicológico de estos profesionales puede tener un impacto positivo en su salud y desempeño, así como en la calidad de la atención que brindan a los pacientes **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre Carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa El Salvador - 2024. **Método:** Se realizará un estudio descriptivo correlacional, con una muestra censal de 75 enfermeras, la técnica de recolección de datos que se aplicara será la encuesta y como instrumento se utilizara el cuestionario que serán validados por el juicio de expertos. El cuestionario para medir el nivel de sobrecarga laboral ha demostrado validez y una confiabilidad KR-20=0,83; así mismo, se medirá el nivel de bienestar psicológico valido y con una confiabilidad KR-20=0,86. Para el análisis descriptivo de datos se empleará tablas de distribución de frecuencias, utilizando el software SPSS.

Palabras clave: Carga laboral, bienestar psicológico, centro quirúrgico, Enfermeras.

## ABSTRACT

**Introduction:** Nursing staff play a crucial role in healthcare and often face significant challenges in their work environment. Understanding and addressing work overload and the psychological well-being of these professionals can have a positive impact on their health and performance, as well as the quality of care they provide to patients **Objective:** Determine the relationship that exists between Work overload and well-being psychological in the nursing staff of the surgical center of the Villa El Salvador Emergency Hospital - 2024. **Method:** A descriptive correlational study will be carried out, with a census sample of 75 nurses, the data collection technique that will be applied will be the survey and how instrument will be used the questionnaire that will be validated by expert judgment. The questionnaire to measure the level of work overload has demonstrated validity and reliability  $KR-20=0.83$ ; Likewise, the level of valid psychological well-being will be measured with a reliability of  $KR-20=0.86$ . For descriptive data analysis, frequency distribution tables will be used, using SPSS software.

Keywords: Work overload, psychological well-being, surgical center, Nurses.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

La sobrecarga laboral es un factor importante que puede afectar el bienestar psicológico del personal de enfermería. La carga de trabajo y la presión por cumplir con las demandas laborales pueden generar estrés, ansiedad e incluso llevan a la aparición del síndrome de burnout. En este sentido, es importante realizar análisis y estudios que permitan comprender los efectos de la carga laboral en el bienestar psicológico del personal de enfermería. Esto puede ayudar a desarrollar estrategias y políticas que promuevan un ambiente laboral saludable y una mejor calidad de vida en este sector profesional tan importante (1).

La sobre carga laboral del personal de enfermería es una realidad problemática que afecta a este sector profesional en todo el mundo. La labor de enfermería implica una gran cantidad de responsabilidades y tareas, que pueden generar estrés y agotamiento físico y mental. Además, el personal de enfermería a menudo enfrenta presiones externas, como la necesidad de cumplir con los estándares de atención, garantizar la seguridad del paciente y manejar situaciones de emergencia (2).

A nivel general, el problema de la carga laboral en enfermería ha sido documentado en todo el mundo, y se ha demostrado que puede tener un impacto negativo en la calidad de atención del paciente y en la salud mental y física del personal de enfermería. En muchas instituciones de salud, los enfermeros y enfermeras trabajan largas horas y pueden tener menor disponibilidad de recursos y apoyo para manejar el estrés y la carga laboral (3).

La Organización Mundial de la Salud ha reconocido la importancia del bienestar emocional y psicológico de los trabajadores de la salud, incluyendo las enfermeras. El estrés relacionado con el trabajo puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores de la salud, lo que a su vez puede afectar la calidad de la atención al paciente. En su informe sobre la salud mental en el lugar de trabajo, la OMS destaca la importancia de considerar los factores psicosociales en el entorno laboral y ha publicado directrices para abordar esta cuestión, incluyendo consejos específicos para el personal de enfermería (4).

En los centros quirúrgicos de España, es común enfrentar desafíos relacionados con la administración de medicamentos durante los procedimientos quirúrgicos. El personal de enfermería está altamente alerta para evitar errores de medicación. A pesar de estos desafíos, los hospitales españoles se esfuerzan constantemente para proporcionar atención médica de alta calidad y seguridad a sus pacientes mediante la implementación de medidas preventivas y protocolos estrictos en los centros quirúrgicos. De esta manera, se minimizan los riesgos y se mejora la seguridad para los pacientes durante su estancia en el centro quirúrgico (5).

En toda América Latina, los centros quirúrgicos de los hospitales enfrentan desafíos relacionados con las funciones de enfermería, como la documentación y los registros precisos y eficientes de las intervenciones de enfermería y cualquier información relevante para el cuidado del paciente. Además, el control de infecciones es una preocupación crítica en todo ambiente de atención médica, y el personal de enfermería debe trabajar diligentemente para prevenir la propagación de infecciones (6).

A pesar de estos desafíos, los hospitales en América Latina trabajan incansablemente para mejorar y garantizar la seguridad y la calidad de la atención médica y se implementan medidas preventivas y protocolos estrictos en los centros quirúrgicos para minimizar los

riesgos y mejorar la seguridad para los pacientes durante su estancia en el centro quirúrgico (7).

Estos problemas pueden resultar en comunicación inadecuada entre el personal médico y el paciente, provocando malentendidos sobre procedimientos o tratamientos médicos; fallos en la administración de medicamentos y terapias intravenosas, lo que aumenta el riesgo de complicaciones graves en el paciente; fallos en la monitorización del paciente durante la cirugía y en la recuperación postoperatoria, lo que puede ocasionar errores médicos, complicaciones y retrasos en la recuperación del paciente; y falta de asesoramiento adecuado al paciente en cuanto a medidas preventivas que deben tomarse antes y después del procedimiento quirúrgico, lo que puede aumentar el riesgo de complicaciones y otros problemas de salud (8).

En una investigación del 2019, en Colombia hallaron que el bienestar psicológico, la satisfacción laboral y la felicidad en el entorno laboral se ubicaron en un nivel moderado. Además, se observó que elementos como el ambiente de trabajo, el tiempo y las relaciones sociales estaban vinculados a las características particulares de la institución (9).

En el centro quirúrgico del hospital de emergencia de Villa el Salvador, Lima, se han identificado varios problemas comunes relacionados con la carga laboral del personal de enfermería. La sobrecarga de trabajo, la falta de descanso adecuado y la falta de recursos pueden contribuir a afectar la salud física y mental del personal de enfermería y, en consecuencia, afectar la calidad de atención a los pacientes (10).

De ahí la necesidad e importancia de implementar este trabajo en el hospital donde laboro para investigar las siguientes preguntas de estudio.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa el Salvador, 2024?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “sobrecarga física laboral” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de centro quirúrgico?
- b. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “sobrecarga mental” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de centro quirúrgico?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “presión de tiempo” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de centro quirúrgico?
- d. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión “organización del trabajo” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de centro quirúrgico?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

“Determinar cuál es la relación que existe entre carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería de centro quirúrgico”.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Identificar la relación que existe entre la dimensión “sobrecarga física laboral” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.
  
- b. Identificar la relación que existe entre la dimensión “sobrecarga mental” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.
  
- c. Identificar la relación que existe entre la dimensión “presión de tiempo” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.
  
- d. Identificar la relación que existe entre la dimensión “organización del trabajo” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

La investigación se justifica teóricamente porque busca contribuir al conocimiento y la comprensión de la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico. La investigación se basa en teorías previas y conceptos relacionados con la salud mental, la prevención del estrés laboral y la calidad del cuidado al paciente. Se basa en la teoría del desgaste profesional, desarrollada por Maslach y Jackson en 1981 (11), se centra en el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal que pueden experimentar los profesionales de la salud, incluido el personal de enfermería. En el modelo de sistema de Betty Neuman, conceptualiza enfermería como la única profesión que se ocupa de todas las variables que afectan la respuesta de un individuo al estrés.

### **1.4.2 Metodológica**

La investigación cuantitativa se justifica metodológicamente porque busca aplicar un método riguroso y sistemático de investigación; que es el hipotético deductivo, para recopilar y analizar datos relevantes sobre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico. Se utilizarán técnicas de muestreo e instrumentos válidos y confiables, para la recopilación de datos y análisis estadístico correlacional, para asegurar las pruebas de hipótesis de los resultados de la investigación transversal.

### **1.4.3 Práctica**

La investigación se justifica prácticamente porque busca identificar los factores que contribuyen a la sobrecarga laboral y al deterioro del bienestar psicológico en los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico, y proporcionar información útil para los empleadores y los profesionales de enfermería sobre cómo prevenir y manejar estos problemas.

Para la profesión de enfermería, esta investigación ofrece una valiosa perspectiva sobre la importancia del bienestar psicológico del personal de enfermería en el entorno hospitalario, particularmente en un área crítica como el Centro Quirúrgico. La identificación de una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico subraya la necesidad de abordar y mitigar este problema en el ámbito laboral de los profesionales de enfermería. Además, proporciona una base sólida para la implementación de estrategias y políticas de bienestar del personal que puedan mejorar las condiciones de trabajo, reducir la sobrecarga laboral y promover la salud mental y emocional de los enfermeros y enfermeras. Esto, a su vez, puede contribuir a la retención de personal de enfermería, la reducción del estrés laboral y la mejora de la calidad de la atención al paciente.

Desde una perspectiva más amplia, esta investigación tiene implicaciones significativas para la sociedad. El personal de enfermería es una parte fundamental del sistema de atención médica y desempeña un papel crucial en la prestación de cuidados de salud de alta calidad. Cuando los profesionales de enfermería experimentan altos niveles de sobrecarga laboral y un bajo bienestar psicológico, esto puede afectar negativamente su capacidad para brindar atención segura y efectiva a los pacientes. Por lo tanto, abordar esta cuestión no solo beneficia a los enfermeros y enfermeras individualmente, sino que también mejora la calidad y la seguridad de la atención médica en general.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

Esta investigación se enfoca en el período del 2024. Durante este año, se llevarán a cabo las mediciones, encuestas y análisis pertinentes para evaluar la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.

### **1.5.2 Espacial**

La investigación se llevará a cabo en el Hospital de Emergencia Villa El Salvador, ubicado en el distrito de Villa El Salvador, Lima, Perú. Este centro médico se seleccionó como el sitio de estudio debido a su relevancia en la atención de emergencias y cirugías, así como a la disponibilidad de personal de enfermería que trabajará en el centro quirúrgico durante el período de investigación. El enfoque geográfico se limita a este hospital en particular, y los resultados y conclusiones obtenidos se aplicarán específicamente al personal de enfermería que trabaja en este entorno de atención médica durante el año 2023.

### **1.5.3 Población o Unidad de análisis**

La unidad de análisis es el personal de enfermería que trabaja en el centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa El Salvador durante el año 2023. Esta unidad de análisis se refiere específicamente a las enfermeras y enfermeros que desempeñan sus funciones en el contexto del centro quirúrgico de dicho hospital durante el período de tiempo mencionado. Serán el foco central de tu investigación, y las mediciones, encuestas y análisis se llevarán a cabo en este grupo de profesionales de la salud para evaluar su sobrecarga laboral y su bienestar psicológico en el entorno laboral específico mencionado.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales.**

Pérez et al. (12), 2022, en Chile, efectuó su estudio con el fin de “Evaluar la relación entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de enfermería de un hospital universitario de Chile”. La muestra estuvo compuesta por 200 profesionales de enfermería, incluyendo a las del quirófano, quienes completaron una encuesta que evaluaba la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico. La metodología empleada fue descriptivo correlacional. Los resultados mostraron que la sobrecarga laboral se asociaba con un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y estrés. Los factores de sobrecarga laboral que se asociaron con un mayor riesgo de problemas de salud mental fueron: Altas cargas de trabajo, falta de control sobre el trabajo, falta de apoyo social. Estos resultados sugieren que la sobrecarga laboral es un importante factor de riesgo para el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería. Se concluyó que existe una relación significativa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de enfermería. El coeficiente de correlación entre las dos variables fue de  $-0.818$ , lo que indica una correlación inversa alta. Esto significa que a medida que aumenta la sobrecarga laboral, disminuye el bienestar psicológico.

Calderón et al. (13), 2021 en Cuba, efectuó su estudio con el fin de “Describir los factores laborales y su relación con el nivel de estrés laboral de las enfermeras de centro quirúrgico”. El estudio fue descriptivo, correlacional, transversal, realizado en 70 enfermeras; Se utilizó un cuestionario adaptado por Formes y la escala de estrés de la enfermería; los datos fueron procesados con software IBM SPSS versión 25; para el análisis

se usó la estadística descriptiva y el método de Chi - Cuadrado de Pearson. Entre los resultados los factores laborales relacionados al estrés estaban presentes un 52,85%. concluyendo que existe relación significativa solo entre los factores laborales de presión, exigencia y contenido del trabajo con el nivel de estrés de las enfermeras.

Perguachi et al. (14), 2021 en Uruguay, se llevó a cabo su estudio con el fin de “Evaluar el bienestar laboral del personal de enfermería de áreas críticas; incluyendo centro quirúrgico, del Hospital José Carrasco Arteaga de Cuenca”. La metodología de estudio es descriptiva de corte transversal no experimental, la muestra conto con 92 enfermeras. Como instrumento de recolección de datos, se aplicó una encuesta. Tabulando los resultados con tablas y gráficos en un programa estadístico. Así mismo, encontraron que el 83% de la población era femenina, llegando a la conclusión que el personal de enfermería del hospital se encontraba bajo mucho estrés debido al exceso de actividades que realizaban durante sus turnos. Estos datos demuestran, que la carga laboral afecta a las enfermeras.

Ferraz et a. (15), 2020 en España, efectuó su estudio con el fin de " Determinar los factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria. Este trabajo es un estudio descriptivo/observacional, transversal, cuantitativo. se utilizó el cuestionario tipo escala Likert; Así mismo se usó 3 cuestionarios: Cuestionario de Salud General de Goldbrg, Cuestionario de Satisfacción Laboral y la Escala de Estrés Percibido. Los resultados obtenidos mostraron que existe una asociación positiva entre el estrés laboral y la salud general (Rho-Spearman de un 0.83% y  $p=0.001$ ); concluyendo que siendo optimo el nivel de

bienestar psicológico, La mediana es del 19%, teniendo en cuenta que el menor valor es 0% siendo este el mejor nivel de salud general y el mayor 84% siendo el peor nivel de salud.

Holton et al. (16). 2020 en Australia, efectuó su estudio con el fin de “Evaluar el bienestar psicológico del personal clínico del hospital australiano durante la pandemia de COVID-19”. Participaron 668 personas, incluyendo 391 enfermeras/matronas y de centro quirúrgico, 138 médicos y 139 personal de AH, Se aplicó una encuesta anónima en línea a enfermeras, parteras, médicos y personal auxiliar de salud (AH), utilizando la Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21) para evaluar su bienestar psicológico. Hallaron que un cuarto de los encuestados informó síntomas de angustia psicológica, mientras que entre el 11% y el 29% presentaron puntuaciones de ansiedad entre leves y extremadamente graves. Además, las enfermeras y parteras presentaron puntuaciones de ansiedad significativamente más altas que los médicos y el personal de salud auxiliar. El contacto directo con personas diagnosticadas con COVID-19 y ser enfermera o matrona se asociaron con puntuaciones más altas de ansiedad.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales.**

Pintado et al. (17), 2021 en Trujillo, se llevó a cabo su estudio con el fin de “Establecer la relación que existe entre factores socio laborales y el nivel de estrés del profesional de enfermería en centro quirúrgico del Hospital nivel III Es Salud- Chimbote”. El estudio es de tipo descriptivo - correlacional. La muestra incluyó 50 profesionales; que completaron una encuesta con un instrumento denominado “La escala de estrés de enfermería”, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.892. Los resultados indicaron que las enfermeras presentan el nivel de estrés medio (72.0%), y el 28.0% un nivel bajo. Concluyendo que los

factores socio laborales no se relacionan significativamente con el nivel de estrés de las enfermeras ( $p > 0.05$ ).

Illanes et al. (18), 2021 en Ayacucho, efectuó su estudio con el fin de “Determinar las condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés en el personal de salud, que laboran en centro quirúrgico”. La metodología utilizada fue de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo, no experimental y diseño descriptivo, la técnica usada fue la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario tipo Likert para condiciones laborales y test de inventario de Maslach para estrés laboral. Se trabajó con una muestra de 38 profesionales de enfermería que trabajan en el quirófano. Según los resultados se encontraron que el 68,4% de nivel medio de condición laboral y agotamiento emocional ( $Rho = 0,408$  y  $p < 0,05$ ); 50% de nivel medio y 34,2% alto de condiciones laborales y despersonalización ( $Rho = 0,069$  y  $p > 0,05$ ); 50% de nivel medio y 34,2% de nivel bajo de condiciones laborales y realización personal ( $Rho = 0,444$  y  $p < 0,05$ ); y 84,2% de nivel medio de condiciones laborales y estrés laboral ( $Rho = 0,544$  y  $p < 0,05$ ). Concluyendo que el nivel de estrés laboral en general depende de las condiciones laborales de las enfermeras que laboran en dicha institución.

Martinez et al. (19), 2020 en Lima, se llevó a cabo su estudio con el fin de “Determinar los factores que intervienen en el estrés laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico - Hospital Militar Central 2019”. utilizando un diseño descriptivo correlacional y un corte transversal, contando con una muestra de 34 profesionales de enfermería. Se utilizó la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados indican que el 44,1% de los factores tienen una baja relación con el estrés. La dimensión factores personales un 32,4% influyen con el estrés laboral con un nivel bajo, un 47,1% opinan que

influyen de manera regular y el 20,6% creen que la influencia es alta. Conclusión: existe una relación entre los factores determinantes y el estrés laboral.

Zuñiga et al. (20), 2022 en Cerro de Pasco, efectuó su estudio con el fin de “Determinar el nivel de los factores condicionantes del estrés laboral en profesionales de enfermería, centro quirúrgico en Hospital Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco”. La investigación fue descriptiva, de corte transversal, enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, con una muestra de 45 enfermeros. Para la recolección se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario, que consta de 27 preguntas; divididas en tres dimensiones: dimensión de presión, dimensión organizacional y dimensión ambiental. Los resultados se presentaron a través de frecuencias y gráficos de barras. Concluyendo que mejoraran los factores condicionantes del estrés laboral en los profesionales de enfermería, lo que a su vez mejorara la calidad del servicio ofrecido en el quirófano.

Sánchez et al. (21), 2020 en Chíncha, efectuó su estudio con el fin de “Determinar la relación que existe entre sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería, incluidas del centro quirúrgico, del Hospital Nacional Dos de Mayo” La metodología del estudio es descriptivo, transversal y correlacional. La población muestra fue 75 enfermeras. El instrumento fue un cuestionario, que consta de 40 ítems de sobrecarga laboral y 39 ítems relacionado a bienestar psicológico. Los resultados indicaron que el 40% de enfermeras presentaron sobrecarga laboral media, 32.0% baja y 28.0% alta. Así mismo el 45.3% presento un bienestar psicológico regular, 42.7% optimo y 12.0% deficiente. Según la correlación de spearman se halló un valor de 0.722, además de ser significativo ( $p=0.000$ ).

Las conclusiones de este estudio refieren que existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Sobrecarga Laboral de Enfermeras**

#### **2.2.1.1. Definiciones Conceptuales y Teóricas Relacionadas**

La sobrecarga laboral de enfermeras es el exceso de demandas psicofísicas en el ámbito del trabajo, incluyendo el número de pacientes asignados, la complejidad de sus necesidades, la falta de recursos adecuados y la presión por cumplir con las exigencias de la institución de salud. Esta sobrecarga puede llevar a problemas de salud física y mental, disminución del rendimiento laboral y un mayor riesgo de cometer errores y accidentes en el trabajo (22).

Teoría de la Carga de Trabajo Mental (Hart y Staveland, 1988): Esta teoría se centra en la medición y la gestión de la carga de trabajo mental en profesionales de diferentes industrias, incluyendo la enfermería. Proporciona un marco para evaluar la carga de trabajo mental percibida por los trabajadores y ha sido ampliamente aplicada en la investigación de la carga mental en enfermeras (23).

Teoría de la Sobrecarga de Rol (Goode, 1960): Esta teoría se enfoca en cómo las múltiples responsabilidades y roles que desempeñan las enfermeras pueden llevar a la sobrecarga. Examina cómo la sobrecarga de roles afecta la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de las enfermeras (24).

Teoría del Equilibrio Trabajo-Vida (Greenhaus y Beutell, 1985): Esta teoría se centra en cómo las demandas del trabajo y las responsabilidades personales pueden influir en el

bienestar y la satisfacción de las enfermeras. Examina cómo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal afecta la percepción de carga laboral (25).

Teoría de la Enfermera Quemada (Maslach y Jackson, 1986): Aunque no se centra exclusivamente en la carga laboral, esta teoría explora cómo la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre el trabajo y la falta de recompensas pueden llevar al agotamiento y al síndrome de burnout en las enfermeras (26).

### **2.2.1.2. Dimensiones de Sobrecarga Laboral**

#### **Dimensión 1: Sobrecarga Física**

La sobrecarga física se refiere a una carga o exigencia laboral excesiva y prolongada que afecta la salud física de un trabajador. Se produce cuando una persona se ve obligada a realizar una tarea que excede los límites de su capacidad física o que requiere una actividad intensa y prolongada sin un adecuado descanso, lo que puede provocar la aparición de lesiones músculo-esqueléticas y la fatiga crónica (27).

La sobrecarga física en enfermeras del centro quirúrgico se produce cuando estas profesionales enfrentan una carga laboral excesiva y prolongada que excede sus capacidades físicas. Esto puede afectar gravemente su salud, aumentar el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y llevar a la fatiga crónica. Entre las principales causas de sobrecarga física en enfermeras del centro quirúrgico se incluyen las tareas repetitivas, los esfuerzos físicos intensos, la falta de descanso y la ausencia de pausas adecuadas. Además, la falta de personal y el aumento en el volumen de pacientes pueden provocar una mayor presión y exigencia en el trabajo de las enfermeras, lo que agrava su sobrecarga física (28).

La sobrecarga física en enfermeras del centro quirúrgico puede tener consecuencias graves para su salud física y emocional, reducir su productividad y aumentar los riesgos asociados para los pacientes. Por lo tanto, es importante que las instituciones implementen medidas preventivas y correctivas para evitar esta situación, como la mejora de las condiciones de trabajo, la dotación adecuada de personal y de herramientas, y la educación y formación para el trabajo seguro. La reducción de la sobrecarga física también puede mejorar la calidad de la atención al paciente y aumentar la satisfacción de los pacientes y sus familias. Una enfermera que se siente menos presionada físicamente tiene más probabilidad de brindar una atención personalizada y de alta calidad (29).

En síntesis, la sobrecarga física en enfermeras del centro quirúrgico es un problema grave que puede afectar tanto a su salud física como emocional y aumentar el riesgo de lesiones y errores en la atención al paciente. Es esencial que se implementen medidas adecuadas para prevenir y reducir la sobrecarga física, lo que puede mejorar la calidad de la asistencia sanitaria y el bienestar de las enfermeras y pacientes (30).

## **Dimensión 2: Sobrecarga Mental**

La sobrecarga mental en enfermeras del centro quirúrgico se produce cuando estas profesionales enfrentan una carga de trabajo emocional o mental excesiva y prolongada que excede sus capacidades y puede afectar negativamente su salud psicológica y emocional (31).

La sobrecarga mental en enfermeras del centro quirúrgico puede ser causada por diversas situaciones, como un alto volumen de trabajo y responsabilidades, una demanda emocional excesiva por parte de los pacientes y sus familiares, la necesidad de tomar

decisiones críticas en situaciones complejas y de emergencia, y la falta de apoyo y recursos suficientes para hacer frente a estas demandas (32).

Como resultado, las enfermeras pueden experimentar síntomas como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento emocional y trastornos del sueño, entre otros. Estos síntomas pueden afectar su capacidad para brindar un cuidado de alta calidad y para interactuar de manera eficaz con los pacientes y sus familias. Además, pueden aumentar el riesgo de errores y disminuir la seguridad del paciente (33).

Para prevenir y mitigar la sobrecarga mental en enfermeras del centro quirúrgico, se pueden implementar diversas medidas, como programas de apoyo emocional y de bienestar, capacitaciones en técnicas de manejo del estrés y toma de decisiones, y la creación de un ambiente de trabajo que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal (34).

Es importante destacar que la implementación de estas medidas no solo beneficia a las enfermeras, sino también a los pacientes y sus familias. Al reducir la sobrecarga mental en las enfermeras del centro quirúrgico se puede mejorar la calidad de la atención al paciente y reducir los riesgos asociados a la atención de la salud en situaciones de estrés y emergencia.

En síntesis, la sobrecarga mental en enfermeras del centro quirúrgico es un problema grave que puede afectar su salud psicológica y emocional y aumentar los riesgos asociados a la atención de la salud. Se requiere la implementación de medidas preventivas y correctivas adecuadas para reducir la sobrecarga mental y mejorar la calidad del cuidado al paciente.

### **Dimensión 3: Presión de tiempo**

La presión de tiempo en enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico se refiere a la demanda de realizar su trabajo en un tiempo limitado, en el cual deben completar múltiples

tareas y responsabilidades de manera eficiente y efectiva. Esta presión de tiempo puede ser causada por varios factores, como la necesidad de cumplir con horarios programados para las cirugías, la urgencia de los procedimientos quirúrgicos y la necesidad de proporcionar una atención rápida y oportuna a los pacientes (35).

Sin embargo, el exceso de presión de tiempo en las enfermeras del centro quirúrgico puede llevar a una disminución en la calidad del cuidado al paciente, ya que las enfermeras pueden sentirse apuradas y no tener suficiente tiempo para cumplir con todas sus responsabilidades y atender adecuadamente a los pacientes. Para abordar la presión de tiempo en las enfermeras del centro quirúrgico, se pueden implementar varias medidas preventivas, como por ejemplo optimizar la planificación y gestión del tiempo, colaborar en equipo para dividir las tareas y reducir la carga de trabajo, y capacitaciones en habilidades técnicas y en gestión del estrés (36).

En síntesis, la presión de tiempo en enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico es una preocupación que puede afectar la calidad del cuidado al paciente. Es importante implementar medidas preventivas para reducir la presión de tiempo y asegurar que los pacientes reciban una atención de alta calidad y adecuada.

#### **Dimensión 4: Organización del trabajo**

La organización del trabajo en enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico se refiere a la estructuración y gestión de las tareas y responsabilidades de estos profesionales de la salud en este entorno específico. Una buena organización del trabajo puede mejorar la calidad de la atención al paciente y reducir el estrés de los profesionales. La organización del trabajo en enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico puede incluir aspectos como la

división del trabajo según las competencias y las tareas, la planificación del tiempo y el uso eficiente de los recursos disponibles, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva (37).

Un elemento importante de la organización del trabajo en enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico es la colaboración con otros profesionales de la salud, como los médicos y los anestesiólogos. La coordinación y la comunicación entre estos profesionales es esencial para garantizar una atención integrada y de alta calidad al paciente. Otro aspecto importante de la organización del trabajo en enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico es la preparación adecuada antes de las cirugías. Es necesario asegurarse de que todo el equipo esté debidamente informado sobre el procedimiento quirúrgico, los riesgos y los desafíos posibles, así como la disponibilidad de los recursos y el equipo necesario para brindar una atención de calidad (38).

En síntesis, la organización del trabajo en enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico es crucial para garantizar la seguridad y la calidad de la atención al paciente. Una buena organización del trabajo puede reducir el estrés de los profesionales de la salud y mejorar la eficiencia y la efectividad del equipo quirúrgico en su conjunto.

## **2.2.2 Bienestar psicológico del personal de enfermería**

### **2.2.2.1. Definiciones Conceptuales y Teóricas Relacionadas**

El bienestar psicológico del personal de enfermería se refiere a su estado mental, emocional y social en el trabajo y en su vida personal. Incluye la satisfacción en su trabajo, la motivación, el sentido de logro, la capacidad para hacer frente al estrés y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (39).

El bienestar psicológico del personal de enfermería es importante, ya que puede afectar tanto su capacidad para brindar una atención de calidad al paciente como su satisfacción en el trabajo. Un personal de enfermería con un buen bienestar psicológico puede ser más efectivo en la atención al paciente y tener un menor riesgo de agotamiento y estrés laboral (40).

Para promover el bienestar psicológico del personal de enfermería se pueden implementar diferentes estrategias, como proponer entrenamientos para mejorar las habilidades de gestión emocional y reducción del estrés, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, establecer programas de apoyo psicológico y compartir recursos y herramientas para la autogestión del bienestar (41).

El bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico es importante por muchas razones. En primer lugar, los profesionales de la enfermería desempeñan un papel crucial en la atención al paciente en la sala de operaciones. Están encargados de cuidar al paciente antes, durante y después de la cirugía, lo que implica una gran responsabilidad. Una buena salud mental y emocional es fundamental para que puedan hacer frente a esta responsabilidad y proporcionar una atención de calidad (42).

Además, los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico a menudo trabajan por largas horas y bajo un ambiente de alta presión. Deben ser capaces de manejar el estrés y la presión de manera efectiva, y esto solo es posible si tienen un buen bienestar psicológico. Si están agotados o estresados, pueden cometer errores o tener una actitud menos calma y tranquila al tratar a los pacientes, lo que puede tener consecuencias muy negativas (43).

Otra razón por la cual el bienestar psicológico del personal de enfermería es importante en el centro quirúrgico es porque la profesión de enfermería es una carrera muy gratificante, pero también muy exigente. Los profesionales de enfermería pueden encontrarse en situaciones en las que experimentan altos niveles de estrés, ansiedad y fatiga emocional. Si no se cuidan adecuadamente, pueden sufrir problemas de salud mental y emocional. Un personal de enfermería con una buena salud mental y emocional es crucial para que puedan continuar ejerciendo su profesión de manera efectiva y sostenible (44).

Por lo tanto, el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico es fundamental para garantizar una atención de calidad al paciente y una eficacia en el trabajo. Los profesionales de enfermería deben cuidar su salud mental y emocional para poder manejar el estrés y la presión del trabajo y proporcionar una atención compasiva y de calidad al paciente. Se deben implementar estrategias que ayuden a los profesionales de enfermería a mantener su bienestar psicológico, como programas de apoyo psicológico, medidas para reducir el estrés y fomentar el trabajo (45).

El bienestar psicológico del personal de enfermería puede sustentarse en varias teorías científicas. Algunas de las teorías que respaldan esta variable en una tesis podrían incluir:

### **Teoría del apoyo social:**

Esta teoría, propuesta por Cohen y Wills (1985), sostiene que el apoyo social puede tener un impacto significativo en el bienestar psicológico del personal de enfermería, sostiene que el apoyo social, tanto de compañeros de trabajo como de familiares y amigos, puede tener un impacto significativo en el bienestar psicológico del personal de enfermería. El

apoyo social puede proporcionar recursos emocionales, instrumentales e informativos que ayudan a hacer frente al estrés laboral y promover el bienestar (46).

### **Teoría del desgaste profesional (burnout):**

La teoría del desgaste profesional, desarrollada por Maslach y Jackson (1981), se centra en el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución de la realización personal que pueden experimentar los profesionales de la salud, incluido el personal de enfermería. El desgaste profesional puede afectar negativamente el bienestar psicológico y la satisfacción laboral (47).

### **Teoría de la autorregulación:**

La teoría de la autorregulación, propuesta por Carver y Scheier (1982), sugiere que la capacidad de autorregular las emociones, los pensamientos y el comportamiento es fundamental para el bienestar psicológico del personal de enfermería. Esta teoría sugiere que la capacidad de autorregular las emociones, los pensamientos y el comportamiento es fundamental para el bienestar psicológico. El personal de enfermería que puede regular eficazmente sus emociones y manejar el estrés tiene más probabilidades de experimentar un mayor bienestar (48).

### **Teoría de la resiliencia:**

La teoría de la resiliencia, desarrollada por Masten (1994), sostiene que la capacidad de adaptarse y recuperarse frente a la adversidad es fundamental para el bienestar psicológico del personal de enfermería, se refiere a la capacidad de adaptarse y recuperarse frente a la adversidad. Esta teoría sostiene que el personal de enfermería que tiene una mayor resiliencia puede enfrentar mejor los desafíos laborales y mantener un mayor bienestar psicológico.

Estas son solo algunas de las teorías científicas que pueden sustentar la variable del bienestar psicológico del personal de enfermería en una tesis. Es importante realizar una revisión exhaustiva de la literatura científica para identificar las teorías más relevantes y adecuadas para respaldar la investigación (48).

#### **2.2.2.2. Dimensiones de Bienestar psicológico del personal de enfermería.**

##### **Dimensión 1: Autoaceptación**

La autoaceptación en el bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico es fundamental para su salud mental y emocional. La autoaceptación se refiere a la capacidad de aceptar nuestras emociones, pensamientos y comportamientos sin juzgarlos negativamente. En el contexto del personal de enfermería, la autoaceptación puede ayudar a los profesionales a manejar el estrés y la ansiedad asociados con su trabajo y reducir el riesgo de sufrir agotamiento y fatiga emocional (49).

La autoaceptación también puede fomentar una actitud positiva hacia uno mismo y hacia los demás, lo que puede ser especialmente importante en el centro quirúrgico. Los profesionales de enfermería que se aceptan a sí mismos pueden ser más compasivos y conscientes de las necesidades emocionales de los pacientes, lo que puede mejorar la calidad de la atención. Además, la autoaceptación puede mejorar la comunicación entre los miembros del equipo quirúrgico y reducir la probabilidad de conflictos interpersonales (50).

Es importante que los enfermeros y enfermeras tengan herramientas para fomentar la autoaceptación en su trabajo diario. Esto puede incluir prácticas de meditación o mindfulness, participación en grupos de apoyo, y estrategias de autocuidado como el ejercicio regular y una alimentación saludable. También es importante que los empleadores

en el centro quirúrgico fomenten un ambiente laboral saludable, que permita la autoaceptación y el bienestar psicológico de los profesionales de enfermería (51).

En definitiva, la autoaceptación es un aspecto fundamental del bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras en el centro quirúrgico. La capacidad de aceptarse a sí mismo puede mejorar la calidad de la atención al paciente, reducir el estrés y la fatiga emocional, y mejorar las relaciones interpersonales. Es importante que los profesionales tengan acceso a herramientas y estrategias para fomentar la autoaceptación, y que los empleadores fomenten un ambiente laboral saludable que permita el bienestar psicológico.

## **Dimensión 2: Relaciones positivas**

Las relaciones positivas en el bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico se refieren a la importancia de las relaciones interpersonales saludables en el ambiente laboral para la salud mental y emocional de los profesionales de enfermería. Los miembros del equipo quirúrgico que tienen relaciones interpersonales positivas son más propensos a sentirse apoyados y a experimentar un mayor sentido de satisfacción en su trabajo. Además, un ambiente laboral saludable puede ayudar a prevenir el agotamiento y la fatiga emocional, lo que puede ser especialmente importante en el centro quirúrgico, donde se requiere un alto nivel de atención al paciente (52).

Los profesionales de enfermería que tienen relaciones interpersonales positivas también son más propensos a ser más efectivos en su trabajo. Esto se debe a que la capacidad de comunicarse de manera efectiva y trabajar en equipo es fundamental para proporcionar una atención de calidad al paciente. Además, las relaciones interpersonales positivas pueden fomentar un ambiente laboral positivo y productivo (53).

Es importante que los empleadores promuevan relaciones interpersonales saludables en el centro quirúrgico. Esto puede incluir actividades de team building, programas de capacitación en habilidades de comunicación, y la creación de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Además, es fundamental que los empleadores reconozcan y valoren a los miembros del equipo quirúrgico, lo que puede ayudar a fomentar un ambiente laboral positivo y productivo (54).

En síntesis, las relaciones interpersonales positivas son fundamentales para el bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico. Al fomentar relaciones interpersonales saludables, los empleadores pueden mejorar la calidad de la atención al paciente, prevenir el agotamiento y la fatiga emocional, y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

### **Dimensión 3: Control del entorno y Autonomía**

La autonomía y el control del entorno en el bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico se refieren a la capacidad de los profesionales de enfermería para tomar decisiones y controlar su entorno de trabajo. La autonomía en el ambiente laboral permite a los enfermeros y enfermeras tomar decisiones independientes y colaborar eficazmente con sus colegas en el cuidado del paciente (55).

Además, la capacidad de controlar el entorno de trabajo, por ejemplo, el nivel de ruido, la temperatura, la iluminación y otros factores ambientales, puede impactar significativamente la salud mental y emocional de los profesionales de enfermería. Los estudios han demostrado que el control del entorno puede mejorar el estado de ánimo y la

satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería y también puede reducir los niveles de estrés y ansiedad (56).

Es importante que los empleadores en el centro quirúrgico brinden a los profesionales de enfermería la autonomía necesaria para tomar decisiones independientes dentro del marco de su trabajo. También deben proporcionar un ambiente laboral adecuado, en términos de confort y seguridad, y permitir a los enfermeros y enfermeras cierto grado de control sobre su entorno de trabajo.

En definitiva, la autonomía y el control del entorno son aspectos importantes del bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico. Al fomentar la autonomía en el ambiente laboral y permitir a los profesionales de enfermería cierto grado de control sobre su entorno de trabajo, los empleadores pueden mejorar la calidad del cuidado al paciente, prevenir el agotamiento y la fatiga emocional, y mejorar la satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería.

#### **Dimensión 4: Propósito en la vida**

El propósito en la vida en el bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico se refiere a la importancia de tener un sentido de propósito y significado en la vida para mantener una buena salud mental y emocional. Un propósito claro puede ayudar a los profesionales de enfermería a tener una visión clara de sus objetivos a largo plazo y a encontrar sentido en su trabajo diario (57).

El sentido de propósito también está relacionado con la motivación y la satisfacción laboral. Cuando los enfermeros y enfermeras sienten que su trabajo tiene un propósito mayor,

pueden ser más productivos y estar más comprometidos con su trabajo, lo que puede mejorar la calidad del cuidado al paciente (58).

Es importante que los empleadores en el centro quirúrgico reconozcan la importancia del propósito en la vida y fomenten un ambiente laboral que apoye el sentido de propósito. Esto puede incluir la creación de oportunidades para el crecimiento y el aprendizaje profesional, la celebración de logros y el reconocimiento del trabajo bien hecho.

En definitiva, tener un sentido de propósito en la vida es un aspecto importante del bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico. Al fomentar un ambiente laboral que apoye el propósito, los empleadores pueden mejorar la calidad de la atención al paciente, prevenir el agotamiento y la fatiga emocional, y fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

### **Dimensión 5: Crecimiento personal**

El crecimiento personal en el bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico se refiere al desarrollo continuo de habilidades, conocimientos y actitudes para mejorar su desempeño y bienestar personal y profesional. El crecimiento personal puede incluir el aprendizaje y la adquisición de nuevas habilidades, así como la exploración de nuevas formas de enfrentar desafíos y problemas (59).

Los enfermeros y enfermeras que invierten en su crecimiento personal pueden sentir una mayor satisfacción y sentido de logro en su trabajo, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la atención al paciente. El crecimiento personal también puede mejorar la resiliencia y la capacidad de los enfermeros y enfermeras para enfrentar situaciones difíciles y estresantes en el trabajo (60).

Es importante que los empleadores en el centro quirúrgico reconozcan la importancia del crecimiento personal y fomenten un ambiente laboral que apoye la capacitación y el desarrollo profesional de los enfermeros y enfermeras. Esto puede incluir la creación de programas de capacitación y desarrollo que permitan a los profesionales de enfermería ampliar sus habilidades y conocimientos, así como la creación de oportunidades para el aprendizaje y la colaboración con colegas.

En síntesis, el crecimiento personal es un aspecto importante del bienestar psicológico de los enfermeros y enfermeras del centro quirúrgico. Al fomentar un ambiente laboral que apoye el crecimiento personal, los empleadores pueden mejorar la calidad de la atención al paciente, prevenir el agotamiento y la fatiga emocional, y fomentar una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo en su equipo de enfermería (41).

### **2.2.3 Centro quirúrgico de un hospital**

Un Centro Quirúrgico de un Hospital es una de las áreas más importantes de cualquier hospital moderno, ya que es una unidad operativa fundamental donde se llevan a cabo procedimientos quirúrgicos. Se trata de un espacio especialmente diseñado y equipado con tecnología avanzada para asistir a los cirujanos y al personal médico, y para garantizar que los pacientes reciban la atención quirúrgica de la más alta calidad (19). En un Centro Quirúrgico, los pacientes pueden ser programados para procedimientos quirúrgicos o pueden requerir atención de emergencia debido a una lesión o enfermedad crítica. Ya sea que se trate de una cirugía programada o de emergencia, el Centro Quirúrgico está equipado con instalaciones y tecnología de última generación para garantizar que el equipo médico tenga todo lo que necesita para realizar una cirugía con éxito (61).

El Centro Quirúrgico consta de varias salas de operaciones, donde se realiza el procedimiento quirúrgico en sí mismo. Cada sala de operaciones está equipada con tecnología avanzada, incluyendo monitores de signos vitales, sistemas de anestesia, iluminación especializada y equipos de imagenología que permiten a los cirujanos y al personal médico monitorear la salud del paciente en todo momento. Además de las salas de operaciones, el Centro Quirúrgico también cuenta con áreas específicas para la preparación del paciente, incluyendo áreas de recepción y triage, salas de espera y áreas de registro. Estas áreas son críticas para garantizar que el proceso de admisión del paciente sea fluido y eficiente, y que los pacientes reciban toda la información necesaria sobre su procedimiento antes de la cirugía (62).

Después del procedimiento quirúrgico, el paciente es transferido a una sala de recuperación especial donde son monitoreados cuidadosamente por un equipo de enfermeras y especialistas en anestesia. En esta área, los pacientes reciben tratamiento para el dolor y otros síntomas y se les proporciona atención para garantizar una recuperación rápida y segura. No se puede subestimar la importancia de un Centro Quirúrgico para la atención médica moderna, ya que es un componente vital para el éxito de cualquier procedimiento (63).

En un centro quirúrgico, los enfermeros tienen funciones específicas que difieren de las de un hospital convencional. Estos profesionales trabajan en estrecha colaboración con cirujanos, anestesiólogos y otros miembros del equipo quirúrgico para ofrecer una atención integral al paciente. Entre las funciones distintivas de los enfermeros en este entorno se encuentran:

Preparación del paciente: Esta tarea comprende la toma de signos vitales, la administración de medicamentos preoperatorios y la preparación física del paciente para la cirugía (64).

Preparación quirúrgica: Los enfermeros son responsables de preparar los instrumentos y suministros quirúrgicos necesarios y garantizar que el quirófano esté listo para ser utilizado. También deben asegurarse de que todo el equipo de protección personal esté disponible y se use correctamente.

Asistencia al cirujano: Los enfermeros pueden actuar como primeros asistentes en la cirugía, brindando apoyo al cirujano durante el procedimiento y asegurándose de que todo el equipo quirúrgico funcione correctamente.

Cuidados postoperatorios: Los enfermeros son responsables de proporcionar cuidados postoperatorios al paciente, que incluyen la administración de medicamentos y líquidos, el monitoreo de los signos vitales y la evaluación de cualquier complicación postoperatoria.

Documentación: Los enfermeros también documentan todo lo relacionado con la cirugía y los cuidados del paciente, incluyendo la documentación de los signos vitales, los medicamentos administrados y cualquier complicación postoperatoria (65).

## **2.3 Formulación de hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y el bienestar

Villa el Salvador – 2024.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre carga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico del Hospital de Emergencia Villa el Salvador – 2024.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

**HiE1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “sobrecarga física laboral” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

**HiE2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “sobrecarga mental” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

**HiE3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “presión de tiempo” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

**HiE4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “organización del trabajo” y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico.

## **3 METODOLOGÍA**

### **3.1 Método de la investigación**

El método de la investigación hipotético-deductivo es un modelo para describir el método científico. Consiste en un proceso de razonamiento que parte de una hipótesis o suposición y a través de la deducción se llega a una conclusión que se somete a pruebas empíricas para confirmar o refutar la hipótesis original (65).

### **3.2 Enfoque de la investigación**

Un estudio de enfoque cuantitativo es un tipo de investigación que se basa en mediciones objetivas y análisis estadísticos y numéricos para estudiar fenómenos y hacer conclusiones. Se enfoca en el análisis de datos cuantificables y en la medición de variables específicas, y su objetivo es generar resultados cuantitativos precisos y objetivos (66).

### **3.3 Tipo de investigación**

Se realizará una investigación con el objetivo de utilizar y aplicar los conocimientos adquiridos para resolver problemas específicos del mundo real en cualquier campo o industria en particular. La investigación aplicada se centra en abordar problemas prácticos y generar soluciones efectivas, con el fin de mejorar la práctica laboral o la calidad de vida y satisfacer las necesidades de la sociedad (65).

### **3.4 Diseño de la investigación**

Es un estudio de diseño no experimental y transversal, dado que no se manipularán deliberadamente las variables independientes, sino que se observan y miden las relaciones entre dos o más variables sin la intervención del investigador. En este tipo de estudio, los sujetos se observan tal como se presentan en la realidad (62).

El estudio será descriptivo correlacional por lo que se analizará, si existe una relación entre dos o más variables, sin establecer una relación de causalidad, entre ellas. Por lo tanto, este tipo de estudio busca describir características o comportamientos de la población y establecer si hay correlación positiva, negativa o no hay correlación entre ellas.

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

#### **Población censal o muestreo censal.**

Una población en estadística se refiere a un grupo completo de personas, objetos, eventos o medida, que cumple ciertas características definidas para un estudio en particular, y es de interés para algún tipo de investigación o experimento. Una población estadística puede definirse de muchas maneras, según la naturaleza del estudio en cuestión (66).

En la presente investigación la población estará constituido por el personal de enfermería del hospital de emergencia del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. que es un total de 75 enfermeros y enfermeras. Será una muestra censal.

#### **Los criterios de inclusión son:**

- Enfermeros que laboran en el servicio de centro quirúrgico del HEVES.
- Enfermeros que laboran por un espacio mayor a seis meses en el trabajo.
- Enfermeros que quieran ser parte del estudio y firmen el consentimiento informado.

#### **Los criterios de exclusión fueron:**

- Enfermeros que laboran en otras áreas del HEVES.
- Enfermeros que laboran por un lapso menor de seis meses.
- Enfermeros que no quieran formar parte del estudio.

### **3.6 Variables y Operacionalización**



**Tabla 1.- Sobrecarga laboral**

|                               | <b>Definición Conceptual</b>   | <b>Definición Operacional</b>   | <b>Dimensiones</b>  | <b>Indicadores</b>   | <b>Escala de medición</b> | <b>Escala valorativa (niveles o rangos)</b>                       |
|-------------------------------|--|---|---|--|---------------------------|---|
| <b>VI. Sobrecarga laboral</b> | Es el exceso de demandas psicofísicas en el ámbito del trabajo, incluyendo el número de pacientes asignados, la complejidad de sus necesidades, la falta de recursos adecuados y la presión por cumplir con las exigencias de la institución de salud. Esta sobrecarga puede llevar a problemas de salud física y mental, disminución del rendimiento laboral y un mayor riesgo de cometer errores y accidentes en el trabajo (22) | Para poder hacer la medición de sobrecarga laboral se dividió en cuatro dimensiones:<br>Sobrecarga Física<br>Sobrecarga Mental<br>Presión de tiempo<br>Organización del trabajo | Sobrecarga Física<br><br>Sobrecarga Mental<br><br>Presión de tiempo<br><br>Organización del trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Posición</li> <li>➤ Postura</li> <li>➤ Carga pesada</li> <li>➤ Entorno</li> <li>➤ Procesos</li> <li>➤ Responsabilidades</li> <li>➤ Cansancio</li> <li>➤ Información</li> <li>➤ Guardias</li> <li>➤ Ritmo de trabajo</li> <li>➤ Programación</li> <li>➤ Turnos</li> <li>➤ Irritabilidad</li> <li>➤ Funciones</li> <li>➤ Trabajo de equipo</li> <li>➤ Iniciativa</li> <li>➤ Asignación de tareas</li> </ul> | Ordinal                   | Baja = 0 a 13 pts.<br>Media = 14 a 26 pts.<br>Alta = 27 a 40 pts. |

**Tabla 2.- Bienestar psicológico**

| Variable                         | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones          | Indicadores   | Escala de medición | Escala valorativa (niveles o rangos)                                    |
|----------------------------------|--|---|----------------------|---|--------------------|---|
| <b>V2. Bienestar psicológico</b> | El bienestar psicológico de enfermeras(os) se refiere a una buena salud mental y emocional que les permite afrontar con éxito las demandas psicológicas del entorno laboral y mantener una actitud positiva en el trabajo. Es decir, se trata de una sensación de bienestar y satisfacción personal, y una actitud positiva hacia el trabajo como enfermera(o).(39). | Para medir<br>Autoaceptación<br>Relaciones positiva<br>Control del entorno<br>Autonomía<br>Propósito en la vida<br>Crecimiento personal | Autoaceptación       | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Satisfacción de sí mismo</li> <li>➤ Actitud Positiva</li> </ul>                  | Ordinal            | Baja = 39 a 91 ptos.<br>Media = 92 a 143 ptos.<br>Alta = 144 a 195 ptos |
|                                  |  |   | Relaciones positiva  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relaciones sociales</li> <li>➤ Confianza</li> <li>➤ Empatía</li> </ul>           |                    |   |
|                                  |  |   | Control del entorno  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dominio del Mundo</li> <li>➤ Satisfacción de sus deseos y necesidades</li> </ul> |                    |   |
|                                  |  |   | Autonomía            | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacidad de Independencia</li> <li>➤ Conducta en Contextos Sociales</li> </ul>  |                    |   |
|                                  |  |   | Propósito en la vida | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Objetivos</li> <li>➤ Metas</li> <li>➤ Sentido en la vida</li> </ul>              |                    |   |
|                                  |  |   | Crecimiento personal | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollo Personal</li> </ul>   |                    |   |

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica**

La técnica que se empleará en esta investigación es la encuesta, esta herramienta de recolección de datos se utilizara para obtener información específica de un grupo de personas mediante la aplicación de preguntas estructuradas y preestablecidas. La encuesta se realiza generalmente a una muestra representativa de la población de interés y se puede realizar de forma presencial, por teléfono, correo electrónico o en línea (62).

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos**

El cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas o indicaciones, usado para recopilar información específica de un grupo de personas acerca de actitudes, opiniones, comportamientos, entre otros aspectos. La elaboración de un buen cuestionario es fundamental para obtener datos de calidad y confiables, que permitan realizar un adecuado análisis estadístico. Por lo tanto, el cuestionario es un medio utilizado para recolectar información en la investigación, y una herramienta importante en el desarrollo de una tesis (61).

#### **Instrumento 1. Cuestionario sobrecarga laboral**

El cuestionario que se utilizara para medir la sobrecarga laboral fue realizado por Sánchez et al. (21) en 2020. Este instrumento de recolección de datos diseñado con preguntas dicotómicas: “Si-No”, sirve para evaluar la opinión y actitudes de los enfermeros sobre el nivel de sobrecarga laboral y su impacto en el bienestar psicológico consta de 40 preguntas. Estas preguntas están divididas en cuatro categorías principales: Sobrecarga Física (10 Ítems); Sobrecarga Mental (10 Ítems); Presión de Tiempo (10 Ítems); Organización del

Trabajo (10 Ítems): La calificación: respuesta correcta (1 pto.) y las incorrectas (0 pts.). La escala valorativa será: alto = 28-40; medio = 14-27 y bajo = 0 a 13. Sera aplicado en tiempo promedio de 20 minutos.

### **Instrumento 2. Cuestionario Bienestar Psicológico**

El cuestionario fue empleado en la tesis: sobrecarga laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, hospital nacional dos de Mayo. Lima, 2020. Este cuestionario está diseñado con preguntas tipo escala de Likert, para evaluar el bienestar psicológico de los individuos, y se basa en la adaptación de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, realizada por el autor Véliz et al. (67) en 2012. El cuestionario consta de 39 enunciados, organizados en 6 dimensiones: Autoaceptacion (09 Ítems); Relaciones positivas (03 Ítems); Control del Entorno (08 Ítems); Autonomía (05 Ítems); Propósito en la Vida (06 Ítems); Crecimiento Personal (08 Ítems). Los participantes deben responder a cada enunciado marcando una "X" en una escala de cinco puntos que va desde "Totalmente en desacuerdo" (1) hasta "Totalmente de acuerdo" (5). También se recopilan datos demográficos básicos como edad, sexo, condiciones laborales y grado de instrucción. La escala valorativa será: alto = 144-195; medio = 92-143 y bajo = 39 a 91. Sera aplicado en tiempo promedio de 25 minutos.

### **3.7.3 Validación**

**Instrumento 1.-** La validación del cuestionario sobre sobrecarga laboral fue realizada por Sánchez et al. (21), logrando un coeficiente V de Aiken de 0.95. Este es un valor alto, lo que indica que los expertos en la materia coincidieron en que el instrumento cubre adecuadamente el contenido que pretende medir. Por lo tanto, el instrumento puede considerarse válido.

**Instrumento 2.-** La validación del cuestionario para calcular el bienestar psicológico fue realizada por Veliz et al. (67), La validez del instrumento se evaluó mediante el coeficiente V de Aiken, que mide la concordancia entre la opinión de expertos en la materia sobre la cobertura del contenido del instrumento. Un valor de 0.95 indica que el instrumento es válido, es decir, que cubre adecuadamente el contenido que pretende medir.

#### **3.7.4 Confiabilidad**

**Instrumento 1.-** Fue valido por Sánchez et al. (21), mediante el coeficiente del  $\alpha = 0.85$  obtenido un valor de 0,85 el cual indica que el cuestionario de sobrecarga laboral tiene una alta confiabilidad.

**Instrumento 2.-** la confiabilidad del instrumento de bienestar psicológico fue realizado por Veliz et al. (67), obteniendo el valor del coeficiente del alfa de Cronbach de 0,70 indicando una confiabilidad alta.

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

El Análisis descriptivo de datos es una técnica de estadística descriptiva que se utiliza para resumir y presentar conjuntos de datos numéricos de manera clara y concisa. Para lo cual se empleará tablas de distribución de frecuencias, utilizando el software SPSS.

Análisis de correlación para investigar la relación entre dos o más variables. El Análisis de correlación se utiliza para investigar la relación entre dos o más variables y determinar si hay una relación lineal entre ellas. Esta técnica estadística implica el cálculo del coeficiente de correlación, que mide la fuerza y la dirección de la relación entre dos o más variables. En primer lugar, se realizará la prueba de normalidad (test de Kolmogorov-Smirnov) para determinar si los datos siguen una distribución poblacional normal. Si se cumple este

supuesto, se utilizará la estadística paramétrica (estadístico de Pearson). En caso contrario, se empleará la estadística no paramétrica (rho de Spearman).

### **3.9 Aspectos éticos**

**Autonomía:** Se da al fijarse un contacto con los profesionales de la salud, explicándoles los detalles del estudio; siendo libre de decidir, si desea participar.

**Beneficencia:** Es la contribución que se puede hacer a partir de los resultados identificando la sobrecarga laboral y mejorando el bienestar psicológico de los profesionales de la salud.

**No maleficencia:** No se hará ningún daño a las enfermeras involucradas.

**Justicia:** Todas las enfermeras serán tratadas por igualdad y con respeto

## 4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1 Cronograma de actividades

| ACTIVIDADES  | 2024  |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
|--|-------|---|---|---|--------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
|  | JULIO |   |   |   | AGOSTO |   |   |   | SETIEMBRE |   |   |   | OCTUBRE |   |   |   | NOVIEMBRE |   |   |   |
|  | 1     | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1         | 2 | 3 | 4 |
| Identificación del Problema  |       |   | X | X |        |   |   |   |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Búsqueda bibliográfica   |       |   | X | X | X      | X | X | X |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes |       |   | X | X | X      | X | X | X |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación                  |       |   | X | X | X      | X | X | X |           |   |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación                              |       |   | X | X | X      | X | X | X | X         | X |   |   |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación                          |       |   | X | X | X      | X | X | X | X         | X | X | X |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo                              |       |   |   |   | X      | X | X | X | X         | X | X | X | X       | X |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos            |       |   |   |   |        | X | X | X | X         | X | X | X | X       | X |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos   |       |   |   |   |        | X | X | X | X         | X | X | X | X       | X |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información                         |       |   |   |   |        |   | X | X | X         | X | X | X | X       | X |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de aspectos administrativos del estudio  |       |   |   |   |        |   | X | X | X         | X | X | X |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Elaboración de los anexos  |       |   |   |   |        |   | X | X | X         | X | X | X |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Aprobación del proyecto  |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   | X | X |         |   |   |   |           |   |   |   |
| Trabajo de campo   |       |   |   |   |        |   |   |   |           |   |   |   | X       | X | X | X | X         | X | X | X |

---

Redacción del informe final: Versión 1

X X X X X X X

---

Sustentación de informe final

X X

---

## 4.2 Presupuesto

|                               | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | S/.  |
|-------------------------------|-------|-------|------|-------|------|
| <b>Equipos</b>                |       |       |      |       |      |
| 1 laptop                      | 1000  |       |      |       | 1200 |
| USB                           | 30    |       |      |       | 30   |
| <b>Útiles de escritorio</b>   |       |       |      |       |      |
| Lapiceros                     | 3     |       |      |       | 3    |
| Hojas bond A4                 |       | 10    |      |       | 10   |
| <b>Material Bibliográfico</b> |       |       |      |       |      |
| Libros                        | 60    | 60    |      |       | 130  |
| Fotocopias                    | 30    | 30    |      | 10    | 70   |
| Impresiones                   | 50    | 10    |      | 30    | 90   |
| Espiralado                    | 7     | 10    |      | 10    | 27   |
| <b>Otros</b>                  |       |       |      |       |      |
| Movilidad                     | 50    | 20    | 20   | 20    | 110  |
| Alimentos                     | 50    | 10    |      |       | 60   |
| Llamadas                      | 50    | 20    | 10   |       | 80   |
| <b>Recursos Humanos</b>       |       |       |      |       |      |
| Digitadora                    | 100   |       |      |       | 100  |
| <b>Imprevistos*</b>           |       | 100   |      | 100   | 300  |
| <b>TOTAL</b>                  | 1430  | 270   | 30   | 170   | 2000 |

## 5. REFERENCIAS

1. Del Valle K. La sobrecarga laboral del personal de enfermería que influye en la atención a pacientes en el Hospital Dr. Gustavo Domínguez Zambrano. [Internet]. 2021; Revista San Gregorio [online]. 2021, vol.1, n.47, pp.165-179. Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/revistasangregorio/article/view/1966/11-karen>
2. Peña F. Sobrecarga laboral de enfermería en áreas críticas del hospital regional Daniel Alcides Carrión, de Pasco. 2020. [Tesis para optar el título de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Cerro de Pasco: Universidad Norbert Wiener; 2021. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4809/T061\\_45300292\\_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4809/T061_45300292_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
3. Acosta J, Iglesias S. Salud mental en trabajadores expuestos a COVID-19. [Internet]. 2020. Rev Neuropsiquiatr vol.83 no.3 Lima Jul-Sep 2020. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n3/0034-8597-rnp-83-03-212.pdf>
4. Herrera E, Rojas CI, Bustamante M. Falta de Competencia y Sobrecarga Laboral como Estresores en Prácticas Clínicas Intrahospitalarias. [Internet]. 2020; Revista Empresarial, ISSN 1390-3748, Vol. 14, Nº. 1, 2020, págs. 30-37 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7527546>
5. Vásquez M, Orozco M, Zuluaga Y, Pulido G. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. [Internet]. 2020; Revista Empresarial, ISSN 1390-3748, Vol. 14, Nº. 1, 2020, págs. 30-37. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7527546>
6. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. [Internet]. 2021; Rev cubana Enfermer vol.37 no.4 Ciudad de la Habana oct.-dic. 2021 Epub 10-Feb-2022. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000400013](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400013)
7. Cajo M, Chávarry P. Estrategias de manejo ocupacional en la salud mental del personal de enfermería ante el COVID-19. [Internet]. 2020; Rev. Cuerpo Med. HNAAA vol.13 no.4 Chiclayo oct./dic 2020. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n4/2227-4731-rcmhnaaa-13-04-469.pdf>

8. Martínez S, Ruiz S. Bienestar psicológico en enfermeras que realizan terapia de reemplazo renal en tiempos de COVID-19. [Internet]. 2022; Enferm Nefrol vol.25 no.1 Madrid ene./mar. 2022. Epub 09-Mayo-2022. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/enefro/v25n1/2255-3517-enefro-25-01-05.pdf>
9. Campos M. Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en el trabajo en funcionarios del servicio de urgencias del hospital local de los Patios. 2019. [Tesis para optar el título de Psicología]. Colombia. Universidad Andina Simón Bolívar. Disponible en: [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5698/PDF\\_Resumen.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5698/PDF_Resumen.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
10. Carrasco O, Castillo E, Salas R, Reyes C. Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID-19. [Internet]. 2022; Revista Cubana de Enfermería. 2022;38(sup):e4398. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4398>
11. Martínez M, Sánchez Y. Análisis factorial aplicado en la evaluación de competencias emprendedoras. [Internet]. 2021; Revista Espacios 42.02 (2021): 138-154. Disponible en: <http://www.2.revistaespacios.com/a21v42n02/a21v42n02p12.pdf>
12. Pérez M. La sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en los profesionales de enfermería de un hospital universitario de Chile. 2022. [tesis para optar el título de doctorado en Gestión]. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/163618>
13. Calderón G, Rivas L. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. [Internet]. 2021; Revista Cubana de Enfermería. 2021;37(4):e4143 Disponible en: <https://search.scielo.org/?q=factores+laborales+en+centro+quirurgico&lang=es&count=15&from=0&output=site&sort=&format=summary&fb=&page=1>
14. Perguachi V. Carga laboral como causa de alteración del bienestar psicológico en el personal de enfermería. [Internet]. 2021; Artículo de Investigación de Ecuador: vol. 5 núm. 39 (2021): abril - junio Disponible en: <https://journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/367>

15. Ferraz M. Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria, 2020. [tesis para optar el título de doctorado en Gestión de los Servicios de Salud]. España: Universidad de Murcia; 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=289746>
16. Holton S. Psychological well-being of Australian hospital clinical staff during the COVID-19 pandemic. [Internet]. 2020; Australian Health Review 45.3 (2020): 297-305. Disponible en: <https://www.publish.csiro.au/AH/AH20203>
17. Pintado I. Factores sociolaborales y nivel de estrés del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico Es Salud III Chimbote, 2022. [tesis para optar el título de doctorado en Maestría en Gestión de los Servicios de Salud]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112044>
18. Illanes Y, Luque J. Condiciones laborales y su relación con el nivel de estrés del personal de salud que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena; Ayacucho, 2020. [tesis para optar el título de segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima - Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6151>
19. Martínez J, Huatuco A. Factores que intervienen en el estrés laboral en el personal de enfermería del centro quirúrgico - Hospital Militar Central, 2020. [tesis para optar el título de segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/592/1/martinez%20Oramirez%20jenifer%20y%20huatuco%20monta%c3%91o%20alejandra.pdf>
20. Zúñiga D. Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales de enfermería, centro quirúrgico en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, 2021. [tesis para optar el título de segunda especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/998/zu%c3%91iga%2>

[Otapia%20diana%20cinthia%20%20trabajo%20acad%20c3%89mico.pdf?sequence=1&isallowed=y](#)

21. Sánchez R. Sobrecarga Laboral y bienestar psicológico del personal de enfermería, Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima; 2020. [tesis para optar el título de Licenciada de Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/737/1/Rosa%20S%C3%A1nchez%20Calongos.pdf>
22. Villanueva M, Flores G. Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. [Internet]. 2021. Revista Ecuatoriana de Psicología, 4(8), 5-17. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55>
23. Rodríguez J, Batista M. Síndrome de burnout en enfermeras/os de la unidad de cuidado intensivo neonatal. [Internet]. 2020. Revista Enfermería Neonatal. Agosto 2020;33:19-25. Disponible en: <https://riu.austral.edu.ar/handle/123456789/1002>
24. Toledo A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital de Guayaquil; 2022. [tesis para optar el título de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud]. Piura; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94157>
25. Rendón C, Vargas M. El precio de la vocación en el personal de enfermería y su familia. [Internet]. 2019. Revista Cubana de Enfermería 35.2 (2019). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192019000200003&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192019000200003&script=sci_arttext&lng=en)
26. García J. Gomez j, Fagundo J. Romero M, Ortega M, Navarro Y. Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. [Internet]. 2022. Rev. Esp. Salud Publica 95 23 Set 20222021. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104046/>
27. Revista Psicología Unemi. Ecuador: Editorial Universidad Estatal de Milagros, vol 4(6). Enero 2020. Disponible en: <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/download/1075/1088#page=64>
28. Soza C, Bazán A, Díaz R. Percepción de las enfermeras sobre el uso de sus registros para garantizar la continuidad del cuidado. [Internet]. Rev. Ene. vol.14 no.1 Santa

- Cruz de La Palma 2020 Epub 09-Nov-2020. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1988-348x2020000100012](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1988-348x2020000100012)
29. Guano E. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia en el Hospital Delfina Torres de Concha, 2022. [Tesis para optar el título de licenciada en Enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2022. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12823>
30. Cazar A. Factores personales y socioeconómicos que influyen en las prácticas pre profesionales de los estudiantes de enfermería. [Internet]. 2022. Revista Científica Multidisciplinar 6.6 (2022): 11914-11935. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4238>
31. López G, Soriano A, Seijo M. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. [Internet]. 2021. SANUM: revista científico-sanitaria 5.4 (2021): 74-85. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8846889>
32. Silvia A, González J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. [Internet]. 2022. Infodir no.38 La Habana mayo.-ago. 2022 Epub 01-Ago-2022. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199635212022000200009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S199635212022000200009&script=sci_arttext&tlng=en)
33. Santillán R, Tejada S. Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. [Internet]. 2020. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades 3.1 (2020): 30-36. Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/569>
34. Silvera A, Prol S, Gallardo Y. Situación de carga física y mental en enfermería de Uruguay durante la pandemia Covid 19. [Internet]. 2022. Revista Uruguaya de Enfermería 17.2 (2022). Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=s230103712022000101203&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=s230103712022000101203&script=sci_arttext)
35. Córdova S. Sobrecarga laboral y estrés en enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Barranca, 2022. [Tesis para optar el título de especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7344>

36. Trinidad L. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. [Internet]. 2022. Revista Científica 1.3 (2022): 39-50. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21>
37. Cila L. Competencias laborales en enfermería: realidad y retos en el contexto de covid 19. [Internet]. 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 5.5 (2021): 8945-8971 Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/964>
38. Fornés J. Estrés laboral en enfermería: un reto a combatir. [Internet]. 2020. Revista Española de Enfermería de Salud Mental 11 (2020). Disponible en: <http://www.reesme.com/index.php/REESM-AEESME/article/download/86/66>
39. Barrera R, Sotelo M, Barrera L, Sánchez J. Bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes universitarios. [Internet]. 2019. Rev Enseñanza e investigación en psicología 1.2 (2019): 244-251. Disponible en: <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/42>
40. Torres G. La sobrecarga y el estrés en el ámbito laboral, analizado desde la óptica del trabajador. [Internet]. 2022. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 6.3 (2022): 3569-3586. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2485>
41. García M, Castro J, García M. Bienestar psicológico y burnout en personal de salud durante la pandemia de COVID-19. [Internet]. 2021. Escritos de Psicología (Internet) 14.2 (2021): 96-106. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198938092021000200006](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198938092021000200006)
42. Ramos D, Moreta C. Relación del bienestar psicológico, subjetivo y laboral. Análisis en profesionales de la salud en Ecuador. [Internet]. 2020. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales 11.2 (2020): 99-111. Disponible en: <https://revistapcc.uat.edu.mx/index.php/RPC/article/view/389>
43. Arboleda D. Predictores laborales del Bienestar Psicológico en el Personal de Enfermería de una Institución de Salud. [Internet]. 2020. Rev Veritas & Research 2.2 (2020): 98-108. Disponible en:

<http://revistas.pucesa.edu.ec/ojs/index.php?journal=VR&page=article&op=view&path%5B%5D=37>

44. Colmenares J, Aguilar L. Perfeccionismo, bienestar psicológico y disposición a fluir en enfermeras. [Internet]. 2020 Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology 54.2 (2020): e1016-e1016. Disponible en: <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1016>
45. Vega N, Serna H. Validación de un cuestionario sobre condiciones de salud y bienestar psicológico en el personal de enfermería. [Internet]. 2019 Revista Cubana de Enfermería 35.1 (2019). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192019000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000100003)
46. Pérez P, Noroña D, Vega V. Repercusión SARS-CoV-2 en salud mental y bienestar psicológico del personal Centro de Salud Huambalo 2020. [Internet]. 2021, Revista Scientific 6.19 (2021): 243-262. Disponible en: [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/563](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/563)
47. Martínez S, Ruiz S. Bienestar psicológico en enfermeras que realizan terapia de reemplazo renal en tiempos de COVID-19. [Internet]. 2022. Enfermería Nefrológica 25.1 (2022): 46-52. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S225428842022000100046&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S225428842022000100046&script=sci_arttext&tlng=pt)
48. Neyra, E. Salud mental, bienestar psicológico y estrés en personal de salud en el contexto de la COVID-19. [Internet]. 2021. Revista de Psicología 11.1 (2021): 189-205. Disponible en: <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/1367>
49. Cadena N. Bienestar psicológico como factor protector ante el consumo de alcohol en estudiantes universitarios. [Internet]. 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar 5.5 (2021): 8869-8890 Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/960>
50. Espinoza C, Barra E. Autoeficacia, apoyo social y bienestar psicológico en estudiantes universitarios asmáticos. [Internet]. 2019. Revista de Psicología 14.28 (2019): 141-147 Disponible en: <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/1744>

51. Tacca D, Tacca A. Estilos de afrontamiento y bienestar psicológico en estudiantes de postgrado. [Internet]. 2019. Revista de investigación psicológica 21 (2019): 37-56 Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322019000100004&script=sci_arttext)
52. Moreno J. Adaptación y validación de los cuestionarios de apoyo a la autonomía y estilo controlador a la educación física: relación con el feedback." [Internet]. 2020. Revista Ciencias de la Actividad Física 21.1 (2020). Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/199>
53. Cárdenas S, Martínez A, Insfran T, Ovando S. Correlación entre el bienestar psicológico y el rendimiento académico de estudiantes de Medicina de la Universidad Nacional de Asunción, Paraguay. [Internet]. 2019. Discover Medicine 3.2 (2019) Disponible en: <https://revistascientificas.una.py/index.php/DM/article/view/3140>
54. Saldaña C. Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. [Internet]. 2020. Revista de Ciencias sociales 26.1 (2020): 25-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
55. Ferrer C. El optimismo y su relación con el bienestar psicológico. [Internet]. 2020. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara 5 (2020). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5256/525661706009/525661706009.pdf>
56. Flores R, Paucar S. Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. [Internet]. 2020. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación 10.2 (2020): 64-83. Disponible en: <https://revistascientificas.una.py/index.php/DM/article/view/3140>
57. Bajaña M, Chinga G, Soledispa X. Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. [Internet]. 2021. Revista Publicando 8.32 (2021): 69-81 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8118323>
58. Guerra E, Suazo S, Campo V. Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. [Internet]. 2020. Revista cuidarte, 11(2) Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S221609732020000200406&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S221609732020000200406&script=sci_arttext)

59. Colmenares D, Aguilar L. Perfeccionismo, bienestar psicológico y disposición a fluir en enfermeras. [Internet]. 2020. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology 54.2 (2020): e1016-e1016. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8147193>
60. González R. El crecimiento personal desde el proceso de enseñanza-aprendizaje: experiencia con estudiantes de ingeniería. [Internet]. 2023. Revista Cubana de Educación Superior 42.3 (2023): 36-52. Disponible en: <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/7907>
61. Colominas D. La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación. [Internet]. 2020. IDP: revista de Internet, derecho y política (31), 5(2020).. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192019000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192019000100003)
62. Revilla J, Blasquez V. Uneasy riders: contradictorias lógicas disciplinarias para una posición laboral imposible. [Internet]. 2021. Revista Española de Sociología, 30(2), a35-a35(2021). Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/82454>
63. Torner C. Relación curvilínea entre liderazgo ético y creatividad dentro del sector eléctrico colombiano El papel mediador de la autonomía laboral, el compromiso afectivo y la motivación intrínseca. [Internet]. 2023. Revista iberoamericana de estudios de desarrollo= Iberoamerican journal of development studies 12.1 (2023): 74-100 Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192022000200012&script=sci_arttext)
64. De la Cruz L, Ramírez E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Es Salud, Lima 2017. [Internet]. 2021. Revista Científica Ágora 8.2 (2021): 47-52. Disponible en: <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
65. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [Internet]. McGraw Hill-educación. Sede Académica La Paz México: 2018. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
66. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6° Ed. [Internet]. D.F. Editorial McGraw-Hill, 2014. 600 p. ISBN: 978-1-4562-2396-0.

Prolongación Paseo de la Reforma 1015, Torre A – México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 2014. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

67. Veliz A. Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios chilenos. [Internet]. 2012. Psicoperspectivas vol.11 no.2 Valparaíso 2012. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071869242012000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071869242012000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

## **6. ANEXOS**

## 6.1 Matriz de consistencia

| Formulación del problema   | Objetivos  | Hipótesis  | Variables   | Diseño metodológico  |
|--|--|--|---|--|
| <p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre carga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre sobrecarga física laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre presión de tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre carga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre sobrecarga física laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre presión de tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa e inversa entre carga laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> <p><b>Hipótesis específico</b></p> <p>Existe relación significativa e inversa entre sobrecarga física laboral y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> <p>Existe relación significativa e inversa entre sobrecarga mental y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> <p>Existe relación significativa e inversa entre presión de tiempo y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> | <p><b>Variable 1</b></p> <p>Carga laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Sobrecarga Física</p> <p>Sobrecarga Mental</p> <p>Presión de tiempo</p> <p>Organización del trabajo</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Autoaceptación</p> <p>Relaciones positiva</p> <p>Control del entorno</p> <p>Autonomía</p> <p>Propósito en la vida</p> <p>Crecimiento personal</p> | <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>aplicada</p> <p><b>Método</b></p> <p>Hipotético – deductivo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Población</b></p> <p>75 enfermeras</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>75 enfermeras</p> |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024?</p> | <p>Determinar la relación que existe entre organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> | <p>Existe relación significativa e inversa entre organización del trabajo y el bienestar psicológico del personal de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital de emergencia Villa el Salvador, 2024</p> |  |  |
|---|--|--|--|--|

## 6.2 Instrumentos de recolección de datos

### Instrumento 1

#### Cuestionario para medir la percepción de enfermería relacionado a Sobrecarga

Laboral, Sánchez R. (2020)

Estimado personal de enfermería, los siguientes instrumentos tienen como finalidad estudiar el nivel de sobrecarga laboral y su impacto en su bienestar psicológico. Para ello, les solicito su participación en el desarrollo de estos cuestionarios. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito fuera del ámbito de la investigación. Desde ya, les agradezco su colaboración y aporte en esta investigación.

**Instrucciones:** Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con una "X" la alternativa que considere correcta. Por favor, sea totalmente sincero(a).

#### Datos Generales:

##### Edad

- a) 21 a 30 años           ( ) 1  
b) 31 a 40 años           ( ) 2  
c) 41 a 50 años           ( ) 3  
d) 51 a más años         ( ) 4

##### Sexo

- a) Masculino               ( ) 1  
b) Femenino               ( ) 2

| Ítems   | No | Si |
|---|----|----|
| <b>SOBRECARGA FÍSICA</b>  |    |    |
| 1. ¿Es posible alternar entre estar sentado y en pie durante su trabajo?  |    |    |
| 2. ¿Su horario laboral le permite mantener una postura recta en la columna vertebral?                                       |    |    |
| 3. ¿Es obligatorio mantener los brazos por encima del nivel de los hombros durante largos períodos de tiempo en su trabajo? |    |    |
| 4. ¿Es necesario caminar durante largos períodos de tiempo en su trabajo?   |    |    |
| 5. ¿Su trabajo requiere que levante o mueva cargas pesadas?   |    |    |
| 6. ¿La forma, volumen, peso y tamaño de las cargas le permiten manipularlas con facilidad en su trabajo?                    |    |    |
| 7. ¿Existen cargas que deban manipularse que pesen menos de 25 kg en su trabajo?  |    |    |

|   |  |  |
|---|--|--|
| 8. ¿El entorno físico en el que trabaja facilita el esfuerzo físico que debe realizar durante su jornada laboral?           |  |  |
| 9. ¿Se ha capacitado al personal en su trabajo sobre la correcta manipulación de cargas?                                    |  |  |
| 10. ¿En su trabajo se supervisa que las cargas sean manipuladas de forma correcta?  |  |  |
| <b>SOBRECARGA MENTAL</b>  |  |  |
| 11. ¿Es necesario tener un alto nivel de atención para realizar las actividades y procedimientos requeridos en su trabajo?  |  |  |
| 12. ¿Tiene la posibilidad de realizar pausas durante su jornada laboral?  |  |  |
| 13. ¿En su trabajo debe realizar múltiples tareas al mismo tiempo?  |  |  |
| 14. ¿Es posible cometer errores sin que estos tengan un impacto crítico en instalaciones o personas?                        |  |  |
| 15. ¿Siente un alto nivel de cansancio debido a su trabajo?   |  |  |
| 16. ¿Maneja una cantidad excesiva de información en su trabajo?   |  |  |
| 17. ¿La información que recibe es comprensible con facilidad?   |  |  |
| 18. ¿Se evita la necesidad de memorizar una cantidad excesiva de datos en su trabajo?                                       |  |  |
| 19. ¿Existe una política en el hospital para limitar la programación continua de guardias?                                  |  |  |
| 20. ¿Se cumple en su trabajo con la limitación de la programación continua de guardias según lo establecido en la política? |  |  |
| <b>PRESIÓN DE TIEMPO</b>  |  |  |
| 21. ¿Su trabajo requiere un ritmo rápido?   |  |  |
| 22. ¿Le cuesta seguir el ritmo de trabajo establecido?  |  |  |
| 23. ¿El ritmo de trabajo en su trabajo depende de la cantidad de pacientes?   |  |  |
| 24. ¿Es fácilmente alcanzable por un trabajador nuevo el ritmo de trabajo en su trabajo?                                    |  |  |
| 25. ¿Está familiarizado con los procesos y equipos utilizados en su trabajo?  |  |  |
| 26. ¿Suele poder completar su trabajo sin interrupciones?   |  |  |
| 27. ¿Su programación de trabajo es por turnos?  |  |  |
| 28. ¿Le comunican su programación de trabajo (su horario) con anticipación?   |  |  |
| 29. ¿Se tiene en cuenta su opinión al momento de elaborar su programación de turnos?  |  |  |
| 30. ¿Las tareas que realiza en su trabajo le hacen sentir irritado o inseguro?  |  |  |
| <b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>   |  |  |
| 31. ¿Conoce todas las funciones que debe realizar?  |  |  |
| 32. ¿Comprende para qué sirve su trabajo en el conjunto final?  |  |  |
| 33. ¿Se le capacita en relación con el trabajo que realiza?   |  |  |
| 34. ¿Se le permite tomar iniciativas en la resolución de incidencias?   |  |  |
| 35. ¿Se le permite elegir sus propios métodos para organizar su trabajo?  |  |  |
| 36. ¿Carece de una definición exacta de las funciones que debe realizar en su trabajo?                                      |  |  |
| 37. ¿Las órdenes de trabajo que recibe están claramente definidas?  |  |  |
| 38. ¿Las órdenes de trabajo que recibe son comunicadas oportunamente?   |  |  |
| 39. ¿Se tiene en cuenta su opinión para la asignación de tareas en su trabajo?  |  |  |
| 40. ¿Recibe información sobre la calidad del trabajo que realiza?   |  |  |

## Instrumento 2

### Cuestionario para medir la percepción de sobre Bienestar Psicológico

## Carol Ryff adaptado por autor Véliz A. (2012)

**EDAD:** \_\_\_\_ **SEXO:** F ( ) M ( ) **CONDICIONES LABORALES:** Contratado ( ) Nombrado ( )

**GRADO DE INSTRUCCIÓN:** Técnico ( ) Universitario ( )

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis(x).

Tomando en cuenta el siguiente cuadro:

| 1                        | 2             | 3        | 4          | 5                     |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| Ítems   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Al reflexionar sobre mi vida, me siento feliz con los resultados.  |   |   |   |   |   |
| 2. Me siento solitario con frecuencia debido a que tengo pocas amistades cercanas con quienes compartir mis preocupaciones. |   |   |   |   |   |
| 3. No tengo temor de expresar mis opiniones, aunque difieran de las de la mayoría.  |   |   |   |   |   |
| 4. Me preocupa cómo los demás evalúan las decisiones que he tomado en la vida.  |   |   |   |   |   |
| 5. Resulta complicado encontrar una dirección en la vida que me satisfaga.  |   |   |   |   |   |
| 6. Disfruto planear el futuro y trabajar para hacer realidad esos planes.   |   |   |   |   |   |
| 7. En general, me siento seguro y positivo acerca de mí mismo.  |   |   |   |   |   |
| 8. No tengo muchas personas dispuestas a escucharme cuando necesito hablar.   |   |   |   |   |   |
| 9. Tiendo a preocuparme por lo que las demás personas piensan de mí.  |   |   |   |   |   |
| 10. Me juzgo a mí mismo por lo que considero importante, no por los valores que otros consideran importantes.               |   |   |   |   |   |
| 11. He logrado construir un hogar y un estilo de vida que se adapta a mis gustos.   |   |   |   |   |   |
| 12. Soy una persona activa al trabajar en los proyectos que me he propuesto.  |   |   |   |   |   |
| 13. Si hubiera oportunidad, habría cosas en mí que cambiaría.   |   |   |   |   |   |
| 14. Mis amistades me aportan muchas cosas positivas.  |   |   |   |   |   |
| 15. A menudo soy influenciado por personas que tienen convicciones fuertes.   |   |   |   |   |   |
| 16. En líneas generales, me siento responsable de la situación que vivo.  |   |   |   |   |   |
| 17. Me siento bien al pensar en lo que he logrado en el pasado y en lo que espero lograr en el futuro.                      |   |   |   |   |   |
| 18. Mis metas en la vida me han dado más satisfacciones que frustraciones.  |   |   |   |   |   |
| 19. Soy feliz con la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.  |   |   |   |   |   |
| 20. Creo que la mayoría de las personas tienen más amistades que yo.  |   |   |   |   |   |
| 21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general  |   |   |   |   |   |
| 22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen   |   |   |   |   |   |
| 23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida   |   |   |   |   |   |
| 24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo  |   |   |   |   |   |
| 25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida   |   |   |   |   |   |
| 26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza   |   |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos  |  |  |  |  |  |
| 28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria                                    |  |  |  |  |  |
| 29. No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida   |  |  |  |  |  |
| 30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida                                 |  |  |  |  |  |
| 31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo   |  |  |  |  |  |
| 32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí  |  |  |  |  |  |
| 33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo                                     |  |  |  |  |  |
| 34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está                                  |  |  |  |  |  |
| 35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo |  |  |  |  |  |
| 36. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona                                   |  |  |  |  |  |
| 37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona                                     |  |  |  |  |  |
| 38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento                                     |  |  |  |  |  |
| 39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla                       |  |  |  |  |  |

***“MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION”***

## 6.3 Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

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

**Título del proyecto:** Sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital de emergencia Villa el Salvador, 2023.

**Nombre de los investigadores principales:**

Charo Esther Navarro Manyari

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre Sobrecarga laboral y el bienestar psicológico en el personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital de emergencia Villa el Salvador, 2023.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

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

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

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

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

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse al personal del estudio.

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, Puede comunicarse con el Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

**Participación voluntaria:**

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

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

---

Participante

Nombres:

DNI:

---

Investigadora

Nombre:

DNI:

## Reporte de similitud

### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

|   |   |     |
|---|---|-----|
| 1 | <b>repositorio.uwiener.edu.pe</b><br>Internet                             | 2%  |
| 2 | <b>uwiener on 2023-02-16</b><br>Submitted works                           | 1%  |
| 3 | <b>uwiener on 2023-03-24</b><br>Submitted works                           | 1%  |
| 4 | <b>uwiener on 2023-11-18</b><br>Submitted works                           | 1%  |
| 5 | <b>Universidad Maria Auxiliadora SAC on 2022-07-25</b><br>Submitted works | 1%  |
| 6 | <b>uwiener on 2023-04-07</b><br>Submitted works                           | <1% |
| 7 | <b>repositorio.uma.edu.pe</b><br>Internet                                 | <1% |
| 8 | <b>uwiener on 2024-02-28</b><br>Submitted works                           | <1% |