



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Estrés laboral y calidad de vida en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025

**Para optar el Título de  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

**Presentado por:**

**Autora:** Valentín Tiburcio, Luz Yanet

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0007-6335-6599>

**Asesora:** Mg. Barreda Paredes, Ruby Inés

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9612-008X>

**Lima – Perú**

**2025**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01	<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, Valentín Tiburcio Luz Yanet egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “Estrés laboral y calidad de vida en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025” Asesorado por el docente: RUBY INES BARREDA PAREDES DNI 07936275 ORCID:0000-0001-9612-008X tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis)% con código oid:14912:471551448 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

Luz Yanet Valentín Tiburcio  
 DNI: 44944913



.....  
 Firma

Ruby Inés Barreda Paredes  
 DNI: 07936275

Lima, 03 de julio de 2025

## ÍNDICE

<b>1. EL PROBLEMA</b> .....	3
1.1. Planteamiento del problema .....	3
1.2. Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general .....	6
1.2.2. Problemas específicos.....	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1 Objetivo general .....	6
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación .....	7
1.4.1 Teórica.....	7
1.4.2 Metodológica.....	7
1.4.3 Práctica .....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	8
1.5.1 Temporal.....	8
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Recursos .....	8
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.1.1 Antecedentes Nacionales.....	10
2.1.2 Antecedentes Internacionales .....	11
2.2. Bases teóricas .....	13
2.3. Formulación de hipótesis.....	25
2.3.1. Hipótesis general .....	25
2.3.2. Hipótesis específicas.....	25
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	26
3.1. Método de la investigación.....	26
3.2. Enfoque de la investigación.....	26
3.3. Tipo de investigación .....	26
3.4. Diseño de la investigación.....	26
3.5. Población, muestra y muestreo .....	26
3.6. Variables y operacionalización.....	29
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31

3.7.1. Técnica.....	31
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	31
3.7.3. Validación.....	32
3.7.4. Confiabilidad .....	32
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9. Aspectos éticos .....	34
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	35
4.1. Cronograma de actividades .....	35
4.2. Presupuesto.....	36
5. REFERENCIAS .....	37
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	43

## 1. EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define al estrés laboral como reacciones psicológicas, cognitivas y conductuales que experimentan los trabajadores durante su jornada laboral. Por consiguiente, el consejo internacional de enfermeras (CIE), indica que el estrés laboral generalmente está relacionado con aspectos del sistema de salud en relación a su organización, causando insatisfacción ante el trabajo que desarrolla. (1)

En los hospitales las enfermeras presentan situaciones que aumenta el estrés, que son relacionados con inapropiadas relaciones interpersonales, así como negativas determinaciones de parte de los directivos del hospital. El estrés laboral experimentado por el personal de enfermería impacta negativamente su calidad de laboral, especialmente en contextos de alta demanda como los centros quirúrgicos, generando resultados negativos en los enfermeros como frustración, agotamiento y en casos extremos, el abandono profesional. (2)

El consejo internacional de las enfermeras, reporto que los costos relacionados con el estrés laboral se estiman en \$200-300 millones anuales en los Estados Unidos, adicionalmente representa el 90% de los problemas médicos. El estrés laboral puede afectar la calidad de vida de las enfermeras en tal sentido como su salud dando lugar a enfermedades crónicas a largo plazo como la hipertensión, enfermedades cardiovasculares, y también la calidad de atención que brinda. (3)

En el contexto internacional en el continente de Asia, países como China revelaron que el 68.82% de las enfermeras que trabajaban en unidades quirúrgicas tenían un nivel alto de estrés asociado a la calidad laboral (4) . En Estado unidos afecta al 59% de los trabajadores (5). En América Latina, México (75%) es el país que padece de mayor estrés laboral obteniendo así el primer lugar a nivel mundial, seguido por Venezuela (63%), Ecuador (54%), Panamá (49%) y Colombia (26%) (6)

El estrés laboral en los profesionales de enfermería se vincula directamente con la organización del sistema de salud, afectando tanto su desempeño como su salud física y mental (OMS, 2023). Estudios en América Latina muestran que el estrés laboral varía considerablemente, con niveles del 63% en Venezuela, mientras que en Perú se reporta en el 29% (6). En los centros quirúrgicos, la alta demanda y las condiciones laborales afectan la calidad de vida de los profesionales, llevándolos al agotamiento y, en algunos casos, al abandono profesional (7).

En el ámbito nacional, estudios realizados en el Perú han identificado que aproximadamente el 33% del personal del sector salud presenta niveles elevados de estrés laboral, tanto en instituciones del Ministerio de Salud (MINSA) como en EsSalud. Este estrés sostenido ha demostrado tener un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores, manifestándose principalmente a través del agotamiento físico y emocional. Entre los factores más relevantes que contribuyen a este problema se encuentran la presión constante por cumplir metas, la multiplicidad de funciones asignadas y las altas demandas del entorno laboral. Este panorama refleja una situación preocupante, especialmente en un sector donde el bienestar del trabajador está directamente relacionado con la calidad de la atención brindada al paciente. El análisis de esta realidad pone en evidencia la necesidad de implementar estrategias institucionales que promuevan la salud mental y el equilibrio ocupacional, a fin de mitigar los efectos del estrés y mejorar las condiciones de trabajo del personal asistencial. (8)

En el contexto local, un estudio realizado en el Hospital de Barranca en el año 2020 evidenció que, en relación con la calidad de vida laboral, el 53,7% del personal de salud consideraba que esta era adecuada, mientras que el 9,8% la percibía en un nivel regular y el 36,6% la calificaba como inadecuada. Estos datos reflejan que, aunque más de la mitad del personal manifestó una percepción favorable, existe un porcentaje significativo que experimenta condiciones laborales poco satisfactorias, lo cual puede repercutir negativamente en su desempeño y bienestar integral. (9)

Al año siguiente, en 2021, se reportó que el 50% del personal de enfermería presentaba un nivel medio de estrés laboral, el 33% un nivel alto y únicamente el 17% un nivel bajo. Esta distribución evidencia una tendencia preocupante en el

profesional de enfermería, porque evidencia que se encuentran sometidos a constantes estresores que pueden afectar tanto su salud mental como física, asimismo puede afectar la calidad de atención que brinda a los pacientes. (9)

En el centro quirúrgico, el personal que labora, específicamente la enfermera está expuesta constantemente a actividades que requieren esfuerzo físico y mental, debido a la intensidad y las exigencias. La atención del paciente con diversas enfermedades, la necesidad de actuar oportunamente y en constante toma de decisiones en tiempos limitados, el trabajo bajo presión, son parte del trabajo diario de la enfermera. Estas circunstancias pueden originar niveles elevados de estrés, por otro lado, otro factor que puede originar el estrés en el personal de salud es la carga emocional a constantes cambios en tiempos limitados, afectando de esta manera calidad de atención y la calidad de vida de la enfermera. (10)

El estrés en los profesionales que laboran en un entorno quirúrgico es una variante constante, por este motivo se deben plantear estrategias institucionales con el propósito de generar condiciones favorables, preservando la integridad y la salud del personal (10)

El ámbito donde se desarrollará el estudio corresponde a los centros quirúrgicos de los Hospitales de la Provincia de Barranca. La provincia de Barranca comprende el Hospital María Esther Dulanto con una unidad de centro quirúrgico con 3 salas y el Hospital Barranca- Cajatambo, que dicha unidad cuenta con 4 salas quirúrgicas, donde se intervienen 5 950 pacientes al año. en turnos de 24 horas por día, correspondiendo la atención a diversos tipos de intervención quirúrgica, en donde se puede observar que el profesional de enfermería se enfrenta constantemente a factores que pueden limitar su calidad de vida laboral, además del nivel de estrés que están sometidos al atender diversas emergencias(11).

Durante mi experiencia laboral en el centro quirúrgico del Hospital de Barranca, he observado las exigencias que enfrenta las enfermeras, así como jornadas largas, la presión de mantener la seguridad del paciente en momentos críticos, siendo de las labores diarias. Además, también he observado a las enfermeras con signos de estrés, cansancio, con problemas físicos por el acumulo de trabajo afectando de esta manera su calidad de vida. Por este motivo se debe

de estudiar esta problemática con enfoque científico para generar concientización y contribuir a mejorar de calidad de vida de los profesionales de salud.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de los centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?

### 1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cómo afecta la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral a la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?

PE2: ¿Cómo afecta la dimensión despersonalización del estrés laboral a la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?

PE3: ¿Cómo afecta la realización personal del estrés laboral a la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?

## 1.3. Objetivos de la investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Determinar relación entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025

### 1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Examinar como la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral afecta a la calidad de vida en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025

OE2: Explorar como la dimensión de despersonalización del estrés laboral afecta en la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025

OE3: Analizar como la dimensión realización personal del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025

### 1.4. Justificación de la investigación

#### 1.4.1 Teórica

La investigación contribuirá al cuerpo teórico existente sobre el estrés laboral y la calidad de vida en el ámbito de la enfermería, particularmente en el contexto de los centros quirúrgicos, donde las condiciones de trabajo son exigentes debido a la carga laboral, la presión administrativa por auditorías, metas institucionales que aumenta durante los primeros meses del año, a esto se suma el impacto de las festividades, en el manejo de emergencias frecuentes, siendo un ambiente de desafíos para el enfermero.

#### 1.4.2 Metodológica

La investigación tiene una justificación metodológica, porque servirá como base referencial sobre la relación entre la variables de estrés laboral y calidad de vida laboral en el entorno quirúrgico asimismo como su metodología y instrumentos aplicados para estudios futuros. Esta investigación potencia la necesidad de utilizar instrumentos que puedan medir ambas variables en donde el nivel de estrés es muy prevalente.

#### 1.4.3 Práctica

La investigación tiene una justificación practica porque los resultados pueden ser utilizados por jefatura del servicio de centro quirurgico, para que

puedan diseñar a partir de los hallazgos programas y normas que puedan mejorar el bienestar del profesional de salud, así también como identificar los factores que influyen en la calidad de vida de los enfermeros, reduciendo los niveles de estrés, logrando de esta manera mejorar el desempeño del profesional, evitando las faltas por agotamiento laboral.

#### 1.5. Delimitaciones de la investigación

##### 1.5.1 Temporal

El presente estudio comprenderá entre el mes de enero a octubre del 2025.

##### 1.5.2 Espacial

El presente estudio se desarrollará en el área del centro quirúrgico de los Hospitales de la Provincia de Barranca.

##### 1.5.3 Recursos

El estudio se llevará a cabo con la colaboración de los hospitales de la provincia de Barranca, con el consentimiento de los directores de los establecimientos de salud. Los establecimientos con centros quirúrgicos en la provincia de Barranca es el Hospital de Supe “María Esther Dulanto, que es una institución de nivel II-1 para atender atenciones quirúrgicas de mediana complejidad, y el Hospital de Barranca tiene un nivel de complejidad de II-2.

El estudio comprenderá una población de 42 profesionales de enfermería (30 enfermeros y 12 técnicos de enfermería) que corresponde al 100% de la población disponible, que laboran en el Hospital de Supe “María Esther Dulanto” y el Hospital de Barranca, que son los dos establecimientos que cuentan con centros quirúrgicos en la provincia de Barranca cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión.

Dado que la población total consta de 42 participantes, se optó por un censo, no se realizará un muestreo aleatorio, y se incluirá a todos los miembros disponibles de la población universo, eliminando cualquier sesgo. Este enfoque garantiza que todos los profesionales sean considerados en el análisis, lo que reduce el error de muestreo y permite una evaluación directa de la relación entre las variables de estudio.

Un análisis de poder post hoc realizado con G\*Power determinó que con una población de 42 participantes se alcanza un poder estadístico de 60% para

detectar correlaciones moderadas ( $r=0.3$ ) a un nivel de confianza del 95%, lo que indica una probabilidad moderada de detectar una correlación significativa, es decir puede lograr detectar correlaciones moderadas a fuertes.

Sin embargo, es importante señalar que, debido al tamaño relativamente pequeño de la población, el poder estadístico para detectar correlaciones moderadas es limitado. A pesar de esto, dado que se analiza toda la población disponible, los resultados pueden ser relevantes y representativos para este contexto específico.

La muestra de 42 profesionales de enfermería incluirá tanto hombres como mujeres, con diferentes niveles de experiencia (desde novatos hasta enfermeros de mayor antigüedad), con el fin de obtener una visión más completa del estrés laboral y la calidad de vida laboral en este grupo.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes Nacionales

Sánchez (12), 2023 se planteó como objetivo “determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023”. Fue de tipo aplicado, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional, fue desarrollado con una muestra de 35 profesionales de salud. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos se aplicaron cuestionarios validados que midieron el nivel de estrés laboral y la calidad de vida. Los resultados mostraron que el 88,6% del personal presentó un nivel medio de estrés laboral, mientras que el 82,9% reportó una calidad de vida también en un nivel medio. El análisis estadístico reveló una relación significativa entre ambas variables, con un valor de  $p = 0.000$ , lo que indica que a mayor presencia de estrés, la percepción de la calidad de vida tiende a verse afectada. El estudio concluyó que existe una asociación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida del personal de salud, lo cual refuerza la necesidad de implementar estrategias preventivas y de soporte psicosocial dentro del entorno laboral sanitario.

Collana et al.(13), 2023 se planteó como objetivo “establecer si las variables estrés y calidad de vida tienen algún grado de relación”. El estudio fue básico, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y cohorte transeccional, realizado en 94 profesionales de enfermería. Se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumentos la Escala de Estrés de Gray-Toft y Anderson y el Cuestionario CVT de Gohisalo. Los resultados evidenciaron que existe relación entre el estrés y calidad de vida laboral, con valor de  $p=0,002$ . Se concluyó que ambas variables están significativamente relacionadas.

Reyes(14), 2019 se planteó el objetivo de “determinar calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de Centro Quirúrgico de la Clínica San Miguel Arcángel, en el periodo de agosto a diciembre del 2019”. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, corte transversal, realizado en una población de 30 enfermeras. Se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el Cuestionario sobre Calidad de Vida Profesional (CVP-35). Los hallazgos indicaron que el 63,3% de las enfermeras participantes percibieron una calidad de vida profesional clasificada como "alta". Al analizar las dimensiones específicas, se observaron niveles medios en carga de trabajo

(56,7%), apoyo directivo (46,7%) y motivación intrínseca (53,3%). Estos resultados permitieron interpretar que, aunque la mayoría del personal reporta una percepción favorable de su calidad de vida laboral en términos generales, aún persisten factores críticos, como el exceso de tareas o la limitada percepción de apoyo por parte de la gestión, que podrían afectar su bienestar a largo plazo. Se concluye, por tanto, que si bien el nivel global de calidad de vida profesional es elevado, es necesario atender de forma diferenciada las dimensiones internas para asegurar una mejora en el trabajo.

Lecca (15), 2020 realizó un estudio con el objetivo de “Determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales en el año 2020”. Se llevó a cabo una investigación con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y corte transversal, en una muestra de 30 enfermeras. Se aplicó una encuesta basada en el instrumento CVP-35, que permitió obtener información detallada sobre distintos aspectos del entorno laboral. Los resultados señalaron que el 63,3% de las participantes consideraron que su calidad de vida profesional era alta. No obstante, al revisar las dimensiones específicas del cuestionario, se encontró que la mayoría calificó como media la carga de trabajo (56,7%), el nivel de apoyo por parte de sus superiores (46,7%) y la motivación intrínseca relacionada con su labor diaria (53,3%). Concluyeron que las enfermeras del centro quirúrgico evaluado manifestaron un nivel alto de calidad de vida en su ejercicio profesional, aunque se identificaron áreas que merecen atención para favorecer una mejora continua en sus condiciones laborales.

### 2.1.2 Antecedentes Internacionales

Babapour, Gahassab y Fathnezhad (16), en 2022 se planteó el objetivo de “investigar la correlación entre el estrés laboral, la calidad de vida y las conductas de cuidado en enfermeras”. El estudio, fue transversal, y correlacional, trabajaron con 115 enfermeras, con un muestreo no probabilístico. Se empleó la técnica de la encuesta, aplicando tres instrumentos: un cuestionario de estrés laboral, el SF-12 para evaluar la calidad de vida relacionada con la salud, y el Inventario de la Dimensión del Cuidado. Los resultados mostraron una correlación negativa moderada y estadísticamente significativa entre los niveles de estrés laboral y la calidad de vida, con un coeficiente de  $r = -0.44$  y un valor de  $p$  menor a 0.001. Estos hallazgos indican que a medida que aumentan los niveles de estrés en el entorno laboral, la percepción de bienestar y salud en el personal de enfermería tiende a disminuir. En consecuencia, el estudio concluye que el

estrés laboral incide de manera desfavorable sobre la calidad de vida del personal de salud, lo que resalta la importancia de implementar estrategias organizacionales orientadas a la reducción del estrés y al fortalecimiento del bienestar del recurso humano en entornos clínicos.

Cueva, Valenzuela y Hidalgo (17), 2023 se planteó el objetivo de “analizar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y los síntomas de estrés laboral en enfermeras/os de tres hospitales públicos de Quito, Ecuador”. El estudio, fue de enfoque cuantitativo, siendo descriptivo, de corte transversal y correlacional, trabajaron con 217 enfermeras. Se aplicó la técnica de la encuesta utilizando dos instrumentos: el Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) y el Cuestionario de Evaluación de Estrés, tercera edición. Los resultados revelaron que el 61,3% del personal de enfermería presentó una baja percepción de calidad de vida laboral. Asimismo, se observó que el 80,6% de los encuestados manifestó niveles de estrés laboral considerados como "muy altos". El análisis estadístico mostró una correlación significativa entre ambas variables, con un valor de p menor a 0.001, lo cual indica que a medida que aumentan los síntomas de estrés, la percepción de bienestar laboral tiende a disminuir. En conclusión, se establece una relación directa y significativa entre el estrés laboral y la calidad de vida en el entorno de trabajo, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas institucionales orientadas al bienestar del personal de salud.

Wei et al. (18), 2023 Realizaron un estudio con el objetivo de “evaluar la salud mental y el estrés laboral de las enfermeras del sistema quirúrgico en China”. El estudio fue básico, de corte transversal, con una muestra de 171 enfermeras, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento la escala de factores de estrés laboral para enfermeras y como técnica utilizaron la encuesta. Se concluye que las enfermeras en el quirófano estaban en el nivel medio de estrés laboral. La profesión de enfermería y el trabajo, la carga de trabajo y la distribución, el entorno de trabajo y los recursos, la atención al paciente, la gestión y las relaciones interpersonales se correlacionan positivamente con el nivel de estrés.

Teixeira et. al. (19), 2019 tuvieron como objetivo “evaluar y relacionar la calidad de vida en el trabajo y el estrés ocupacional en el equipo de enfermería de una Unidad de Emergencia”. Fue correlacional, corte transversal, realizado en 109 enfermeras. Se utilizó la encuesta como técnica, y instrumentos como la Escala del Estrés Laboral y el Cuestionario de Walton. Dentro los resultados evidenciaron que el 14,7% caracterizaron

el trabajo como de alta exigencia, el 8,3% como trabajo activo, el 40,4% como trabajo pasivo y el 36,7% como trabajo con poca exigencia. Respecto a la variable calidad de vida en el trabajo, el 39,5% no están satisfechos y el 60,5% se encuentran satisfechos con su trabajo. No se observó asociación significativa entre la categoría “Compensación” de la escala QOLW y los resultados de “Apoyo Social” o “Demanda y Control” según la JSS ( $p > 0,05$ ). La categoría “Oportunidades” de la escala QOLW mostró sólo una asociación positiva con “Demanda y control” ( $p < 0,05$ ). Concluyendo que existe relación entre Apoyo social y Oportunidades con la calidad de vida laboral.

Prithivi y Thilagaraj (20), 2023 realizaron un estudio con el objetivo de “evaluar la calidad de vida laboral y el estrés laboral entre las enfermeras de los hospitales privados de la ciudad de Chennai, así como establecer cualquier correlación potencial entre las dos variables”. Fue un estudio descriptivo correlacional en una muestra de 112 profesionales de enfermería. Los datos fueron recopilados mediante un cuestionario sobre la evaluación del estrés ocupacional mediante el uso de una escala estandarizada. En sus hallazgos evidenciaron que el 40%, tenían satisfacción con el equilibrio entre su vida profesional y personal, y el 60% manifestó insatisfacción en relación a su calidad de vida laboral. El 75%, de enfermeras tenían estrés laboral en relación al horario laboral. Los investigadores utilizaron la prueba del coeficiente de correlación para analizar la asociación. La significación estadística se estableció con un  $p < 0,05$ . Concluyeron que existe una asociación inversa significativa entre la sensación de calidad de vida laboral de las enfermeras y su experiencia de estrés en el lugar de trabajo

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1 Conceptualización de la variable estrés Laboral

El estrés laboral puede definirse como una respuesta psicológica que se desencadena cuando las exigencias del entorno de trabajo superan la capacidad de afrontamiento del individuo, tanto a nivel personal como organizacional. Esta condición se manifiesta a través de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que, si se prolongan en el tiempo, pueden afectar negativamente el bienestar integral del trabajador. Entre las consecuencias más comunes se encuentran la disminución del rendimiento, la fatiga crónica, la irritabilidad y, en casos más severos, trastornos de salud física y mental.

(21)

La OMS indica que el estrés laboral se origina cuando los trabajadores no tienen los conocimientos ni las aptitudes para afrontar situaciones exigentes propios de su laboral, provocando de esta manera que persona tenga la percepción de que si trabajo sea un desafío diario (22)

#### Estrés laboral y enfermería

El ambiente laboral de la enfermera está en contantes cambios, lo que puede constituir uno de los factores de estrés laboral. El estrés no solo afecta a la calidad de cuidado sino también a la posibilidad de errores clínicos, repercutiendo en el desempeño. La enfermera puede experimentar insatisfacción personal y convertirse un malestar emocional de ciclos repetitivos (23)

La labor de una enfermera conlleva una carga no solo física sino también emocional a causa del contacto directo con los pacientes y las emociones que experimentan, así como el dolor, el sufrimiento, la muerte. Por otro lado, otro las condiciones laborales como jornadas extensas, falta de recursos, falta de reconocimiento al desempeño profesional y un clima laboral inadecuada puede sumarse a contribuir al aumento de nivel de estrés. (24)

#### Impacto del estrés en el profesional de Enfermería

La profesión de enfermería enfrenta constantemente desafíos que deben ser afrontados para brindar una calidad de cuidado a los usuarios, no obstante el nivel de calidad de cuidado puede verse afectada por los factores que inciden directamente en el desempeño del enfermero. Un estudio realizado ha evidenciado que el entorno de trabajo es precario cuando disminuye la permanencia del personal, asimismo el 44% de enfermeros han dejado la profesión debido a las condiciones laborales adversas, y un 27% manifestó insatisfacción referente al cuidado que brinda al paciente. (25)

El nivel elevado de tensión emocional esta relacionado a largas jornadas, presión laboral, y exposición al sufrimiento humano y muerte, lo que podría generar asimismo en consecuencia altos niveles de estrés conllevando a un desgaste emocional en el trabajador afectando su calidad de vida (25)

## Causas del estrés laboral

El estrés laboral puede ser causado por diversos factores siendo los más frecuentes la sobrecarga de trabajo, la falta de recurso humano y materiales inadecuados, a esto sumando el clima laboral que pueden afectar negativamente en el desempeño del profesional de enfermería, por otro lado una gestión inadecuada puede originar desorden en el trabajo, así como condiciones de trabajos precarios, o toma de decisiones. Las condiciones físicas del entorno laboral como el ruido constante o temperaturas inadecuadas también pueden ocasionar estrés. En situaciones de mayor riesgo se consideran la violencia, el acoso, bullying. (26)

El estrés laboral básicamente se origina entre el desequilibrio del entorno de trabajo y los recursos personales como capacidades del trabajador, este desequilibrio puede causar alteraciones físicas, emocionales, evidenciándose en un desgaste progresivo(27).

El estrés laboral es originado como respuesta ante una reacción adversa como las exigencias laborales que sobrepasan las capacidades del personal. El estrés laboral puede afectar el bienestar físico y emocional, causando problemas en la institución como falta de recurso humano, baja productiva, mala calidad de cuidado, ausentismo laboral. (28)

## Consecuencias del estrés laboral

El estrés laboral es considerado como una enfermedad ocupacional de gran importancia en la actualidad debido que afecta a las funciones del trabajador que desempeña funciones bajo constante presiones como es el caso del personal de salud, que a diario está sometido a situaciones estresantes. Algunas consecuencias en la salud física pueden incluir insomnio, mareos, náuseas, por este motivo es necesario que se implementen gestiones que resguarden la integridad de cada trabajador. (29)

Cuando un trabajador percibe que no puede continuar con sus funciones debido al estrés, es posible que comience a ausentarse. Si esta situación persiste y no se aplican mejoras en las condiciones laborales, puede derivar en una

incapacidad prolongada o incluso en la renuncia definitiva. Este tipo de ausentismo genera costos adicionales para la institución, tanto por los días no laborados como por la necesidad de cubrir al personal ausente.(29)

#### Afrontamiento del estrés laboral

El afrontamiento es un proceso adaptativo que implica acciones y pensamientos para manejar situaciones que superan los recursos personales. Inicialmente, se clasificó en dos tipos: uno orientado a resolver el problema y otro a regular las emociones. Posteriormente, se incorporó una tercera estrategia basada en encontrar un sentido positivo a la experiencia, lo cual favorece el equilibrio emocional, especialmente en contextos laborales exigentes como el de la salud. (30)

#### Fisiología del Estrés

La reacción fisiológica al estrés es una respuesta inmediata del cuerpo que activa la liberación de diversas hormonas, como la adrenalina, noradrenalina y cortisol, las cuales elevan la presión arterial y la frecuencia cardíaca. Esta respuesta puede mantenerse entre 24 y 48 horas y compromete tres sistemas principales: el nervioso, el endocrino y el inmunológico, todos ellos clave frente a situaciones estresantes. (31)

#### Centro quirúrgico y enfermería

En el campo de salud, la cirugía se define como conjunto de intervenciones con técnicas destinadas a fines terapéuticos. En esta instancia es fundamental que el paciente reciba preparación física y emocional. Los profesionales que forman parte del equipo son médicos, enfermeros, personal técnico (32).

La dinámica constante de, sumada a los turnos prolongados y al contacto frecuente con escenarios de riesgo vital, eleva los niveles de tensión y contribuye al desarrollo de estrés ocupacional. Si este no se maneja adecuadamente, puede desencadenar en agotamiento físico y mental, disminución del rendimiento y afectación de la seguridad del paciente. Por ello, resulta indispensable promover un ambiente laboral saludable que contemple el apoyo emocional, la rotación de funciones y estrategias de contención del estrés para el personal de enfermería que trabaja en áreas quirúrgicas. (32)

## 2.2.2 Teorías de Estrés laboral

### **Modelo de demanda-Control Karasek**

El modelo de Karasek plantea que el estrés laboral que los trabajadores experimentan dos factores principales, el primero son las demandas laborales que es la cantidad de trabajo que tiene el empleador, así como la presión de tiempo y las responsabilidades que se le atribuye. El segundo factor es el control sobre el trabajo que se refiere a la autonomía, que es el grado en que los empleadores puedan tomar las decisiones, haciendo uso de sus habilidades. Ante esto Karasek propone cuatro situaciones, como es el caso de los trabajos de alta tensión, que tienen mayor riesgo de estrés y problemas de salud, debido a la alta presión, pero poca autonomía del trabajador. Los trabajos activos son donde hay alta demanda y alto control, los trabajos de baja tensión tienen baja demanda y un alto control, los trabajos pasivos son los que tienen baja demanda y un bajo control generando aburrimiento y falta de motivación (33)

### **Teoría de Esfuerzo- Recompensa Siegrist**

El modelo de Siegrist se basa en el desequilibrio del esfuerzo y recompensa, es decir los trabajadores que tienen situaciones de altas demandas y grandes esfuerzos con bajas recompensas será vulnerable a estar estresado, produciendo efectos negativos en la salud y en el bienestar del trabajador. Muchos profesionales de salud realizan trabajos exigentes, sumando a la alta demanda y presión con la que trabajan a diario con extensos horarios largos e irregulares, esto es un caso de desequilibrio de esfuerzo- recompensa generando niveles altos de estrés y agotamiento (34).

### 2.2.3 Factores de riesgo del estrés laboral

Los factores de riesgo del estrés laboral son la sobrecarga laboral, la falta de apoyo organizacional, la desorganización como la carencia de recursos o la comunicación inadecuada, el clima organizacional, los horarios de trabajo extenso, desconocimiento de funciones, poco personal y ambiente laboral inadecuado. Las consecuencias del estrés laboral lo pueden experimentar a corto plazo, mediano o largo plazo, tanto psicológicos como físicos, es decir pueden experimentar dificultades gastrointestinales, dolores musculares, cefaleas, ansiedad, depresión, irritabilidad, problemas de sueño, problemas de concentración y memoria, entre otros. El estrés laboral puede repercutir en las actividades del colaborador, así como su desempeño por ende su productividad en la institucional (21).

### 2.2.4 Instrumentos para medir y evaluar estrés laboral

#### **Maslach Burnout Inventory (MBI)**

El instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) fue desarrollado por Christina Maslach y Susan Jackson con el propósito de evaluar el síndrome de burnout, comúnmente asociado al estrés laboral crónico en profesionales de servicios humanos, como el personal de salud. Este cuestionario está compuesto por 22 ítems distribuidos en tres dimensiones fundamentales: el agotamiento emocional, que refleja el cansancio físico y mental frente a las demandas del trabajo; la despersonalización, entendida como una actitud distante o fría hacia los usuarios o pacientes; y la baja realización personal, que expresa una percepción de ineficacia o insatisfacción con los logros profesionales. Estas dimensiones permiten identificar el nivel de desgaste ocupacional y su impacto en la calidad de vida y desempeño del trabajador. (35)

### 2.2.5 Dimensiones del estrés laboral

**Agotamiento Personal:** Es la sensación de estar emocionalmente desgastado y exhausto a causa del ambiente laboral.

**Despersonalización:** hace alusión a la formación de una actitud negativa e insensible hacia los individuos a los que brinda asistencia.

Realización personal: Es la formación de una postura negativa e indiferente hacia las personas a las que brinda asistencia (36).

#### 2.2.6 Conceptualización de la variable Calidad de vida Laboral

La calidad de vida laboral se entiende como un proceso dinámico y en constante evolución que integra tanto las condiciones objetivas del entorno de trabajo como las experiencias subjetivas del trabajador. Este concepto abarca no solo los factores físicos y organizacionales del espacio laboral, sino también las percepciones, emociones y actitudes que el trabajador desarrolla en relación con su quehacer diario. En este sentido, Lizárraga y Larrañaga en el 2018 manifiesta que la calidad de vida debe estar enfocado en la seguridad laboral (37)

La calidad de vida se encuentra en relación con el entorno positivo, sin embargo, factores como la sobrecarga, el agotamiento emocional y la falta de profesionalismo pueden afectar a la calidad de vida, y por ende la productividad dentro de la institución (38).

Caballero y Nieto definen la calidad de vida laboral (CVL) vinculado a distintos factores organizacionales, siendo uno de los más importantes el bienestar laboral. Este último, según Echevarría y Santiago, va más allá de la simple ausencia de dolor; se refiere a la conjunción de factores biológicos, psicológicos y sociales que afectan la vivencia del trabajador. Cuando estos elementos se equilibran de forma positiva frente a las exigencias laborales, surgen reacciones emocionales y comportamentales positivas, lo que impacta de manera directa en la satisfacción, salud mental y el desempeño individual dentro de la organización. (39)

Estudios como el de Pérez y Zurita destacan que el bienestar en el trabajo y la salud de los empleados están muy relacionados, sobre todo en los servicios de salud públicos. El cansancio emocional y la falta de empatía, que son síntomas del burnout, impactan tanto en la mente del trabajador como en su visión del ambiente y su habilidad para seguir motivado y conectado con la institución. Esto es aún más grave en trabajos como enfermería, donde el trato constante con el sufrimiento, el exceso de tareas y la falta de apoyo aumentan el riesgo psicosocial. (40)

La salud laboral es el estado de equilibrio físico, mental y social que permite al profesional desenvolverse con seguridad, satisfacción y sentido en su entorno de

trabajo. Esta visión integral reconoce que el contexto organizacional influye directa y multifactorialmente sobre la calidad de vida laboral, al combinar dimensiones objetivas (infraestructura, políticas, horarios) con dimensiones subjetivas (percepción de justicia, reconocimiento, relaciones laborales).(40)

#### Origen del concepto de calidad de vida laboral

La forma en que pensamos sobre la calidad de vida en el lugar de trabajo ha cambiado realmente, mostrando un gran cambio en cómo vemos a los empleados en una empresa. En el pasado, las situaciones laborales difíciles se debían a que sólo nos preocupábamos por lo que alguien podía producir, ignorando su bienestar personal. No fue hasta que surgieron las teorías centradas en las personas cuando empezamos a darnos cuenta de que los trabajadores eran valiosos por algo más que su trabajo (41).

Este cambio de perspectiva representa un punto de inflexión en la forma en que las empresas empezaron a tratar a su plantilla, añadiendo gradualmente consideraciones sobre el bienestar, la seguridad y el crecimiento individual de los empleados. Sin embargo, al ser un concepto ligado a varios aspectos tangibles, emocionales, comunitarios e intrínsecos, la calidad de la vida laboral no puede limitarse a una única explicación. (41)

Reconocer el bienestar en el lugar de trabajo como parte vital de la existencia de una organización significa asumir el deber de crear entornos donde el trabajo no sea únicamente un generador de dinero, sino una oportunidad de crecimiento, identidad y propósito (41).

#### Calidad de vida y Productividad

La teoría de los dos factores de Herzberg, llamada igualmente teoría de motivación e higiene traza una línea clave entre los aspectos que dan alegría en el trabajo y los que causan lo contrario. Por otro lado, los factores de higiene, como las normas de la empresa, el lugar de empleo y la remuneración, no motivan por sí solos, pero si es inadecuado, pueden causar insatisfacción. Asimismo, en esta teoría plantea que la satisfacción y la insatisfacción no se sitúan en extremos

opuestos de una misma dimensión, sino que son variables independientes. Es decir, la eliminación de condiciones que generan insatisfacción no conduce necesariamente a un aumento en la motivación, y la presencia de factores motivacionales no implica que se haya resuelto el malestar organizacional. Esta mirada ha sido útil para comprender de manera más profunda las dinámicas del clima laboral y del bienestar en entornos profesionales, como el ámbito de la salud, donde ambos tipos de factores conviven constantemente.(42)

#### Calidad de vida laboral en el Perú

La calidad de vida laboral ha evolucionado como una preocupación central dentro del ámbito organizacional, especialmente desde que se reconoció la importancia de garantizar condiciones laborales dignas y respetuosas de los derechos fundamentales. Si bien en muchos países se han implementado políticas orientadas al bienestar del trabajador, en el contexto peruano aún persisten brechas significativas, sobre todo en las instituciones del sector público. Las deficiencias en la gestión del talento humano, la falta de recursos y la rigidez administrativa limitan la creación de entornos laborales saludables. Esta situación evidencia que mejorar la calidad de vida laboral no solo implica avances normativos, sino también un cambio estructural que priorice el bienestar, la equidad y las oportunidades de desarrollo para los trabajadores dentro de las organizaciones. (43)

#### Calidad de vida laboral y compromiso en el Trabajo en el personal de enfermería

La calidad de vida laboral del personal de enfermería está estrechamente ligada a las condiciones organizacionales en las que desempeñan sus funciones. Elementos como la carga de trabajo, la posibilidad de desarrollo profesional, la seguridad percibida en el entorno, así como la confianza y el respeto entre colegas, influyen directamente en su motivación, compromiso y desempeño. Cuando las enfermeras se sienten valoradas, escuchadas y respaldadas, no solo se fortalece su bienestar

personal, sino que también se eleva la calidad del cuidado brindado al paciente. (44)

Además, el grado de compromiso con la institución está relacionado con la percepción del ambiente laboral. Si el entorno es hostil o carente de apoyo, se incrementa el riesgo de agotamiento emocional y desmotivación. En cambio, un ambiente que promueve la estabilidad emocional y profesional del personal de salud favorece el sentido de pertenencia y la permanencia en el servicio. Por ello, es imprescindible que la gestión institucional reconozca que el recurso humano de enfermería no solo cumple funciones operativas, sino que constituye un eje fundamental para la mejora continua de los servicios de salud. Promover su calidad de vida laboral es una inversión estratégica para el buen funcionamiento del sistema sanitario. (44)

#### Factores de calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se configura a partir de diversos elementos agrupados en cuatro dimensiones principales.

En primer lugar, los factores individuales, que están vinculados con la satisfacción personal alcanzada a través del trabajo y la posibilidad de autorrealización. El equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares es otro aspecto clave, ya que cuando ambas esferas se armonizan, el trabajador experimenta mayor estabilidad, motivación y compromiso; en cambio, el desequilibrio puede derivar en estrés, insatisfacción y disminución del rendimiento.

Los factores del medio de Trabajo que son los factores que ponen en riesgo la seguridad del trabajador, también se encuentran los factores de trabajo, esto se relaciona directamente con la organización del trabajo, y por último los factores que están relacionados a las relaciones interpersonales de los trabajadores y el clima laboral. (45)

La calidad de vida laboral es esencial tanto para el bienestar del trabajador como para el éxito de la organización. Un entorno positivo aumenta la motivación, mejora el desempeño y facilita la retención de talento. Sin embargo, factores como el agotamiento, la sobrecarga y la falta de desarrollo profesional deterioran esta

calidad, afectando la productividad y el compromiso del personal. Por ello, debe considerarse un indicador clave de la salud organizacional. (46)

El bienestar en el trabajo no se mide solo por cosas tangibles como las instalaciones o los servicios; las emociones también son clave. La experiencia de un empleado está muy influenciada por su bienestar percibido, su salud mental y el ambiente social en el que trabaja. Por lo tanto, las empresas que crean políticas centradas en las necesidades únicas de cada empleado, considerando aspectos como la confianza, el compromiso, la autonomía y la satisfacción, suelen ver mejoras en su productividad total. (47)

Esto pone de relieve que el bienestar en el trabajo no sólo tiene que ver con la organización de la empresa o los cheques de pago, sino que exige una perspectiva más amplia y completa en la que lo que la gente piensa y cómo actúa es clave. A pesar de los avances, aún queda mucho por aprender sobre cómo afectan estos sentimientos personales a los logros de una empresa y a la salud general de sus empleados, por lo que se trata de un área crucial para futuras investigaciones. (47)

La pandemia afectó significativamente a la vida laboral del personal sanitario, especialmente a las enfermeras, que tuvieron que hacer frente a una inmensa carga de trabajo, congelación salarial, falta de equipos de protección y miedo constante a las infecciones. Estos problemas repercutieron negativamente en su salud mental y física, poniendo de manifiesto que la seguridad laboral por sí sola no garantiza una calidad de vida decente. La prestación de cuidados no sólo exige conocimientos técnicos, sino también un entorno que fomente un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, la participación en las decisiones y un ambiente positivo. Así pues, garantizar un buen entorno de trabajo debe ser un aspecto clave de la gestión sanitaria, definido como el grado de bienestar físico, mental y social que experimenta el personal en el trabajo. (48)

Otros factores que intervienen en la calidad de vida laboral

El bienestar dentro del ámbito de trabajo es un elemento crucial para que una empresa avance, pues un buen entorno aumenta la motivación de los empleados, impulsando así la eficiencia al hacer las tareas y alcanzar las metas clave. Si la compañía entiende bien cómo los empleados ven sus condiciones de trabajo y qué esperan, es más factible que retenga a gente talentosa y atraiga a expertos de alto

nivel, lo que impacta de forma positiva en la productividad. Sin embargo, hay cosas que pueden influir en esta calidad de vida laboral, como el agotamiento, el exceso de trabajo, las prácticas de acoso por parte de la empresa, pocas opciones para crecer en lo profesional y problemas personales. (41)

Todos estos componentes no sólo tienen un impacto directo en la satisfacción del empleado, sino también en su productividad y actitud hacia las tareas que se le asignan. Adoptando una perspectiva teórica sobre el comportamiento organizativo, se pueden examinar a fondo los distintos modelos de comportamiento presentes en un entorno laboral. Esta forma de evaluación proporciona una visión más profunda del rendimiento de los empleados y permite a los directivos tomar decisiones bien meditadas que mejoren tanto los procesos de trabajo individuales como las características generales de la funcionalidad operativa. Al crear un marco organizativo que responda mejor a las necesidades de los trabajadores, se fomenta un clima empresarial positivo y se mejora el bienestar en el lugar de trabajo. (41)

#### 2.2.7 Instrumentos para medir la calidad de vida Laboral

##### **EL GOHISALO-CVT**

Es una herramienta que explora a fondo los diversos aspectos que dan forma a la idea de calidad de vida en el trabajo. La versión completa incluye 74 preguntas, lo que asegura un análisis detallado, pero puede ser difícil de usar con profesionales de la salud, donde el trabajo es mucho y el tiempo escasea. Esto muestra que es importante tener versiones más cortas de la herramienta, que sigan siendo válidas y fiables, pero que a la vez sean más rápidas, sencillas y aptas para usarse en trabajos demandantes, como los servicios de salud. Un formato breve haría más fácil su uso sin afectar la exactitud de los datos, ayudando a tomar decisiones informadas sobre el bienestar del personal en este campo. (49)

##### **Cuestionario de calidad de vida laboral CVP-35**

El cuestionario que evalúa la calidad de vida laboral es el CVP-35, también conocido en inglés como PQL-35, y es uno de los más empleados en los sistemas

sanitarios. Se originó por Karasek en 1989 y Cabezas lo tradujo al español en 1998, quien realizó su primera validación en España, llamándolo CVP-35. En este contexto, este constructo incluye dimensiones como la carga laboral, el respaldo directivo y la motivación intrínseca(50)

#### 2.2.8 Dimensiones de la variable calidad de vida laboral

Apoyo Directivo: Analiza la visión del empleado acerca del respaldo que obtiene de la empresa, su implicación en la toma de decisiones, y las posibilidades de capacitación y crecimiento profesional (51).

Carga de trabajo: La carga de trabajo está referida al nivel de exigencia de la tarea en relación a las capacidades, interacción entre las condiciones laborales y las experiencias de los empleados (52).

Motivación intrínseca: Son los elementos vinculados con el tipo de labor que llevan a cabo, la motivación que sienten, la demanda de formación, el respaldo familiar y las necesidades de creatividad (51) .

### 2.3. Formulación de hipótesis

#### 2.3.1. Hipótesis general

Hi: El estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025

H0: Hi: El estrés laboral no afecta a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025

#### 2.3.2. Hipótesis específicas

HE1: Hi. La dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral.

HE2: Hi: La dimensión de despersonalización del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral.

HE3: Hi: La dimensión de realización personal del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral.

### **3. METODOLOGÍA**

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

Este estudio empleará el método hipotético-deductivo. Este método implica construir suposiciones basadas en teorías existentes, para luego verificarlas recolectando información real. (53)

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

El enfoque de investigación será cuantitativo, porque permitirá cuantificar los datos recolectados en la investigación mediante pruebas estadísticas basado en parámetros establecidos en el estudio (54).

#### **3.3. Tipo de investigación**

Este estudio adoptará un enfoque aplicado, con el objetivo de abordar cuestiones particulares mediante la generación de conocimientos que pueden resolver a las preguntas planteadas en la investigación (54).

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

La investigación será de diseño metodológico de tipo no experimental, con enfoque correlacional y corte transversal. El diseño no experimental permite generar conocimiento a partir de la observación directa de los fenómenos en su contexto natural, facilitando su análisis sin intervenir en su desarrollo. De enfoque correlacional porque busca encontrar la relación de dos variables, y de corte transversal porque se realizara en tiempo real. (54)

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

En esta investigación la población está conformado por 42 profesionales de enfermería (30 enfermeros y 12 técnicos de enfermería) que laboran en los centros quirúrgicos del Hospital de Supe “María Esther Dulanto” y el Hospital de Barranca, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión de los centros quirúrgicos de la Provincia de Barranca, es una población finita pequeña por lo

que se tomara al 100% de la población que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

### 3.5.1 Muestra

La población de este estudio está conformada por un total de 42 profesionales de enfermería, que incluyen tanto enfermeros como técnicos de enfermería, que laboran en los centros quirúrgicos de la provincia de Barranca, durante el primer trimestre de 2024. Dado que se emplea el método de censo, todos los miembros de esta población serán incluidos en el estudio, es decir, no se seleccionará una muestra, sino que se investigarán todos los participantes disponibles que cumplan con los criterios establecidos.

### 3.5.2 Muestreo

En este estudio no se empleó un método de muestreo tradicional, ya que se utilizó el método de censo. Esto significa que se incluyeron a todos los profesionales de enfermería disponibles que cumplen con los criterios de inclusión establecidos para el estudio. El uso del censo garantiza que no haya sesgo de selección, ya que todos los miembros de la población de interés fueron incluidos.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que laboren en el centro quirúrgico de los Hospitales de la Provincia de Barranca.
- Profesionales de enfermería que firmen el consentimiento informado
- Profesionales con diferentes niveles de experiencia (desde novatos hasta enfermeros de mayor antigüedad).
- Profesionales de enfermería con un tiempo mayor de 3 meses laborando en un centro quirúrgico.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería que laboren en áreas administrativas.

- Profesionales de Enfermería que no laboren en los centros quirúrgicos.
- Profesionales de enfermería que se encuentran de vacaciones.
- Profesionales de enfermería con licencias médicas.

### 3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Estrés laboral	El estrés laboral es la reacción del estado psicológico de la persona ante un factor de riesgo como situaciones con alta demanda laboral sobrepasando los recursos personales y del trabajo, generando respuestas de tipo emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento repercutiendo en el bienestar de los trabajadores y en el rendimiento labor	El estrés laboral es la respuesta prolongada al estrés en el trabajo y si evidencia a través del agotamiento personal, la despersonalización y la realización personal.	Agotamiento Personal  Despersonalización  Realización personal	Agotamiento Fatiga Esfuerzo al trabajar con gente Frustración  Trato a los pacientes Sensibilización con la gente Endurecimiento emocional  Comprensión Eficacia Valoración Empatía	Ordinal	Nivel bajo (0-43) pts. Nivel medio (44-87) pts. Nivel alto (88-132) pts.



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

#### 3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará para ambos instrumentos será la encuesta.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable Estrés laboral – Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), creado por Cristina Maslach, psicóloga de la Universidad de Berkeley, California, y Michael P. Leiter, psicólogo de la Universidad de Acadia Scotia, conforman este conjunto de 22 ítems en forma de declaraciones, mide el estrés laboral. Este test estudia tres dimensiones como el agotamiento o cansancio emocional que abarca 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20.), puntuación máxima 54, otra dimensión es la despersonalización, que aprecia el nivel de grado, donde cada individuo identifica actitudes, frialdad y distanciamiento, está compuesta por 5 puntos (5, 10, 11, 15, 22), con una calificación máxima de 30. Finalmente, la otra dimensión es la satisfacción personal, analiza los resultados obtenidos sentimientos de auto eficacia y satisfacción personal en el ámbito laboral, se manifiestan incluye 8 puntos (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), con una puntuación máxima de 48 puntos (55).

Calidad de Vida Laboral – Instrumento CVP-35

El cuestionario ha sido ampliamente empleado para la evaluación de la visión del empleado acerca de los atributos de la organización, y los impactos que estas particularidades ejercen en la vida laboral. En Perú, se encontró una validación hecha por Grimaldo Muchotrigo (2010) en una investigación realizada en una universidad con 198 alumnos de ciencias de la salud mediante un V de Alkien, con un grado de significación que excede el 0,05 (56).

### 3.7.3. Validación

#### Validación de Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

El instrumento que se aplicará en el presente estudio es el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), elaborado por Maslach y Jackson en 1981, ampliamente reconocido por su validez internacional en la medición del síndrome de burnout en profesionales de servicios humanos. En el contexto peruano, este instrumento ha sido sometido a procesos de validación, particularmente en lo que respecta a la validez de constructo, la cual fue evaluada mediante el análisis de validez convergente. Para ello, se empleó la prueba estadística Rho de Spearman, que permite examinar la asociación entre las puntuaciones obtenidas en las escalas del instrumento y otras variables relevantes del estudio. Los resultados arrojaron correlaciones moderadas pero estadísticamente significativas ( $Rho = .399$ ;  $p = .000$ ), lo que respalda la pertinencia y confiabilidad del instrumento en poblaciones locales del ámbito de la salud. (57)

#### Validación de Cuestionario de Calidad de vida laboral (CVP)

El instrumento cuenta con validación internacional y ha sido ampliamente utilizado para medir la percepción del trabajador respecto a las características organizacionales y su influencia en la vida laboral. Su diseño permite evaluar cómo diversos aspectos del entorno institucional afectan el bienestar y desempeño del personal. En el contexto nacional, Grimaldo Muchotrigo (2010) realizó un estudio de validación del cuestionario en una muestra conformada por 198 estudiantes de ciencias de la salud, aplicando el coeficiente V de Aiken para determinar la validez de contenido. Los resultados mostraron niveles de significancia superiores a 0.05, lo que respalda la pertinencia del instrumento para su aplicación en poblaciones del sector salud en el Perú. (58)

### 3.7.4. Confiabilidad

#### Variable de estrés laboral

El Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) es un instrumento que presenta una alta consistencia interna y una confiabilidad robusta, con un coeficiente general reportado de 0.90. En el contexto peruano, se llevó a cabo un estudio de validación dirigido a profesionales médicos, donde se evaluaron tanto la confiabilidad como la validez de constructo del instrumento. Los resultados mostraron un coeficiente alfa de Cronbach de 0.908 para la escala total, con un intervalo de confianza del 95%, lo que confirma su adecuada consistencia interna. Asimismo, el análisis factorial confirmó que la estructura del MBI-HSS se ajusta al modelo original propuesto por Maslach, compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estas evidencias respaldan que el MBI-HSS posee propiedades psicométricas satisfactorias y puede considerarse un instrumento válido y confiable para la evaluación del síndrome de burnout en profesionales de la salud en el Perú. (57)

#### Variable Calidad de vida laboral- Instrumento de CVP-35

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach en distintas investigaciones. En el estudio realizado por Cabezas, se reportaron niveles aceptables de consistencia interna para las tres subescalas del cuestionario, obteniéndose un alfa de 0.86 para la dimensión de Apoyo Directivo, 0.81 para Carga de Trabajo y 0.75 para Motivación Intrínseca, lo que indica una confiabilidad adecuada en contextos similares al del presente estudio. De manera complementaria, en una validación realizada en el Perú, también se empleó el alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento en función del sexo y de cada dimensión. Los resultados mostraron un coeficiente de 0.96 en varones y 0.94 en mujeres, evidenciando una alta confiabilidad general. En cuanto a los factores específicos, se obtuvieron los siguientes valores: 0.90 para la dimensión de Carga Laboral, 0.91 para Motivación Intrínseca y 0.95 para Apoyo Directivo. Estos coeficientes reflejan una elevada consistencia interna, lo que respalda el uso del instrumento en poblaciones profesionales del ámbito de la salud en el contexto nacional. (58)

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

Los datos recopilados serán registrados en Microsoft Excel, donde se incluirán los ítems correspondientes a la variable de estudio. Posteriormente, esta información será transferida a una hoja de cálculo en el programa estadístico SPSS, versión 25. Para el análisis, se empleará estadística descriptiva con el propósito de calcular frecuencias y porcentajes. Además, se utilizará estadística inferencial, aplicando la prueba de Chi-cuadrado para evaluar la relación entre ambas variables de estudio.

### 3.9. Aspectos éticos

El proyecto será presentado al comité de ética para su aprobación, el estudio cuenta con los principios de autonomía, mediante la aplicación del consentimiento informado donde se le informara acerca del proceso del estudio, así mismo la población objetiva podrá decir mediante este documento decidir si participar o no participar, otro principio ético es la no maleficencia, porque no causa daño alguno a ningún participante del estudio, beneficencia porque beneficiara a la población objetiva.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES						
	MARZ/24	ABRIL	MAY	JUN	JUL	AGOST	SET
1.- Elaboración del Plan de Investigación	■						
2.- Elaboración y prueba de los instrumentos		■					
3.- Recolección de los datos		■					
4.- Procesamiento de los datos			■				
5.- Análisis de las Informaciones			■	■			
6.- Contratación de la Hipótesis			■	■	■		
7.- Formulación de propuestas de solución			■	■	■		
8.- Elaboración del informe Final					■	■	
9.- Corrección al informe Final					■	■	
10.- Presentación						■	
11. Sustentación						■	■
12.- Graduación							■

#### 4.2. Presupuesto

CONCEPTOS	SUB TOTAL S/.	TOTAL S/.
<b>GASTOS CORRIENTES</b>		1,500.00
Asesoría	1,000.00	
Personal de Apoyo	500.00	
<b>ESTUDIO DE GABINETE</b>		1,050.00
Materiales de Oficina	400.00	
Materiales de Cómputo	150.00	
Impresiones de Material	350.00	
Encuadernaciones	150.00	
<b>TRABAJO DE CAMPO</b>		1,800.00
Pasajes	1,000.00	
Hospedaje	300.00	
Viáticos	400.00	
Movilidad local	100.00	
<b>GASTOS INDIRECTOS</b>		435.00
Varios	435.00	
<b>TOTAL</b>		<b>4,785.00</b>

## 5. REFERENCIAS

1. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2021 Mar [cited 2024 Sep 5];65(256):177–85. Available from: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2019000300177#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,cono cimiento%2C%20destreza%20o%20habilidades%E2%80%9D](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2019000300177#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,cono cimiento%2C%20destreza%20o%20habilidades%E2%80%9D).
2. Trujillo C, Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud alberto barton del callao, 2021. *Rev Cient Cuidado y Salud Pública* [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 6];1(2):46–53. Available from: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25/235>
3. Reza A, Gahassab N, Fathnezhad A. El estrés laboral en enfermeras y su impacto en la calidad de vida y las conductas de cuidado: un estudio transversal. *Enfermería BMC* [Internet]. 2022 [cited 2024 Sep 5];21(1):75. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8968092/>
4. Li Xue, Jiang Ting, Sol Jian, Jiwen Liu. Relación entre el estrés laboral, el agotamiento laboral y la calidad de vida de las enfermeras quirúrgicas en Xinjiang, China. *Enfermería BMC* [Internet]. 2021 [cited 2024 Nov 18];20(181). Available from: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-021-00703-2#Tab2>
5. Boletín UNAM-DGCS-274. Boletín UNAM-DGCS-274 . 2023 [cited 2024 Nov 18]. México, uno de los países con más fatiga por estrés laboral. Available from: [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2023\\_274.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2023_274.html)
6. Mejía C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* [Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 5];28(3):176–235. Available from: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Impacto+del+estr%C3%A9s+laboral+en+los+profesionales+de+enfermer%C3%ADa+F%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Impacto+del+estr%C3%A9s+laboral+en+los+profesionales+de+enfermer%C3%ADa+F%20(1).pdf)
7. Ayala V. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima, 2022 [Tesis posgrado]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
8. Valderrama J. Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de la Microred de Salud de Marcabal, periodo setiembre-diciembre, 2022 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2023 [cited 2024 Nov 8]. Available from: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115730/Valderrama\\_UJIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115730/Valderrama_UJIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Bautista Y, Magni Y. Estrés laboral de enfermería y calidad de atención al usuario en el servicio de medicina. Hospital de Barranca, 2021 [Tesis de pregrado]. [Barranca]: Universidad Cesar Vallejo; 2021.

10. Guzmán S, Toasa F, Sánchez M, Yáñez A, Chipantiza M. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. *Polo del conocimiento* [Internet]. 2022 [cited 2024 Sep 5];7(2):1669–82. Available from: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3672/0>
11. Samamé Zavala E. Estrés laboral y calidad de vida profesional en enfermeros del centro quirúrgico del hospital central de la policía nacional del Perú, 2022 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Lima]: Universidad Privada Norbert Wiener ; 2022 [cited 2024 Nov 8]. Available from: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7504/T061\_41457338\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Sanchez S. Estrés laboral y calidad de vida del personal de salud de la Clínica Zegarra, Trujillo, 2023 [Tesis de pregrado]. [Trujillo]: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI; 2024.
13. Collana G, Cardenas M. Estrés y Calidad de Vida Laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Vitarte, Lima 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 5];7(6):7158–71. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9250/13768>
14. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica san miguel arcángel San Juan de Lurigancho lima 2019 [Tesis de posgrado]. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2021.
15. Lecca R. Estrés laboral del profesional de enfermería en Centro quirúrgico, hospital Sergio e. Bernales, 2020. [Posgrado]. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2020.
16. Babapour AR, Gahassab Mozaffari N, Fathnezhad Kazemi A. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC Nurs.* 2022 Mar 31;21(1):75.
17. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo JP. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 5];1(55):46–64. Available from: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2292>
18. Wei et al. Salud mental y estrés laboral de enfermeras en el sistema quirúrgico: ¿qué debemos cuidar? *BMC Psiquiatría* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 6];23:871. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10666426/>
19. Teixeira G, Silveira S, Mininel V, Moraes J, Ribeiro I. Calidad de vida en el trabajo y estrés ocupacional en el área de enfermería de una unidad de emergencia. *Enfermagem* [Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 20];28. Available from: <https://www.scielo.br/j/tce/a/6TxMDpzqW3Zd4VS7pKJzH8K/?lang=en#ModalHowcite>
20. Thilagaraj A, Prithivi S. Impact of job stress in the quality of nurses' work life with special reference to chennai city. *Journal of research Administration* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 20];5(2):1459–69. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/379428457\\_IMPACT\\_OF\\_JOB\\_STRESS\\_IN\\_T](https://www.researchgate.net/publication/379428457_IMPACT_OF_JOB_STRESS_IN_T)

21. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud Universidad Boyacá* [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 12];8(2):131–46. Available from: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/art-8.pdf>
22. Núñez Centurión F, Guiamet J. Workplace Stress Management in Nursing: Addressing Burnout Syndrome and Psychosocial Factors. *Health Leadership and Quality of Life*. 2025 Jan 1;4:162.
23. Abarca Arias M, Soto Hilario D, Espinoza Romero M. Estrés laboral y dinámica familiar en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. 2021;37(3).
24. Trujillo Ramirez CO, Quispe Arana AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado y Salud Pública*. 2021 Dec 31;1(2):46–53.
25. Jiménez Hurtado W, Fonseca Lizeth N. Impacto del estrés laboral en los profesionales de enfermería que otorgan cuidados hospitalarios. *INSPILIP*. 2023 Dec 8;7:18–28.
26. Buitrago-Orjuela LA, Barrera-Verdugo MA, Plazas-Serrano LY, Chaparro-Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*. 2021 Nov 11;8(2):131–46.
27. Buitrago Orjuela LA, Barrera Verdugo MA, Plazas Serrano LY, Chaparro Penagos C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*. 2021 Nov 11;8(2):131–46.
28. Ruiz ED, Salazar Gómez JF, Valdivia Rivera M de J, Hernández Cárdenas M, Huerta Mora IR. Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio. *RAN Revistas Academia y Negocios*. 2023;9(2):169–82.
29. Calderón Izaguirre GK, Rivas Diaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cubana Enfermer*. 2021;37(4).
30. Martínez Mejía E. Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza*. 2022;12(24):17–28.
31. Girón Bonilla MB, Carrera Alvarez ER. La incidencia del estrés y sobrecarga laboral en el personal médico. *MQRInvestigar*. 2025 Mar 18;9(1):e296.
32. Bustamante Espinoza LK, Vásquez Bustamante RS, Reyes Reinoso JR. El rol de enfermería en el área quirúrgica: una revisión sistemática. *Killkana Salud y Bienestar*. 2023 Jan 9;7(1):87–102.
33. Patlan J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte* [Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 12];35(1):156–84. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)

34. García M, Luceño L, Martín J. Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Rev Ansiedad y estrés* [Internet]. 2022 [cited 2024 Sep 12];28:16–29. Available from: <https://www.ansiedadystres.es/es/art/2022/anyes2022a2>
35. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo* [Internet]. 2017 [cited 2024 Sep 12];19(58):59–63. Available from: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492017000100059#:~:text=El%20Maslach%20Burnout%20Inventory%20\(MBI\)%20de%20Maslach%20y%20Jackson4,adelante%20AE\)%2C%20Despersonalizaci%C3%B3n%20\(en](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059#:~:text=El%20Maslach%20Burnout%20Inventory%20(MBI)%20de%20Maslach%20y%20Jackson4,adelante%20AE)%2C%20Despersonalizaci%C3%B3n%20(en)
36. Barrascout de León D, Betancur J. Dimensiones del síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa multinacional en la ciudad de Guatemala. *Ciencia, Tecnología y Salud* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 12];10(1):6–18. Available from: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/CTS+971.pdf>
37. Patlan J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe* [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 12];37(2):31–67. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2020000200031](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031)
38. Aguilar-Hernández PA, Acosta-Tzin JV, Raudales-García EV, Andino-González P, Sarmiento-Matute RE. Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 2023 Sep 15;25(3):638–56.
39. Salas Ibarra ME, Basante Pantoja YM, Zambrano Guerrero CA, Matabanchoy Tulcán SM, Narváez Chaves AD. Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes Psicológicos*. 2021 Aug 6;21(2):209–27.
40. Bustamante MA, Álvarez AJ, Villalobos ME, Lucero MI. Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*. 2020 Jun;31(3):65–74.
41. Aguilar Hernández PA, Acosta Tzin JV, Raudales García EV, Andino González P, Sarmiento-Matute RE. Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 2023 Sep 15;25(3):638–56.
42. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Mar 2;18(5):2425.
43. Amasifuen Sajami E, Murayari Gonzales CA. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - Peruana 2022. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*. 2022 Dec 29;9(3):241.
44. Cerda Sanchez M, Fernandez Giusti A, Barja Orem John, Ramos Silva J, Gonzàles Blanco M. Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar* [Internet]. 2023 [cited 2025 Jun 28];52(1). Available

from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572023000100024&lng=es&nrm=iso)

45. Castro Cruz P, Hernández J, Luis K, Tepal I. Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral . Revista Iberoamericana de Ciencias . 2021;5(6):119–28.
46. Castro Collantes G. Evaluación de factores de riesgos laborales en el Hospital Básico Israel Quintero Paredes del Cantón Paján para mitigar los impactos en el personal. Polo del conocimiento. 2021;6(12).
47. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. Int J Environ Res Public Health. 2019 Oct 10;16(20):3803.
48. Saltos Llerena I, Paravic Klijn T, Burgos Moreno M. Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. Revista San Gregorio. 2023 Sep 30;1(55):107–24.
49. Quiñones L, Canaval G, Alarcón M. Instrumentos que miden la calidad de vida laboral del talento humano en salud: revisión integradora. Revista Colombiana de Salud Ocupacional [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 12];11(2):1–10. Available from: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-InstrumentosQueMidenLaCalidadDeVidaLaboralDelTalen-8211173.pdf>
50. Salgado J, Lería F. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. Revista universidad y salud [Internet]. 2020 [cited 2024 Sep 12];22(1):6–16. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n1/2389-7066-reus-22-01-6.pdf>
51. González G, Caballero M, Peralta G, Moraima del Toro, Peralta O. Percepción de calidad de vida de trabajadores de una institución universitaria colombiana. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2019 [cited 2024 Sep 12];35(1). Available from: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1647/412>
52. Merino C, Calderón G, Gil P, Juárez A. Validez sustantiva en el marco de la validez de contenido: Aplicación en la escala de Carga de Trabajo. Rev Argent Cienc Comport [Internet]. 2021 [cited 2024 Sep 12];13(1):91–2. Available from: <https://www.scielo.org.ar/pdf/radcc/v13n1/1852-4206-radcc-13-01-00092.pdf>
53. Mauris De la Ossa LA, Gutiérrez Noguera AM. Paradigma teórico-crítico en la educación: Un análisis propedéutico como metodología de investigación cualitativa. Revista Dialogus. 2022 Jan 11;(6):53–66.
54. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. Primera ed. McGRAW-HIL, editor. Mexico: 2018; 2018. 173 p. Available from: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
55. Serrano O, Carriel A, Sánchez X. Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-ED) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad técnica de Machala. Sociedad & Tecnología. 2021;

56. Báez C, Caballero E, Díaz B, Cabral M, Canova C. Calidad de vida profesional del personal de enfermería de una institución sanitaria de Buenos Aires. *Cuidados de Enfermería y Educación en Salud* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 19];8(1):13–21. Available from: <https://revistas.userena.cl/index.php/cuidenf/article/view/2103/1739>
57. Oyola A, Zagaceta Z, Quispe M. Validación del constructo y confiabilidad del Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) en médicos peruanos. *Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana* [Internet]. 2023 [cited 2024 Sep 19];20(2). Available from: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/339-1119-1-PB.pdf>
58. Vargas G. Relación entre la calidad de vida profesional e intención de rotación laboral en el trabajo remoto durante la pandemia del covid-19 en Arequipa, 2021 [Internet] [Tesis de posgrado]. [Arequipa]: Universidad Católica de Santa María; 2023 [cited 2024 Sep 19]. Available from: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0a75c68b-3053-43b4-a44f-ca036bd3ba75/content>

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
Estrés laboral y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de los centros quirúrgicos de la provincia de Barranca durante el primer trimestre de 2024	<p><b>Problema General.</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de los centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?</p> <p><b>Problema específico.</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Cómo afecta la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos</p>	<p><b>Objetivo General.</b></p> <p>Determinar relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025.</p> <p><b>Objetivo específico.</b></p> <p><b>OE1</b></p> <p>Examinar como la dimensión agotamiento emocional del estrés laboral afecta a la calidad de vida en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H1:El estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025.</p> <p>Ho: El estrés laboral no afecta a la calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025.</p> <p><b>Hipótesis Especifica</b></p> <p>HE1: La dimensión de agotamiento emocional del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1-Agotamiento emocional.</p> <p>2- Despersonalización.</p> <p>3-Realización personal.</p> <p><b>Variable Dependiente:</b></p>	<p>● <b>Tipos de investigación.</b></p> <p>Aplicada</p> <p>● <b>Diseño de investigación.</b></p> <p>No experimental, correlacional, transversal.</p> <p>● <b>Población y muestra.</b></p> <p><b>Población:</b> 42 enfermeros que laboran en los centros quirúrgicos de los Hospitales de la provincia de Barranca.</p>

<p>en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?</p>			<p>Calidad de vida laboral.</p>	<p><b>Método de Muestreo:</b> Se utilizará el 100% de la población, que cumplan los criterios de inclusión y exclusión</p>
<p><b>PE2:</b> ¿Cómo afecta la dimensión despersonalización del estrés laboral a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?</p>	<p><b>OE2</b> Explorar como la dimensión de despersonalización del estrés laboral afecta en la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025.</p>	<p>HE2: Hi2: La dimensión de despersonalización del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral</p>	<p>Dimensiones 1-Apoyo directivo 2-Carga de trabajo 3-Motivación intrínseca.</p>	
<p><b>PE3:</b> ¿Cómo afecta la realización personal del estrés laboral a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025?</p>	<p><b>OE3</b> Analizar como la dimensión realización personal del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos en la provincia de Barranca, primer trimestre de 2025</p>	<p>HE3: Hi: La dimensión de realización personal del estrés laboral afecta a la calidad de vida laboral</p>		

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### I. PRESENTACIÓN

Buen día, soy la licenciada de Enfermería, estudiante de la segunda especialidad de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, donde a continuación, solicito su apoyo, respondiendo las siguientes preguntas que determinaran el nivel de estrés laboral y la calidad de vida laboral presentan en la actualidad.

Aspectos Sociodemográficos:

Edad:

Sexo: Femenino.... Masculino....

Estado Civil

Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )

Años de servicio en la Institución Hospitalaria: .....

Condición Laboral:

Nombrado ( ) Contratado – CAS( ) Terceros ( )

Ocupación:

Licenciado en enfermería ( ) Técnico en enfermería ( )

### II. ESCALA DE MASLACH PARA MEDIR EL ESTRÉS LABORAL

#### Instrucciones

Registrar la respuesta para cada ítem con “x”, en la alguna de las alternativas (1, 2, 3, 4, y 5) que estime pertinente considerando que: 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente defraudado por mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada laboral me siento mentalmente agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada laboral, me siento agotado					
4	Siento que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que comprender					
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mi servicio como si fueran objetos					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me agota					
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que debo atender					
8	Siento que mi trabajo me está cansando					
9	Siento que influyo positivamente en la vida de las personas a través de mi trabajo					

10	Siento que me he hecho más frío con la gente									
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente									
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo									
13	Me siento frustrado por el trabajo									
14	Siento que estoy demasiado tiempo en el trabajo									
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender profesionalmente.									
16	Siento que trabajar directamente con la gente me cansa									
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo									
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender									
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo									
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades									
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada									
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas									

### III. CUESTIONARIO CVP-35

#### Instrucciones

la Escala CVP - 35 cuenta con 35 preguntas, que se responden en una escala del 1 al 10, a las que se superponen las categorías “Malo” (con valores 1 y 2), “Bajo” ( con valores 3,4 y 5), “Bueno” (con valores 6, 7 y 8) y “Optimo” (con valores 9 y 10). Para cada uno de los siguientes enunciados marque con una “X” la opción que mejor describa su situación.

	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo										
3	Satisfacción con el sueldo										
4	Posibilidad de cumplimiento										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo										
6	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo										
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9	Motivación (ganas de esforzarme)										
10	Apoyo de mis jefes										



### Anexo 3: Consentimiento Informado

## CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAREN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le hace participe en esta investigación sanitaria. Antes de tomar decisión si es participe o no, usted debe comprender y conocer cada apartado que se indica.

**Título del proyecto:** Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería de los centros quirúrgicos de la provincia de Barranca, primer trimestre 2024.

**Nombre de la investigadora principal:** Valentín Tiburcio, Yanet

**Propósito del estudio:** Determinar la relación existente entre el estrés laboral y la calidad de vida laboral del centro quirúrgico de la Provincia de Barranca, 2024.

**Beneficios por participar:** Los participantes del presente estudio tendrán como beneficio; el tomar conocimiento de los resultados del estudio en que participan, conocer las respuestas correctas del cuestionario, recibir documentos informativos.

**Inconvenientes y riesgos:** No existe, solo se le pedirá absolver las preguntas del cuestionario.

**Costo por participar:** Usted no efectuara algún en ningún momento.

**Confidencialidad:** La información que usted otorgue estará protegida, por lo cual solo investigadores pueden conocerla. Fuera de esta información reservada, su persona no será identificada cuando los resultados se publiquen.

**Renuncia:** Puede usted optar por retirarse de la investigación en el momento que estime pertinente, sin alguna pérdida, ni perjuicio de beneficios ofrecidos y que por derecho le corresponde.

**Consultas posteriores:** Si usted presentara inquietudes complementarias del desarrollo de este estudio, puede dirigirse a Yaneth Valentín Tiburcio del equipo telefónico móvil N.º                    o                    al                    correo                    electrónico: camarbel82@gmail.com

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted presentará alguna inquietud respecto de sus derechos, o asume que los derechos ofrecidos han sido afectados, puede dirigirse al Dr. (a) .....

Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, ubicada en la Av. Arequipa 964, Distrito de Lince, teléfono ..... anexo ....., correo electrónico: comité\_etica@uw.edu.pe.

**Participación voluntaria:** Usted garantiza que este estudio es totalmente voluntario y puede decidir retirarse cuando lo considere pertinente.

**Declaración de consentimiento:** Declaro que he efectuado la lectura y comprensión, dispuse de tiempo y posibilidad de realizar preguntas, las que han sido absueltas a satisfacción, no he sido objeto de coacción alguna, ni he sido influenciado indebidamente para participar en el estudio y que finalmente doy conformidad de participar voluntariamente en el presente estudio. En merito a lo expuesto brindo la siguiente información:

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

## ● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 6% 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> Internet	2%
2	<b>hdl.handle.net</b> Internet	2%
3	<b>Universidad Wiener on 2025-04-12</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-10-28</b> Submitted works	<1%
5	<b>uwiener on 2024-08-15</b> Submitted works	<1%
6	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-03-04</b> Submitted works	<1%
8	<b>Graziela Silveira Teixeira, Renata Cristina da Penha Silveira, Vivian Alin...</b> Crossref	<1%