

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO**



TESIS

**Riesgos laborales y calidad de vida laboral del personal de enfermería del
centro quirúrgico en hospitales de Bagua, 2026**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ÁREA DEL CUIDADO A LA PERSONA ENFERMERA ESPECIALISTA EN CENTRO
QUIRÚRGICO ESPECIALIZADO CON MENCIÓN EN CENTRO QUIRÚRGICO

Autoras:

Vasquez Mija Edith

Zeta Guevara Jaquelyn Liseth

Asesora:

María Margarita Fanning Balarezo

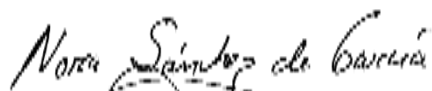
<https://orcid.org/0000-0002-2666-4935>

Lambayeque – Perú
2026

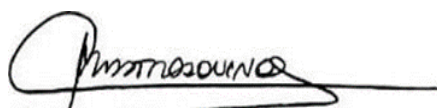
ÍNDICE

DEDICATORIA.....	9
AGRADECIMIENTO.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO.....	15
1.1. Antecedentes de la investigación.....	15
1.2. Base Teórica/Conceptual.....	18
1.3. Operacionalización de las variables	23
CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	28
2.1. Tipo de investigación.....	28
2.2. Diseño de contrastación de hipótesis.....	28
2.3. Población y Muestra	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
2.5. Métodos de procesamiento de la información.....	32
2.6. Principios Éticos	32
CAPÍTULO III: RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXO 1: CUESTIONARIO RIESGO LABORAL	47
ANEXO 2: CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	49
ANEXO 3: CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO	51
ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO	52
ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	53
ANEXO 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	54

Informe de tesis aprobado por los miembros de jurado



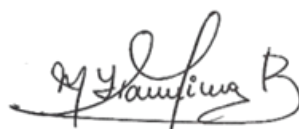
Dra. Nora Elisa Sánchez de García
Presidenta del jurado



Dra. Rosario Clotilde Castro Aquino
Secretaria del jurado



Mg Dorys Mariza Villegas Mera
Vocal del jurado



María Margarita Fanning Balarezo
<https://orcid.org/0000-0002-2666-4935>
Asesora

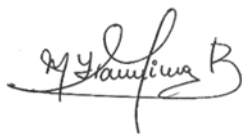
CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Fanning Balarezo, María Margarita, usuario revisor del documento titulado: “Riesgos laborales y calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en Hospitales de Bagua, 2026”. Cuyos autores son: Lic. Enf. Vasquez Mija Edith y Lic. Enf. Zeta Guevara Jaquelin y Liseth, identificadas con documento de identidad N.º 41555103 y 70042427 respectivamente, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 12% y cumple con los parámetros establecidos respecto a la escritura con inteligencia artificial generativa; verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitud que se acompaña.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituye plagio y que el documento cumple con integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 12 de septiembre del 2026



Dra. Fanning Balarezo, María Margarita
DNI: 16450150
Asesora

Riesgos laborales y calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en hospitales de Bagua, 2026

INFORME DE ORIGINALIDAD

12% INDICE DE SIMILITUD	13% FUENTES DE INTERNET	6% PUBLICACIONES	6% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Fundación Formacion y Futuro Trabajo del estudiante	<1%
10	Submitted to Asesores (acceso web) Trabajo del estudiante	<1%
11	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1%
12	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
13	revistas.unilibre.edu.co Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.unicauca.edu.co:8080 Fuente de Internet	<1%

revistaevsos.com

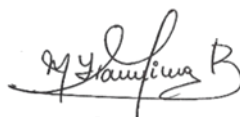
15	Fuente de Internet	<1 %
16	gacetasanitaria.org Fuente de Internet	<1 %
17	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Da Vinci de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
21	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas
Excluir bibliografía

Activo
Activo

Excluir coincidencias

< 15 words



Dra. Fanning Balarezo, María Margarita
ORCID N.º: 0000-0002-2666-4935
DNI: 16450150

Recibo digital

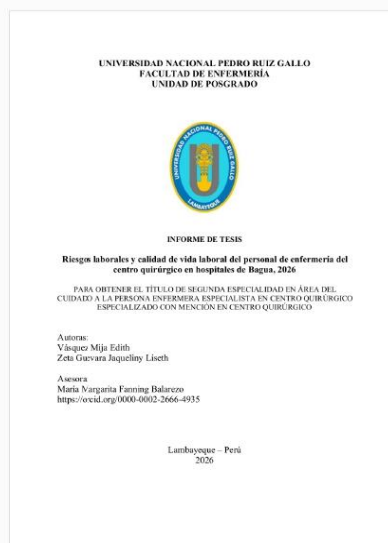


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Vasquez Mija Edith Zeta Guevara Jaqueliney Liseth
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Riesgos laborales y calidad de vida laboral del personal de enf...
Nombre del archivo: INFORME_FINAL_DE_TESIS_SELGESTIUN_12-09-2026_ZETA_Y_V...
Tamaño del archivo: 1.3M
Total páginas: 54
Total de palabras: 12,169
Total de caracteres: 73,285
Fecha de entrega: 12-sept-2026 11:04a.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 3030016446



Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Fanning Balarezo, María Margarita
ORCID N.º: 0000-0002-2666-4935
DNI: 16450150

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

00224

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE POSGRADO

Acreditada con Resolución N° 110-2018-SINEACE/CDAPH

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Libro de Acta N° 04 Expediente N° 972-2026-UNPRG-FE-D, folio N° **00224** Licenciada (o): **VASQUEZ MIJA EDITH y ZETA GUEVARA JAQUELINY LISETH**, en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, a las 09:00 a.m. horas del día 07 de setiembre de 2026, los señores Miembros del Jurado designados mediante Resolución N° 071-2026-UNPRG-FE-D.

PRESIDENTE: Dra. Nora Elisa Sánchez de García
SECRETARIO: Dra. Rosario Clotilde Castro Aquino
VOCAL: Mg. Dorys Mariza Villegas Mera

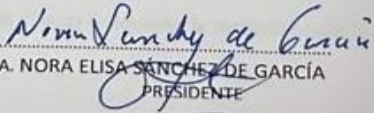
Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada: **Riesgos laborales y calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en Hospitales de Bagua, 2026.** patrocinada por el profesor (a) Dra. María Margarita Fanning Balarezo.

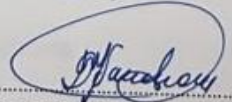
Presentada por el (los) Licenciados (as)

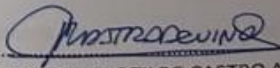
VASQUEZ MIJA EDITH y ZETA GUEVARA JAQUELINY LISETH, Para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Área del Cuidado a la Persona Enfermera Especialista en Centro Quirúrgico Especializado con mención en Centro Quirúrgico.

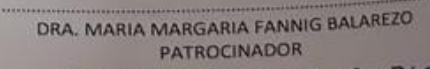
Sustentada la Tesis, formuladas las preguntas por parte de los señores Miembros del Jurado, dadas las respuestas y aclaraciones por el (los) sustentante (s) y el Patrocinador; el Jurado, después de deliberar, declaró APROBADO por UNANIMIDAD la tesis con el calificativo de; MUY BUENO (19) debiendo consignarse en los ejemplares del informe las sugerencias hechas en la sustentación.

Terminado el acto se levantó la presente Acta y para mayor constancia firman los que en ella intervinieron.


DRA. NORA ELISA SÁNCHEZ DE GARCÍA
PRESIDENTE


MG. DORYS MARIZA VILLEGAS MERA
VOCAL


DRA. ROSARIO CLOTILDE CASTRO AQUINO
SECRETARIO


DRA. MARIA MARGARIA FANNIG BALAREZO
PATROCINADOR

AUSENTE POR CAPACITACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme en culminar esta especialidad con éxito, la que permitió conocer personas competentes e inspiradoras que nos motivan a seguir fortaleciendo el don de cuidar con amor y conocimientos.

Edith

A Dios Por brindarme la perseverancia, el discernimiento y la posibilidad de concluir esta significativa etapa de mi vida en el desarrollo profesional. A mi amado esposo y a mi familia, quienes, con su apoyo constante, palabras de aliento y amor incondicional hicieron posible la realización de este sueño. Con amor, gratitud eterna y la esperanza de que este logro honre a quienes han sido mi inspiración y mi mayor bendición.

Jaqueliney Liseth

A nuestra asesora María Margarita, manifestamos nuestra profunda gratitud por su importante colaboración, orientación. Su acompañamiento permanente y sus enseñanzas resultaron esenciales para culminar con éxito este importante logro académico.

Las autoras

RESUMEN

Objetivo: determinar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en centros quirúrgicos de dos hospitales de Bagua, durante marzo de 2026. **Método:** investigación cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, prospectivo y de corte transversal. El universo del estudio estuvo formado por 50 trabajadores de enfermería, entre profesionales y técnicos, de los centros quirúrgicos de dos hospitales de Bagua. Se aplicó un cuestionario de riesgos laborales, basado en dimensiones físicas, químicas, biológicas, ergonómicas y psicosociales, y otro para evaluar calidad de vida laboral. Los datos fueron procesados en Microsoft Excel e IBM SPSS versión 26. Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman. **Resultados:** Se encontró una correlación negativa fuerte y estadísticamente significativa entre riesgos laborales y calidad de vida laboral ($Rho=-0.645$; $p=0.000$). El 60% del personal presentó nivel alto de riesgos laborales, predominando los riesgos biológicos y ergonómicos. Asimismo, el 50% presentó baja calidad de vida laboral, siendo la administración del tiempo libre la dimensión más afectada, con 56% en nivel bajo. **Conclusiones:** A mayor exposición a riesgos laborales, menor calidad de vida laboral en el personal de enfermería quirúrgica. Se requiere fortalecer las políticas institucionales de bioseguridad, ergonomía, salud ocupacional y bienestar laboral, orientadas a proteger la salud del trabajador y garantizar un cuidado quirúrgico seguro y humanizado.

Palabras clave: Riesgos laborales, calidad de vida laboral, enfermería quirúrgica, salud ocupacional (DeCs).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between occupational hazards and the quality of work life of nursing staff working in surgical centers of two hospitals in Bagua, during March 2026.

Method: A quantitative, non-experimental, correlational, prospective, and cross-sectional study was conducted. The population and sample consisted of 50 nursing staff, both professionals and technicians, from the surgical centers of two hospitals in Bagua. An occupational hazards questionnaire, based on physical, chemical, biological, ergonomic, and psychosocial dimensions, was administered, along questionnaire to measure quality of work life. Data were processed using Microsoft Excel and IBM SPSS version 26. Spearman's rho non-parametric test was used to test the hypothesis. **Results:** A strong and statistically significant negative correlation was found between occupational hazards and quality of work life ($Rho = -0.645$; $p = 0.000$). Sixty percent of the staff presented a high level of occupational hazards, with biological and ergonomic hazards predominating. Furthermore, 50% reported low quality of work life, with leisure time management being the most affected dimension, at 56% at a low level. **Conclusions:** Greater exposure to occupational hazards is associated with lower quality of work life among surgical nursing staff. It is necessary to strengthen institutional policies on biosafety, ergonomics, occupational health, and employee well-being, aimed at protecting worker health and ensuring safe and humane surgical care.

Keywords: Occupational risks, quality of working life, surgical nursing, occupational health.

INTRODUCCIÓN

El personal de salud que labora en el centro quirúrgico enfrenta una variedad de riesgos laborales que comprometen su bienestar asimismo la calidad de vida laboral. En el enfoque mundial, diversos estudios han demostrado que el trabajador de enfermería que trabaja en este escenario afronta situaciones que aumentan la probabilidad de riesgo biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales, derivados de la complejidad de las tareas, la manipulación de materiales cortopunzantes, la exposición a anestésicos volátiles, radiaciones, ruido, posturas forzadas y turnos prolongados que incrementan el estrés ocupacional y los trastornos músculo-esqueléticos, afectando el desempeño y la satisfacción laboral (1,2).

En Europa, una investigación evidenció que las enfermeras del centro quirúrgico manifestaban preocupación por los riesgos asociados a radiaciones ionizantes, exposición a agentes biológicos, largas horas de pie y presión laboral constante, reconociendo que estas condiciones podrían deteriorar su salud y bienestar futuro (1). De manera similar, un estudio multicéntrico europeo determinó que los riesgos ergonómicos y físicos en quirófanos eran clasificados como “medio-altos” y se relacionaban significativamente con síntomas osteomusculares, fatiga y menor percepción de calidad de vida laboral (2). Estos hallazgos reflejan una tendencia global en la que los trabajadores de quirófano constituyen un grupo vulnerable a factores de riesgo ocupacional que impactan negativamente en su desempeño profesional y en su equilibrio biopsicosocial.

En Latinoamérica, la problemática se intensifica por las limitaciones estructurales y organizativas de los servicios de salud. Una revisión integradora identificó que el bienestar laboral de las enfermeras se ubica entre los niveles bajos a moderados, condicionados por ambientes laborales con recursos insuficientes, escaso reconocimiento y elevada presión asistencial (3). En igual sentido, una revisión sistemática demostró que los riesgos ergonómicos, el ruido, la exposición a contaminantes y el estrés emocional son factores determinantes en la reducción de la calidad de vida laboral del personal de salud (4).

En el contexto peruano, también se evidencia la existencia de condiciones laborales que exponen a los trabajadores sanitarios a riesgos que afectan su salud y bienestar. Un estudio reportó que la percepción de riesgo ocupacional era elevada, especialmente en el personal de enfermería, y se asoció significativamente con las horas de trabajo, así como con el historial de eventos adversos en el trabajo y el acceso a equipos de protección personal (5). Así también, una investigación realizada encontró que la calidad de vida laboral se encontraba

comprometida, reflejando afectaciones en las dimensiones física y psicológica, principalmente por sobrecarga de trabajo y turnos rotativos prolongados (6).

Situación a lo que también están expuesto el personal de enfermería que laboran en un hospital ubicado en la provincia de Bagua, y en otro hospital de la provincia de Utcubamba, ambos de la región Amazonas y del Ministerio de Salud (MINSA) (7). En ambos centros quirúrgicos, se desarrollan procedimientos de diferentes especialidades, de acuerdo con los lineamientos de la Norma Técnica de Organización y Funcionamiento de los Servicios de Centro Quirúrgico del MINSA (8).

Estos hospitales cuentan con tres quirófanos, un área para la Unidad de Recuperación Posanestésica (URPA), un área de lavado quirúrgico y ambientes de apoyo logístico. Los cuidados de desinfección en el centro quirúrgico incluyen la limpieza y desinfección constante de superficies, equipos e instrumental, así como la eliminación de residuos. Se asegura el cumplimiento del lavado de manos y lavado quirúrgico, además del control del flujo de personal para evitar la entrada de contaminantes. Se verifica la esterilidad del material y se desinfectan áreas críticas entre procedimientos. Asimismo, se manejan de forma segura los derrames biológicos y se previenen accidentes punzocortantes para reducir riesgos de infección, acorde a lo normado por la Organización Panamericana de la Salud (9).

El equipo multidisciplinario está integrado por enfermeras, técnicos de enfermería, médicos cirujanos, anestesiólogos y personal de limpieza, quienes cumplen funciones altamente demandantes. Las enfermeras quirúrgicas desempeñan un rol fundamental en la preparación del paciente, la instrumentación durante el acto operatorio y el cuidado postoperatorio inmediato, y los técnicos de enfermería realizan la función de circulantes, por lo que ambos están constantemente expuestos a diversos riesgos laborales inherentes al entorno hospitalario (10,11).

En estos servicios se evidencia una situación que afecta directamente al personal de enfermería: la presencia constante de riesgos laborales derivados de la exposición a fluidos corporales, el manejo de instrumental cortopunzante, las largas jornadas en posiciones incómodas, el estrés operativo y la alta presión del entorno quirúrgico. Estas condiciones no solo generan fatiga física y emocional, sino que también pueden afectar la seguridad del trabajador y la calidad del cuidado brindado durante los procedimientos quirúrgicos (12).

Teniendo en cuenta la realidad problemática planteada se formuló el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en centros quirúrgicos de dos hospitales en Bagua, en marzo del 2026?

La hipótesis general fue que existe relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en centros quirúrgicos de dos hospitales en Bagua, en marzo del 2026; las hipótesis específicas fueron: el personal de enfermería que labora en centros quirúrgicos de dos hospitales en Bagua, en marzo del 2026 está expuesto a un alto nivel de riesgos laborales y el personal de enfermería que labora en centros quirúrgicos de dos hospitales en Bagua, en marzo del 2026 presenta una calidad de vida laboral regular.

Los objetivos fueron determinar la relación entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en centros quirúrgicos de dos hospitales en Bagua, en el periodo citado; en tanto que, los específicos fueron: identificar el nivel de riesgos laborales del personal de enfermería que labora en los centros quirúrgicos y determinar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería que labora en los centros quirúrgicos de ambos hospitales.

Este trabajo permite visibilizar la realidad del trabajo de los licenciados de enfermería que trabaja en el área quirúrgico, un servicio crítico donde la calidad del ambiente de trabajo repercute de manera significativa en la protección del usuario y en el desempeño del equipo de enfermería.

Al identificar los riesgos asociados al trabajo y su repercusión en el bienestar de las personas, el estudio ofrece una base sólida para implementar estrategias de prevención, fortalecer políticas institucionales y promover condiciones laborales más seguras y saludables. Esto no solo beneficia al trabajador, sino que también contribuye a mejorar la eficiencia de los procesos quirúrgicos y la calidad del servicio hospitalario.

El presente trabajo se organiza en cuatro capítulos. En el primero se desarrolla el marco conceptual que respalda la investigación; en el segundo el diseño metodológico; en el tercero, se presenta los resultados y en el cuarto, se discuten dichos resultados. Por último, se exponen las conclusiones y sugerencias obtenidas a partir de los hallazgos de la investigación.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Ocaktan y Karabacak (12), 2025, Turquía, analizaron la exposición a riesgos ergonómicos y sus efectos sobre salud musculoesquelética de los licenciados de enfermería que trabaja en cirugía. Los resultados mostraron que las posiciones físicas exigentes y de larga duración durante los procedimientos quirúrgicos, manipulación constante de instrumental, el transporte de equipos y el uso inadecuado de mesas y accesorios quirúrgicos incrementan significativamente el riesgo de trastornos musculoesqueléticos de nivel medio a alto, afectando principalmente columna lumbar, cervical y miembros superiores. Además, se evidenció que el cansancio postural reduce el rendimiento y repercute en el bienestar laboral. Se concluyó que los riesgos ergonómicos constituyen un factor determinante del malestar físico y que su reducción requiere capacitación periódica en ergonomía, adecuación del mobiliario y rediseño del entorno de trabajo para prevenir lesiones y mejorar el bienestar del personal de salud.

Li *et al.* (13), en el año 2025, en China, exploraron las experiencias de agotamiento laboral en enfermeras de quirófano. Los resultados identificaron ocho temas centrales relacionados con la sobrecarga laboral, presión emocional, falta de apoyo institucional, estrés por las relaciones sanitarias y estancamiento profesional, evidenciando agotamiento emocional, baja realización personal y dificultades para afrontar la carga física y psicológica del entorno quirúrgico. Se concluyó que el burnout en el personal de quirófano está determinado por múltiples factores interrelacionados y que es necesario implementar estrategias institucionales de reducción del estrés, fortalecimiento del apoyo emocional y adecuación de las condiciones laborales para proteger la salud mental asimismo fortalecer el bienestar del personal.

Çelikkalp, Aydın (14), en el año 2021, en Turquía, identificaron los riesgos ocupacionales en el entorno del centro quirúrgico, así como sus repercusiones en estado de bienestar de los licenciados de enfermería. Los resultados evidenciaron exposición frecuente a radiación, cortopunzantes, gases anestésicos, ruido, temperaturas extremas y prolongadas jornadas laborales, generando fatiga física, dolor osteomuscular, estrés, ansiedad y disminución del bienestar emocional. Asimismo, las participantes mencionaron recibir capacitación limitada y no periódica en temas de bioseguridad y prevención de riesgos. Los autores concluyeron que el quirófano representa un ambiente de alto riesgo físico, químico y psicosocial, lo cual afecta la

calidad de vida laboral, resalta una necesidad como fortalecer programas continuos de seguridad ocupacional y educación preventiva para el personal.

De Lira *et al.* (15), en Brasil en el 2021, desarrollaron una revisión sistemática para evidenciar la influencia de riesgos ocupacionales en el bienestar laboral del personal hospitalario. Los resultados confirmaron que la exposición a ruido, radiación, agentes químicos irritantes, patógenos biológicos y altos niveles de estrés se asocia con disminución del bienestar emocional, fatiga crónica, ansiedad y menor satisfacción laboral, siendo el efecto más marcado en centro quirúrgico. Además, se evidenció que la falta de capacitación continua y escaso soporte institucional amplifican el impacto negativo sobre la salud mental y la calidad de vida laboral. Se concluyó que el bienestar del personal depende de la implementación de políticas sólidas de prevención, programas de salud ocupacional, apoyo psicológico y monitoreo permanente de los peligros asociados al trabajo para reducir el impacto en el bienestar del trabajo.

A nivel nacional

Quintana-Salazar *et al.* (16), en el año 2025, identificaron los riesgos ocupacionales y evaluaron las condiciones de trabajo del personal de enfermería de áreas críticas de un hospital Regional del norte del Perú. Los resultados evidenciaron que el 63.4 % estuvo expuesto a riesgos biológicos y el 41.2 % a riesgos ergonómicos, relacionados principalmente con procedimientos invasivos y sobrecarga física. Asimismo, se encontró una asociación relevante de las condiciones inadecuadas laborales y mayor exposición a riesgos ($p < 0.01$). Se concluyó que fortalecer las medidas de bioseguridad, la supervisión y la capacitación es fundamental para reducir riesgos ocupacionales al trabajador que labora en áreas de cirugía.

Zela-Vargas *et al.* (17) en el año 2024, identificaron la relación entre la calidad de vida laboral y sus factores asociados en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima. Los resultados mostraron que el 57.8 % presentó un bienestar en el trabajo media-baja, relacionada significativamente con la intensidad del trabajo, turnicidad y clima organizacional ($p < 0.05$). Se concluyó que las condiciones de trabajo, la presión asistencial y la disponibilidad limitada de recursos influyen directamente en el bienestar del personal, resaltando la necesidad de implementar estrategias de gestión del talento humano para mejorar la calidad de vida en áreas críticas como centro quirúrgico

Chuquisengo Chuquipa (18), en el año 2024, en Chachapoyas -Amazonas, determinó la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que 61.7 % percibió condiciones de trabajo regulares, 30 % buenas y 8.3 % malas, mientras que 58.3 % presentó satisfacción laboral moderada, 30 % satisfacción y 11.7 % insatisfacción, hallándose una vinculación positiva y relevante entre condiciones de trabajo asimismo bienestar ($\chi^2=15.48$, $p=0.04$), por lo que se concluyó que las condiciones laborales influyen significativamente en la satisfacción del personal y se recomendó fortalecer las condiciones de trabajo y políticas institucionales de bienestar.

Fernández-Pacheco y Cruz-Gonzales (19), en el año 2023, analizaron la relación entre calidad de vida laboral y compromiso institucional del personal de enfermería de un hospital estatal de Lima. Los resultados mostraron que el 59.3 % tenía una calidad de vida laboral baja y que existía una asociación relevante en cuanto al compromiso institucional ($p < 0.001$). Se concluyó que las condiciones laborales deficientes, las sobrecargas y el estrés afectan la calidad de vida laboral, resaltando la necesidad de estrategias de gestión del talento humano orientadas a mejorar las condiciones en áreas críticas como centro quirúrgico.

En la región Amazonas, Rojas-Tafur (20), en el año 2023, en Chachapoyas, determinó la relación entre los riesgos laborales y el bienestar de los licenciados de enfermería. Los resultados evidenciaron predominio de riesgos físicos y ergonómicos (62%), así como un bienestar de trabajo medio (58%), encontrándose correlación significativa entre mayores niveles de riesgo y menor calidad de vida ($p<0,05$). Se concluyó que los riesgos ocupacionales en los servicios críticos impactan negativamente en el bienestar laboral, recomendándose fortalecer la capacitación en bioseguridad y mejorar las condiciones del ambiente laboral.

Adanaqué-Castillo *et al.* (21), en el 2021, identificó los factores sociolaborales asociados al bienestar laboral de enfermeras en una clínica privada - Lima. Los resultados indicaron que el 76.1 % tenía calidad de vida media, y que la discriminación laboral, las condiciones contractuales y la remuneración se relacionaban significativamente con niveles bajos de satisfacción laboral ($OR > 4$). Se concluyó que los factores sociolaborales desfavorables incrementan el riesgo de deterioro de la calidad de vida del personal de enfermería, lo cual impacta en su rendimiento y bienestar físico y emocional

A nivel local hasta el momento no se han encontrado otros trabajos.

1.2. Base Teórica/Conceptual

Para este estudio se adopta la Modelo de Cuidado Humanizado propuesto por Jean Watson, la cual plantea en cuanto a la enfermera debe preservar su propio bienestar para poder ofrecer un cuidado auténticamente humanizado. Watson sostiene que el profesional de enfermería no solo cuida al otro, sino que se cuida a sí mismo como parte esencial del proceso terapéutico; cuando la integridad y la calidad de vida del cuidador se ven comprometidas, también se afecta su capacidad de establecer relaciones transpersonales y de brindar un cuidado ético, sensible y compasivo. Esta teoría respalda lo fundamental de atender el riesgo ocupacional, bienestar del trabajador de cirugía, ya que el autocuidado profesional se convierte en la base para ofrecer un cuidado seguro y humanizado a los pacientes (22).

Por otro lado, la Teoría del Confort de Kolcaba, citado por Oria Saavedra (23), plantea que el bienestar físico, psicológico, social y ambiental es esencial para que las personas desempeñen sus actividades de manera efectiva. Aplicada al ámbito laboral, esta teoría permite interpretar la calidad de vida del personal de enfermería como el nivel de bienestar experimentado en su entorno de trabajo, considerando factores como el ambiente físico del quirófano, la carga laboral, el apoyo institucional, las relaciones interpersonales y la estabilidad emocional. Según Kolcaba, cuando el trabajador experimenta confort en todas sus dimensiones, incrementan su satisfacción, motivación y desempeño. Por ello, esta teoría constituye un marco adecuado para comprender cómo las condiciones del centro quirúrgico influyen en el bienestar del trabajador

Los escenarios laborales, no están libres de riesgos, entendiéndolo como las condiciones existentes en el ámbito laboral que tienen el potencial de influir en negativamente estado de salud del personal (24). En el ámbito hospitalario, el personal de enfermería está expuesto a riesgos biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales, los cuales pueden derivar en accidentes ocupacionales o enfermedades profesionales si no se aplican medidas preventivas adecuadas.

Los licenciados de enfermería de cirugía enfrenta riesgos biológicos al manipular fluidos, instrumental y desechos contaminados; riesgos físicos como radiación, ruido, temperaturas extremas o caídas durante procedimientos y desplazamientos; riesgos químicos por inhalación o contacto con desinfectantes, gases anestésicos y antisépticos; riesgos ergonómicos asociados a posturas forzadas, cirugías prolongadas y movilización de equipos o pacientes; y riesgos

psicosociales derivados del estrés, urgencias, alta carga laboral y turnos rotativos, los cuales se presentan de manera continua durante la preparación, desarrollo y cierre de las intervenciones quirúrgicas (24).

El documento técnico de salud destinado al funcionamiento del Centro Quirúrgico (25), adopta los planteamientos de la OMS, quien clasifica los riesgos laborales en cinco grandes grupos: biológicos, físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales.

Los riesgos físicos comprenden todos aquellos agentes ambientales que pueden afectar el organismo del trabajador, como ruido, vibraciones, temperatura extrema, iluminación inadecuada y radiaciones. Según la OIT, estos factores generan desgaste fisiológico progresivo, fatiga, disminución del rendimiento e incluso lesiones auditivas, quemaduras o estrés térmico. En los centros quirúrgicos, la exposición prolongada al ruido de equipos, al frío de las salas y a fuentes de radiación representa una amenaza constante. La Guía Técnica del MINSA destaca que la identificación y control de estos riesgos es esencial para prevenir daños acumulativos y mantener condiciones laborales seguras (25).

Los riesgos químicos están relacionados con la exposición a sustancias como gases anestésicos, desinfectantes, medicamentos, látex y soluciones corrosivas. La OIT indica que el contacto o inhalación de agentes químicos puede generar irritación, intoxicaciones, alergias o efectos sistémicos. En el entorno quirúrgico, el manejo frecuente de esterilizantes y fármacos requiere controles estrictos para evitar absorción dérmica o inhalatoria. Para el MINSA, estos riesgos deben ser gestionados mediante ventilación adecuada, almacenamiento seguro asimismo la obligación de contar con equipos de protección personal, debido al efecto potencialmente tóxicos sobre la salud del personal (25).

Los riesgos biológicos corresponden al contacto con microorganismos como virus, bacterias, hongos y fluidos corporales que pueden producir infecciones y enfermedades ocupacionales. La OIT señala que el personal de salud es uno de los grupos más vulnerables debido a su exposición directa a sangre, secreciones y material contaminado. En centros quirúrgicos, las lesiones punzocortantes, la manipulación de instrumentos y la cercanía al paciente incrementan el riesgo. La normativa del MINSA refuerza la importancia de las medidas de bioseguridad, vacunación, esterilización y manejo seguro de residuos como estrategia central de prevención (25).

Los riesgos ergonómicos se refieren a las exigencias físicas y posturales que enfrenta el trabajador, incluyendo movilización de pacientes, permanencia prolongada en bipedestación, movimientos repetitivos y posiciones forzadas. La OIT enfatiza que estos factores generan trastornos musculoesqueléticos, dolor lumbar y fatiga crónica cuando no se aplican principios de ergonomía ocupacional. Para los trabajadores de enfermería de cirugía, la asistencia durante cirugías prolongadas o la manipulación de equipos puede producir sobrecarga física. El MINSA indica que la adecuación del puesto de trabajo y el entrenamiento en técnicas seguras son fundamentales para evitar lesiones (25).

Los riesgos psicosociales y organizativos derivan de la infraestructura, la ventilación, el espacio disponible, la iluminación, la limpieza y la organización general del servicio. Para la OIT, un ambiente laboral inadecuado puede afectar el rendimiento, generar incomodidad y aumentar la probabilidad de incidentes. En los centros quirúrgicos, aspectos como la disposición de equipos, la climatización o la circulación del personal son determinantes para la seguridad. El MINSA recalca que la gestión organizacional y la aplicación de estándares técnicos garantizan un entorno seguro para el trabajador y el paciente (25).

La otra variable estudiada, habla sobre el bienestar laboral, definida como la apreciación que tienen los trabajadores en relación a la calidad de vida dentro del entorno laboral, considerando aspectos como el respaldo organizacional para el desempeño laboral, condiciones de seguridad ocupacional, adaptación al cargo, nivel de satisfacción, bienestar alcanzado mediante la actividad laboral y crecimiento personal, finalmente el bienestar laboral se medirá en alto, medio y bajo (26).

El apoyo institucional comprende todas las acciones, recursos y condiciones que la organización brinda al personal para facilitar el desempeño de sus funciones. Incluye la disponibilidad de insumos, soporte administrativo, supervisión adecuada, liderazgo accesible y acompañamiento profesional. Cuando la institución garantiza estas condiciones, el trabajador percibe respaldo y estabilidad, lo que reduce la carga emocional y mejora el clima laboral. En el entorno quirúrgico, este apoyo es fundamental para mantener la seguridad del paciente y del personal, así como para promover un ambiente ordenado y funcional (26).

La protección en el ámbito laboral consiste en un conjunto de estrategias orientadas a, protocolos y condiciones físicas diseñadas para evitar accidentes y proteger la integridad de los trabajadores. Incluye el cumplimiento de normas de bioseguridad, mantenimiento de

instalaciones y vigilancia a los riesgos laborales. Un entorno seguro reduce la exposición a peligros biológicos, físicos y ergonómicos, que fortalece la sensación de confianza, estabilidad finalmente bienestar ocupacional. La percepción en seguridad es un componente clave de la calidad de vida laboral (26).

La adecuación al rol desempeñado y grado de conformidad aborda el grado en que el trabajador se siente parte del equipo, comprende sus funciones, recibe reconocimiento y experimenta satisfacción por su labor. Una integración adecuada implica comunicación efectiva, relaciones laborales positivas y claridad en los roles. Cuando la enfermera se siente valorada y reconocida en su puesto, aumenta su motivación y compromiso organizacional. En el contexto quirúrgico, la cohesión del equipo y el respeto interdisciplinario son esenciales para mantener un ambiente armonioso y de alto rendimiento (26).

El bienestar logrado se relaciona con la experiencia positiva que el personal obtiene en cuanto al resultado de su desempeño profesional. Incluye sentimientos en utilidad, logro personal, equilibrio emocional y percepción de justicia laboral. Este bienestar se construye cuando el empleo permite al trabajador crecer, sentirse valorado y desarrollar su potencial dentro de condiciones apropiadas. Para el personal de enfermería, el reconocimiento del esfuerzo, la retroalimentación adecuada y un entorno organizacional saludable son factores decisivos para experimentar bienestar (26).

El desarrollo personal se refiere a las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para adquirir nuevas competencias, mejorar habilidades y avanzar en la trayectoria profesional. Esta dimensión abarca capacitaciones, actualizaciones, estímulo académico y posibilidades de ascenso. Cuando la organización promueve el crecimiento del trabajador, no solo fortalece su desempeño, sino que también incrementa su autoestima y sentido de realización. En los centros quirúrgicos, actualizarse constantemente es fundamental para asegurar un cuidado seguro y humanizado (26).

El bienestar laboral es fundamental en todos los trabajadores, más aún, en el personal de enfermería que labora en centro quirúrgico que brinda cuidado integral al paciente en las fases preoperatoria, intraoperatoria y postoperatoria, asegurando seguridad y cumplimiento estricto de bioseguridad. Su papel esencial incluye la preparación del paciente y del quirófano, el control del material estéril y la vigilancia continua durante la cirugía. Para prevenir riesgos laborales, la enfermera gestiona residuos y supervisa la manipulación segura del instrumental. Además,

promueve un ambiente de trabajo seguro coordinando al equipo, identificando riesgos y asegurando el orden, limpieza y funcionalidad del entorno quirúrgico (27).

En el ámbito hospitalario, y particularmente en el servicio de centro quirúrgico, estos riesgos se intensifican debido a la naturaleza del trabajo asistencial, la manipulación constante de material contaminante, la exposición a sustancias químicas y anestésicas, la radiación y las demandas emocionales asociadas al cuidado de pacientes en situaciones críticas (28).

Para el trabajador que desarrolla sus labores en la unidad quirúrgica, la exposición simultánea a estas cinco dimensiones de riesgo genera un impacto acumulativo que puede afectar su estado de salud y desempeño. Los estudios realizados en enfermería quirúrgica demuestran que los riesgos biológicos y psicosociales son los de mayor prevalencia, seguidos de los ergonómicos y químicos. Estos riesgos no solo influyen en la aparición de enfermedades ocupacionales, sino también en la satisfacción laboral y en la percepción de bienestar. Por ello, la prevención, evaluación y control de estos riesgos son componentes esenciales de la gestión de la salud ocupacional y del bienestar institucional (29).

La variable riesgos laborales se evalúa generalmente mediante instrumentos validados que permiten identificar el tipo y grado de exposición. Uno de los más reconocidos es el Cuestionario de Riesgos Laborales OIT-OMS, que evalúa la presencia y frecuencia de diversos factores ocupacionales. Este instrumento utiliza una escala tipo Likert para determinar niveles de riesgo bajo, medio o alto, de esta manera, la medición de los riesgos laborales permite establecer relaciones con la salud percibida y el bienestar del personal, contribuyendo a la formulación de estrategias preventivas en el entorno hospitalario (30).

La calidad de vida laboral, por otro lado, se concibe como la percepción global que tiene el trabajador acerca de su bienestar físico, mental y social dentro del contexto del trabajo. Representa una adecuada relación entre las responsabilidades laborales y los medios con que se cuenta el trabajador que posee para afrontarlas, considerando tanto las condiciones objetivas del entorno como la valoración subjetiva de satisfacción, seguridad y desarrollo personal (31).

En el ámbito hospitalario, el bienestar laboral adquiere la importancia especial debido a la naturaleza demandante de la disciplina de enfermería. Los profesionales de la salud que trabajan en centros quirúrgicos están sometidos a un alto nivel de responsabilidad, exigencia física y presión emocional, lo que puede generar insatisfacción, estrés y desgaste profesional. Investigaciones recientes evidencian que la percepción de bajo bienestar laboral se asocia con

una mayor incidencia de agotamiento emocional, ausentismo y rotación de personal (32). Además, el déficit de recursos materiales, el exceso de pacientes a cargo y la escasa valoración del trabajo realizado profesional afectan la motivación y la productividad, repercutiendo de manera directa en la calidad del cuidado brindado (33).

La evaluación del bienestar laboral puede efectuarse mediante diversos instrumentos con respaldo científico, siendo uno de los más utilizados el CVT-GOHISALO propuesto por González y Hidalgo (34). Esta herramienta permite valorar aspectos relacionados con el apoyo organizacional, las condiciones de seguridad laboral, adaptación al entorno laboral, la satisfacción en el desempeño profesional y el bienestar integral alcanzado mediante la actividad laboral, el crecimiento personal y el equilibrio entre la vida laboral también personal. Se aplica ampliamente en estudios latinoamericanos y ha demostrado alta confiabilidad (alfa de Cronbach superior a 0,90) en poblaciones de enfermería hospitalaria. Su enfoque multidimensional permite comprender la calidad de vida no solo desde la satisfacción individual, sino también desde el contexto organizacional y social del trabajo.

Desde una perspectiva teórica, el estudio de ambas variables se sustenta en el modelo bio-psico-social del trabajo saludable, propuesto por la OMS y la OIT, el cual plantea que el bienestar laboral depende de la interacción equilibrada entre los factores biológicos, psicológicos y sociales del entorno (34).

Asimismo, el enfoque demanda-control de Robert Karasek sostiene que la calidad de vida se reduce cuando las exigencias laborales aumentan y el dominio sobre el trabajo es bajo, situación frecuente en los servicios quirúrgicos, en estos entornos, el personal de enfermería enfrenta una constante presión derivada del tiempo quirúrgico, la urgencia médica y la necesidad de precisión técnica, estas condiciones aumentan la tensión y reduce la percepción de autonomía. De esta forma, el entorno físico y organizacional influye directamente en el bienestar apreciado por los trabajadores (35).

1.3. Operacionalización de las variables

Definición conceptual

Riesgo laboral del personal que labora en centro quirúrgico

Es cualquier condición o situación del trabajo que puede afectar el bienestar y la protección del personal que labora en centro quirúrgico, que incluye factores biológicos, físicos, químicos, factores biomecánicos o psicoemocionales que pueden causar accidentes, lesiones o

enfermedades y aparecen durante las actividades laborales diarias, especialmente cuando no existen medidas preventivas adecuadas (25).

El bienestar laboral del trabajador que se encuentra en centro quirúrgico

Es el nivel de bienestar físico, emocional, social y profesional que experimenta el personal que trabaja en el área quirúrgica dentro de su ambiente de trabajo, y comprende factores como circunstancias ocupacionales apropiadas, armonía entre las labores, satisfacción con las tareas, relaciones interpersonales positivas, apoyo institucional y sentido de seguridad (26).

Definición operativa

Riesgo laboral, variable que se midió en sus cinco dimensiones: biológica, química, física, ergonómica y psicosocial; con un cuestionario de 30 ítems, con escala de tipo Likert de 5 puntos. Las puntuaciones son: Riesgo bajo: 30-50 puntos; Riesgo moderado: 51-110 puntos y Riesgo alto: 110-216 puntos

La variable calidad de vida fue medida en seis dimensiones: apoyo organizacional para el desempeño laboral, condiciones de seguridad ocupacional, adaptación al puesto y satisfacción laboral, bienestar obtenido a través del trabajo, desarrollo personal y adecuada gestión del tiempo libre. Utiliza una escala tipo Likert. Las puntuaciones son: Calidad de vida bajo: 86-100 puntos; Calidad de vida medio: 101 a 126 puntos y Calidad de vida alto: 127 a 160 puntos.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Riesgos laborales	Riesgos Físicos	- Iluminación adecuada. - Exposición del nivel de ruido. - Temperatura confortable - Exposición a vibraciones o movimientos constantes - Presencia de radiaciones en procedimientos quirúrgicos. - Ventilación adecuada	Ordinal Riesgo bajo: 30-50 puntos; Riesgo moderado: 51-110 puntos Riesgo alto: 110-216 puntos
	Riesgos químicos	- Manipulación de sustancias químicas o medicamentos potencialmente peligrosos. - Disposición de equipos de protección personal al manipular productos químicos. - Envases de sustancias químicas debidamente rotulados. - Existen sistemas adecuados de ventilación o extracción. - Capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas. - Monitoreo o control de exposición a agentes químicos en el área	
	Riesgos biológicos	- Exposición a fluidos corporales. - Uso de equipos de protección personal - Uso de contenedores para desechos biocontaminados. - Aplicación de vacunación ocupacional - Existen protocolos claros para el manejo de accidentes por exposición biológica. - Cumplimiento de normas de bioseguridad por el personal.	
	Riesgos ergonómicos	- Se mantiene una postura corporal adecuada. - Se realizan movimientos repetitivos de manera constante. - Disposición de herramientas ergonómicas en el trabajo	

		- Existen pausas activas o descansos durante la jornada laboral. - Se levantan o trasladan cargas pesadas frecuentemente. - La distribución del espacio de trabajo favorece la seguridad física.	
	Riesgos psicosociales y organizativos	- Carga laboral adecuada y equilibrada - Apoyo de los superiores en las dificultades laborales. - Comunicación efectiva entre el personal del servicio. - Presión de tiempo y estrés emocional. - El ambiente laboral promueve el respeto y la colaboración. - Reconocimiento por el trabajo bien realizado.	
Calidad de vida laboral	Apoyo institucional para el trabajo	- Existen recursos necesarios para realizar bien el trabajo. - Apoyo de superiores para enfrentar dificultades laborales. - Existen condiciones adecuadas para el desempeño de las funciones. - Se reconocen los logros y esfuerzos de los trabajadores. - La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva. - Las políticas institucionales favorecen un ambiente laboral adecuado. - El personal recibe retroalimentación sobre su desempeño. - La institución se preocupa por el bienestar del personal.	Ordinal Calidad de vida bajo: 86-100 puntos; Calidad de vida medio: 101 a 126 puntos Calidad de vida alto: 127 a 160 puntos.
	Seguridad en el trabajo	- Estabilidad laboral. - Existe seguridad en el desempeño de las funciones. - Existen medidas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.	

		- La institución cumple con las normas de seguridad ocupacional. - El ambiente de trabajo está libre de riesgos innecesarios.	
	Integración al puesto y satisfacción	- Satisfacción con las tareas que se realizan diariamente. - Existe buena relación con los compañeros de trabajo. - Identificación con los objetivos del Hospital. - Motivación para el desempeño de las funciones. - Se disfruta del trabajo que se realiza en la institución.	
	Bienestar logrado a través del trabajo	- El trabajo permite mantener una buena calidad de vida. - El trabajo contribuye positivamente en el bienestar familiar. - El trabajo brinda estabilidad emocional. - Su labor le hace sentir útil a la sociedad.	
	Desarrollo personal	- El trabajo ofrece oportunidades de aprendizaje y superación. - Aplicación de conocimientos y habilidades - Capacitación continua por parte de la institución. - El trabajo favorece el crecimiento profesional.	
	Administración del tiempo libre	- Se dispone de tiempo libre para actividades personales. - Existe equilibrio adecuado en la vida laboral y familiar. - El horario de trabajo permite realizar actividades recreativas.	

CAPITULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación

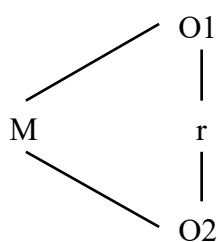
La investigación actual se desarrolló desde una perspectiva cuantitativa, debido a que la información recopilada fue procesada mediante datos numéricos. Esto permitió describir y analizar la distribución de la primera variable y segunda variable (36).

2.2. Diseño de contrastación de hipótesis

El diseño de la investigación fue no experimental, porque no se modificó ni manipuló las variables de estudio, de nivel correlacional debido a que se pretende analizar la relación entre las variables estudiadas sin buscar cambios en ellas y prospectiva porque los datos fueron recolectados directamente de los participantes durante el periodo del estudio, sin usar información pasada o registros antiguos (36).

Asimismo, la investigación fue de corte transversal, en vista que la información se fue recopilando en un único momento específico, realizando un corte temporal que permitió conocer la situación actual de las variables (36).

El diseño metodológico de la investigación se presenta a continuación a través del siguiente esquema.



Donde:

- **M:** Muestra seleccionada (personal de enfermería del centro quirúrgico).
- **O₁:** Riesgos laborales.
- **O₂:** Calidad de vida laboral.
- **r:** Relación o correlación entre las variables.

2.3. Población y Muestra

Población:

El universo fue conformado por 50 personas, entre profesionales y técnicos de enfermería: 10 enfermeros y 8 técnicos que laboran en centro quirúrgico del hospital de Bagua Chica, y por 15 enfermeros y 15 técnicos del hospital de Bagua Grande.

Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería y el personal técnico de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de ambos hospitales; con una antigüedad laboral mínima de seis meses en el servicio, garantizando experiencia suficiente en la exposición a riesgos laborales, que acepten voluntariamente formar parte del estudio, firmando el consentimiento informado correspondiente.

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería y el personal técnico de enfermería con licencia, vacaciones o rotación temporal durante el periodo de la investigación.
- Personal que se encuentre en modalidad de estudiante de especialidad.

Muestra:

Dado que la población es relativamente pequeña y accesible, se trabajó con todos los integrantes del área de cirugía de ambos hospitales de Bagua-región Amazonas, que cumplieron con los criterios de inclusión, durante el mes de marzo del año 2026.

La muestra, por tanto, fue de tipo censal, permitiendo obtener una descripción más precisa de las variables en estudio. Las características sociodemográficas de los participantes se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 1. Características sociodemográficas del personal de enfermería de los centros quirúrgicos de dos hospitales de Bagua

CARACTERISTICAS	RANGO	TOTAL (n)	%
Edad	25 a 35 años	18	36
	36 a 45 años	22	44
	Mayor de 45 años	10	20
Sexo	Femenino	43	86
	Masculino	7	14
Cargo Funcional	Licenciado en Enfermería	27	54
	Técnico en Enfermería	23	46
Tiempo de servicio	1 a 5 años	12	24
	6 a 10 años	26	52
	11 a 15 años	12	24

Fuente: elaboración propia

La Tabla 1, muestra que la mayoría del personal de enfermería se encuentra en el rango de 36 a 45 años (44%), seguido de 25 a 35 años (36%). Predomina el sexo femenino con un 86%, evidenciando la feminización de la profesión. En cuanto al cargo funcional, el 54% son licenciados y el 46% técnicos en enfermería. Respecto al tiempo de servicio, el 52% tiene entre 6 y 10 años, lo que indica experiencia laboral intermedia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La obtención de la información se realizó mediante la técnica de encuesta, empleándose el cuestionario estructurado. Este instrumento permitió recopilar información cuantificable respecto a las variables en estudio: riesgos laborales y calidad de vida laboral del personal del servicio de centro quirúrgico.

El primer instrumento correspondió al Cuestionario de Riesgos Laborales (Anexo 1), elaborado a partir de los componentes del modelo de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT) y de la Guía Técnica de Seguridad y Salud en el Trabajo del MINSA (R.M. N.º 312-2011/MINSA), el cual evalúa los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el entorno laboral del personal de enfermería quirúrgico. Este instrumento consta de 30 ítems, que permitió identificar el nivel de exposición percibida a los diferentes factores de riesgo: a. Nunca (1), b. Rara vez (2), c. A veces (3), d. Frecuentemente (4), e. Siempre (5) (24).

El instrumento cuenta con validez de contenido, evaluada a través expertos en salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, y enfermería quirúrgica. Para este estudio, el cuestionario fue sometido a la revisión de tres especialistas, verificándose la pertinencia, claridad, coherencia y relevancia de cada ítem, obteniéndose un Índice de Validez de Contenido (IVC) superior a 0.80; La confiabilidad se determinó mediante una prueba piloto aplicada a una muestra similar a la población de estudio, calculándose el alfa de Cronbach, que obtuvo un valor ≥ 0.85 , indica una alta consistencia interna del instrumento y adecuada estabilidad para medir riesgos al personal quirúrgico.

El segundo instrumento es el Cuestionario CVT-GOHISALO, validado por González, Hidalgo y Salazar (25), (Anexo 2) ampliamente utilizado en estudios de salud ocupacional en Latinoamérica y con adecuados niveles de fiabilidad (alfa de Cronbach > 0.85) (25). El cuestionario cuenta con validez de constructo y de contenido, reportada en múltiples estudios latinoamericanos en el ámbito de salud ocupacional. La versión utilizada fue validada por González, Hidalgo y Salazar (34), quienes demostraron que las dimensiones del instrumento se ajustan adecuadamente al modelo teórico del bienestar laboral. Para la investigación, el instrumento fue sometido a revisión por expertos, obteniendo un IVC superior a 0.90, confirmando la pertinencia de los ítems en las dimensiones evaluadas.

El CVT-GOHISALO presenta altos niveles de fiabilidad, con valores de alfa de Cronbach superiores a 0.85 en sus dimensiones de condiciones de trabajo, bienestar personal, relaciones interpersonales y equilibrio trabajo - vida personal. En esta investigación, el instrumento alcanzó un alfa de 0.88, evidenciando una excelente confiabilidad y consistencia interna.

Adicionalmente se aplicó un cuestionario sociodemográfico para conocer tales características de los participantes (Anexo 3)

2.5. Métodos de procesamiento de la información

Los datos obtenidos fueron verificados, organizados y almacenados en una base de datos diseñada en Microsoft Excel, verificando previamente la consistencia y completitud de los cuestionarios aplicados. Posteriormente, la información fue analizada mediante el software IBM SPSS versión 26, donde se realizó la depuración, categorización y tabulación de las variables de estudio. Para el análisis descriptivo se empleó la obtención de frecuencias, proporciones y medidas estadísticas acordes con las características de cada variable. Asimismo, se calculó las puntuaciones de las variables de acuerdo con las escalas establecidas por los instrumentos.

Para probar la hipótesis se llevó a cabo el procedimiento estadístico no paramétrica de correlación Rho de Spearman ya que no exige normalidad en los datos y se busca ver la relación entre las dos variables de estudio. Finalmente, los resultados se presentaron en tablas para su interpretación y discusión.

2.6. Principios Éticos

La investigación se llevó a cabo en concordancia con los principios éticos establecidos para los estudios que involucran participantes humanos, siguiendo los lineamientos establecidos por la Declaración de Helsinki. Asimismo, la información proporcionada por los participantes fue manejada con estricta confidencialidad, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 29733 de Protección de Datos Personales (37).

Principio de autonomía: cada participante fue informado sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles riesgos del estudio. La participación se realizó de manera voluntaria, tras la suscripción del consentimiento informado (Anexo 4), garantizando su derecho a decidir libremente participar o retirarse en cualquier momento sin consecuencia alguna.

Principio de beneficencia: el estudio busco generar conocimiento útil que contribuya al bienestar del personal de salud. Se procurará que los resultados sirvan para mejorar las condiciones laborales del personal del centro quirúrgico y fortalecer las políticas de seguridad y salud ocupacional.

Principio de no maleficencia: durante el desarrollo de la investigación se evitó causar daño físico, psicológico o social a los participantes. Los cuestionarios no incluyeron preguntas invasivas ni sensibles, y la información obtenida fue manejada con la debida discreción, minimizando cualquier posibilidad de perjuicio.

Principio de justicia: se aseguró un tratamiento igualitario para todos los participantes, asegurando que la selección del personal no se vea influenciada por jerarquías, vínculos laborales o personales. Todos los datos recolectados fueron considerados con igual valor y ponderación durante el análisis.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Tabla 2. Relación entre riesgos laborales y calidad de vida laboral en el personal de centros quirúrgicos de dos hospitales de Bagua, 2026.

		Calidad de Vida Laboral
Riesgos	Rho de Spearman	-0.645
Laborales	p-valor (Sig.)	0.000

Fuente: elaboración propia

Según la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de -0.645, lo que indica una correlación negativa fuerte. Al ser el p-valor ($\alpha=0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, concluyéndose que existe una relación significativa, inversa y fuerte entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral. Esto implica que, ante una mayor presencia y percepción de riesgos laborales (físicos, biológicos, ergonómicos, etc.) en el centro quirúrgico, el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería disminuye de manera drástica y proporcional.

Tabla 3. Nivel de riesgos laborales en el personal de enfermería de centros quirúrgicos de dos hospitales de Bagua, 2026.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	5	10
Moderado	15	30
Alto	30	60
Total	50	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Nivel de riesgos laborales según dimensiones en el personal de enfermería de centros quirúrgicos de dos hospitales Bagua, 2026

Dimensión de riesgo	Bajo f (%)	Moderado f (%)	Alto f (%)	Total
Riesgos físicos	10 (20%)	20 (40%)	20 (40%)	50
Riesgos químicos	12 (24%)	18 (36%)	20 (40%)	50
Riesgos biológicos	6 (12%)	14 (28%)	30 (60%)	50
Riesgos ergonómicos	8 (16%)	12 (24%)	30 (60%)	50
Riesgos psicosociales y organizativos	9 (18%)	21 (42%)	20 (40%)	50

Fuente: Elaboración propia.

Se observa que el 60.0% de los participantes percibe un nivel alto de riesgos laborales. Los riesgos biológicos y ergonómicos presentan el mayor porcentaje en nivel alto (60%), evidenciando mayor exposición del personal a fluidos corporales y a posturas forzadas durante los procedimientos quirúrgicos. Los riesgos físicos, químicos y psicosociales muestran predominio en niveles moderados y altos, lo que indica que también representan una preocupación importante.

Tabla 5. Nivel de calidad de vida laboral en el personal de enfermería de centros quirúrgicos de dos hospitales de Bagua, 2026.

Nivel	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bajo	25	50
Medio	20	40
Alto	5	10
Total	50	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 6. Nivel de calidad de vida laboral según dimensiones en el personal de enfermería de centros quirúrgicos de Bagua, 2026

Dimensión	Bajo f (%)	Medio f (%)	Alto f (%)	Total
Apoyo institucional para el trabajo	15 (30%)	25 (50%)	10 (20%)	50
Seguridad en el trabajo	18 (36%)	22 (44%)	10 (20%)	50
Integración al puesto y satisfacción	20 (40%)	20 (40%)	10 (20%)	50
Bienestar logrado a través del trabajo	22 (44%)	20 (40%)	8 (16%)	50
Desarrollo personal	17 (34%)	23 (46%)	10 (20%)	50
Administración del tiempo libre	28 (56%)	17 (34%)	5 (10%)	50

Fuente: Elaboración propia.

El 50.0% del personal presenta una calidad de vida laboral en nivel bajo, mientras que solo un 10.0% alcanza el nivel alto. La dimensión más afectada es la administración del tiempo libre, con un 56% en nivel bajo, evidenciando dificultades para el equilibrio entre la vida laboral y personal debido a turnos y guardias. Asimismo, dimensiones como bienestar logrado a través del trabajo e integración al puesto también presentan porcentajes importantes en nivel bajo. En contraste, el apoyo institucional y desarrollo personal se concentran en niveles medios.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se determinó una relación estadísticamente significativa, inversa y de magnitud fuerte entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de los dos centros quirúrgicos de Bagua ($Rho=-0.645$; $p<0.05$), evidenciando que un incremento en la exposición a factores de riesgo laboral se asocia con una disminución de la percepción de bienestar laboral del profesional de enfermería.

Este hallazgo coincide con lo reportado por Rojas-Tafur (20), quien identificó en servicios críticos de Amazonas una correlación significativa entre mayores niveles de riesgo y menor calidad de vida laboral. Asimismo, Fernández-Pacheco y Cruz-Gonzales (19) señalaron que las condiciones laborales deficientes y la sobrecarga asistencial afectan negativamente el bienestar y el compromiso institucional del personal de enfermería. De manera similar, Lima y Cruz (35) sostienen que la exposición constante a riesgos ocupacionales repercute directamente sobre el bienestar laboral y el desempeño de los licenciados de enfermería. El resultado difiere de lo planteado por Adanaqué-Castillo et al. (21) en una clínica privada de Lima, donde la calidad de vida se mantuvo en niveles medios a pesar de los riesgos, sugiriendo que en el sector privado existen factores sociolaborales y contractuales que amortiguan el impacto negativo del entorno físico.

A nivel internacional, los hallazgos presentan concordancia con los resultados muestran coincidencia con los hallazgos de Li *et al.* (13), quienes evidenciaron que el agotamiento emocional y el burnout en enfermeras de centro quirúrgico están asociados a la presión asistencial, la sobrecarga laboral y el limitado soporte institucional. Es decir, la exposición continua a los riesgos deteriora el bienestar emocional, incrementa la fatiga crónica y disminuye la satisfacción laboral. Estos hallazgos demuestran que los riesgos laborales constituyen un problema multidimensional que afecta la condición general de salud del trabajador y compromete la calidad del cuidado brindado al usuario.

Desde la perspectiva teórica, los resultados se sustentan en el modelo del Cuidado Humanizado propuesto por Jean Watson (22), quien concibe el cuidado de enfermería como una experiencia integral que involucra las dimensiones física, emocional, espiritual y relacional de la persona. Desde esta perspectiva, la enfermera no solo dirige el cuidado hacia el paciente, sino que también debe reconocer y preservar su propia integridad y bienestar como condición necesaria para brindar un cuidado auténticamente humanizado. Cuando el

profesional desarrolla sus actividades en un entorno inseguro, estresante y físicamente agotador, disminuye su capacidad de autocuidado y de establecer relaciones terapéuticas transpersonales. Asimismo, el modelo demanda-control descrito por Karasek explica que la combinación de altas exigencias laborales y escaso control organizacional aumenta la tensión laboral y disminuye la calidad de vida en el trabajo, situación frecuente en los servicios quirúrgicos (35).

Cabe mencionar que la población estudiada presenta experiencia laboral, lo que puede favorecer el reconocimiento de riesgos y la aplicación de medidas preventivas. Una mayor edad puede relacionarse con desgaste acumulado y mayor percepción de las exigencias físicas del trabajo quirúrgico. En cambio, el personal más joven, la menor experiencia podría influir en la identificación y manejo de riesgos. Asimismo, algunos profesionales de enfermería, no solo laboran en centro quirúrgico, sino que también desempeñan actividades docentes en universidades. Esta doble responsabilidad genera jornadas más extensas, menor tiempo de descanso y mayor sobrecarga física y mental. En consecuencia, estas situaciones pueden influir en la disminución de la calidad de vida laboral.

En este contexto, se requiere transformar el centro quirúrgico para convertirlo en un escenario saludable, mediante estrategias orientadas a disminuir los riesgos laborales, que afectan el bienestar del personal de enfermería. Esta propuesta fortalece la necesidad de abordar los riesgos laborales desde una perspectiva integral de salud ocupacional y gestión humana, priorizando el bienestar del trabajador como elemento esencial para garantizar un cuidado seguro y de calidad.

En relación con el objetivo específico 1, se identificó que el 60% del personal de enfermería percibe un nivel alto de riesgos laborales, predominando los riesgos biológicos y ergonómicos. Estos resultados coinciden con Quintana-Salazar *et al.* (16), quienes reportaron elevada exposición a riesgos biológicos y ergonómicos en áreas críticas hospitalarias del norte del Perú. Asimismo, Ocaktan y Karabacak (12) demostraron que las posturas prolongadas, la manipulación de instrumental y las exigencias físicas del quirófano incrementan significativamente los trastornos musculoesqueléticos y afectan el rendimiento laboral del personal quirúrgico. De igual forma, Çelikkalp y Aydın (14) identificaron exposición frecuente a radiación, ruido, gases anestésicos y jornadas prolongadas, generando fatiga física y estrés en enfermeras de centro quirúrgico.

Los hallazgos evidencian que el centro quirúrgico constituye un entorno de alta complejidad ocupacional, donde convergen los riesgos ocupacionales, tal como lo describen la OMS (24), la OPS (9) y el documento técnico para el funcionamiento del Centro Quirúrgico del MINSA (25), la exposición constante a fluidos corporales, instrumental contaminado, radiación, ruido y posturas forzadas genera desgaste físico y emocional progresivo en los licenciados de enfermería.

Desde la Teoría del Confort de Kolcaba, citada por Oria Saavedra (23), el elevado nivel de riesgos laborales representa una limitación para alcanzar bienestar físico, ambiental y psicológico dentro del entorno laboral. Según esta teoría, cuando el trabajador no experimenta confort en su ambiente de trabajo, disminuyen su satisfacción, motivación y desempeño profesional. Frente a esta problemática, se necesita fortalecer las medidas de bioseguridad, garantizar el uso adecuado de los equipos de protección personal y reforzar la capacitación continua. También implementar un Sistema de Vigilancia Ergonómica Activa que demanda rediseñar los flujos operativos, incorporar mobiliario asistido e institucionalizar micro-descansos de recuperación para disminuir el desgaste físico y prevenir trastornos musculoesqueléticos asociados a la bipedestación prolongada y manipulación de cargas. Esta estrategia coincide con lo recomendado por Ocaktan y Karabacak (12), quienes enfatizan la necesidad de adecuar el entorno ergonómico y fortalecer la capacitación preventiva para reducir lesiones ocupacionales en enfermería quirúrgica.

Respecto al objetivo específico 2, se determinó que el 50% del personal presentó una baja calidad de vida laboral, siendo la administración del tiempo libre una de las dimensiones más afectadas. Este hallazgo coincide con Zela-Vargas et al. (17), quienes identificaron una calidad de vida laboral media-baja asociada a la carga laboral, turnicidad y clima organizacional. Asimismo, Fernández-Pacheco y Cruz-Gonzales (19) reportaron bajos niveles de bienestar relacionados con la sobrecarga laboral y el estrés en hospitales públicos. De manera similar, Babapour *et al.* (4) sostienen que el estrés laboral en enfermería repercute negativamente sobre la calidad de vida y las conductas de cuidado, mientras que Kim y Park (33) demostraron en cuanto al desequilibrio en el bienestar personal y trabajo disminuye la satisfacción y afecta el bienestar emocional del personal de salud. Además, Cueva-Pila (3) señala que las enfermeras latinoamericanas presentan deterioro de la calidad de vida laboral debido a sobrecarga asistencial, limitaciones organizacionales y déficit de apoyo institucional.

Estos hallazgos demuestran que las condiciones laborales actuales vulneran dimensiones esenciales de la calidad de vida laboral, en cuanto al apoyo institucional, la seguridad ocupacional, el bienestar logrado y el equilibrio vida-trabajo (26,30). Frente a ello, se requiere incorporar un Eje de Soporte Psicosocial y Resiliencia Organizacional, orientado a fortalecer el apoyo institucional percibido y crear espacios de contención emocional para el personal de enfermería. Esta estrategia resulta coherente con la evidencia científica que resalta la importancia del soporte emocional y organizacional para prevenir el burnout y fortalecer la salud mental del trabajador (13,15).

Asimismo, es urgente implementar una Política de Conciliación y Equilibrio Vida-Trabajo, basada en una reorganización saludable de guardias y turnos. Esta estrategia favorecería el descanso reparador, la estabilidad emocional y el equilibrio biopsicosocial del profesional, contribuyendo a mejorar la satisfacción laboral y la seguridad del paciente, tal como lo plantean Walton (32) y Kim y Park (33).

Los resultados confirman que los riesgos laborales y la calidad de vida laboral constituyen fenómenos multidimensionales estrechamente relacionados, influenciados por factores físicos, organizacionales, emocionales y sociales del entorno hospitalario. Por ello, resulta indispensable que las instituciones de salud fortalezcan las políticas de bioseguridad, ergonomía, salud mental y bienestar ocupacional, incorporando estrategias innovadoras de vigilancia ergonómica, soporte psicosocial y conciliación laboral, con la finalidad de garantizar entornos quirúrgicos saludables y un cuidado de enfermería seguro, humanizado y de calidad.

El estudio presentó algunas limitaciones relacionadas principalmente con aspectos operativos y contextuales del entorno hospitalario. La rotación de turnos, la carga laboral y la disponibilidad del personal de enfermería del centro quirúrgico dificultó la participación durante el proceso de recojo de información. Por otro lado, factores institucionales como cambios en la organización del servicio, redistribución de funciones o variaciones en la dotación de personal, también influyeron en el desarrollo del estudio.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación estadísticamente significativa, inversa y de magnitud fuerte entre los riesgos laborales y la calidad de vida laboral del personal de enfermería de los centros quirúrgicos de Bagua ($Rho = -0.645$; $p < 0.05$), que demuestra que, a medida que aumenta la exposición a riesgos laborales, disminuye de manera proporcional la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, afectando su bienestar físico, emocional y ocupacional.
2. El 60% del personal de enfermería reportó un nivel alto de riesgos, predominando los riesgos biológicos y ergonómicos asociados al contacto frecuente a los fluidos corporales, posturas forzadas y exigencias propias del entorno quirúrgico. Estos resultados reflejan que las condiciones laborales del área quirúrgica constituyen un entorno potencialmente nocivo para la salud ocupacional del trabajador de enfermería.
3. La calidad de vida laboral del personal de enfermería es predominantemente baja, ya que el 50% de los participantes se ubicó en este nivel y solo el 10% alcanzó un nivel alto. La dimensión más afectada fue la administración del tiempo libre, situación relacionada con las guardias, turnos rotativos y sobrecarga laboral, factores que limitan el equilibrio biopsicosocial y favorecen el agotamiento profesional.

RECOMENDACIONES

A los licenciados de enfermería

- Cumplir estrictamente las medidas de bioseguridad y ergonomía en el centro quirúrgico.
- Participar en capacitaciones sobre riesgos laborales, autocuidado y manejo del estrés.
- Promover prácticas de autocuidado y trabajo en equipo para fortalecer el bienestar laboral y reportar oportunamente condiciones inseguras y accidentes ocupacionales.

A la jefa de enfermeras

- Fortalecer la supervisión de las medidas de seguridad y bioseguridad, organizar turnos equitativos para disminuir la sobrecarga laboral.
- Gestionar capacitaciones permanentes y apoyo emocional al personal y promover un clima laboral saludable y de reconocimiento profesional.

A los directores de los hospitales donde se realizó el estudio

- Implementar políticas integrales para la prevención y control de los riesgos, mediante capacitación continua, protocolos de seguridad, uso de equipos de protección personal y estrategias de bienestar laboral.
- Garantizar una infraestructura adecuada y segura en los centros quirúrgicos.
- Aplicar periódicamente la Matriz IPERC como herramienta de diagnóstico y planificación estratégica, con la participación del personal de enfermería.
- Desarrollar programas de salud mental y prevención del burnout.

Investigadores

- Desarrollar trabajos de investigación dirigidos al bienestar laboral, organización del trabajo y prevención del agotamiento profesional en enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sayılan AA. Qualitative determination of occupational risks among operating room nurses. Aust J Adv Nurs [Internet]. 2020 [citado 2025 Nov 29];38(1):104. Disponible en: <https://www.ajan.com.au/index.php/AJAN/article/download/104/89/2146>
2. Ocaktan N. An overlooked hazard for operating room nurses. Nurs Res Pract [Internet]. 2025 [citado 2025 Nov 29]; 2025:7808208. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12122164/>
3. Cueva-Pila G. Integrative review of quality of life at work in Latin American nurses. Enferm Cuid Humaniz [Internet]. 2022 [citado 2025 Nov 29];11(2): e2905. Disponible en: https://www.scielo.edu.uy/pdf/ech/v11n2/en_2393-6606-ech-11-02-e2905.pdf
4. Babapour AR, Gahassab-Mozaffari N, Mozaffari N, et al. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors. BMC Nurs [Internet]. 2022 [citado 2025 Nov 29]; 21:75. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
5. Méndez-Maturrano ÁN, Perales-San-Miguel JL, Alarco JJ. Occupational risk perception and its associated factors among nurses and physicians in Peruvian health facilities. Rev Bras Med Trab [Internet]. 2023 [citado 2025 Nov 29];21(3): e2021928. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38313793/>
6. Ugarte T. Quality of work life and risk of female sexual dysfunction in nurses of a public hospital in Callao, Peru. Rev Peru Med Exp Salud Publica [Internet]. 2023 [citado 2025 Nov 29];40(3): e00004. Disponible en: https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2304-51322023000300004&script=sci_arttext
7. Ministerio de Salud del Perú. Registro Nacional de Establecimientos de Salud (RENAES). Hospital Gustavo Lanatta Luján – Bagua. Lima: MINSA; 2024.
8. Ministerio de Salud del Perú. Norma Técnica de Organización y Funcionamiento del Servicio de Centro Quirúrgico. RM N.º 600-2016/MINSA. Lima: MINSA; 2016.
9. Organización Panamericana de la Salud. Seguridad del paciente y control de infecciones en el quirófano. Washington D.C.: OPS; 2022.

10. Díaz G, Andrade M. Condiciones laborales y salud ocupacional del personal de enfermería en servicios quirúrgicos. *Rev. Salud Trab.* 2021;29(2):135–142. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1000260>
11. Rojas A, Pino L. Riesgos laborales en enfermeras de centro quirúrgico de hospitales públicos de Chile. *Cienc Enferm.* 2020;26(3):1–9. Disponible en: <https://horizonteenfermeria.uc.cl/index.php/RHE/article/view/82190>
12. Ocaktan N, Karabacak U. An overlooked hazard for operating room nurses: ergonomic risks and consequences related to working position. *J Perianesth Nurs* [Internet]. 2025 [citado 2025 Nov 29];40(2):150–158. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40443499/>
13. Li Y, Xiang D, Jiang Y, Gu S. Understanding burnout among operating room nurses: a qualitative study. *Front Public Health.* 2025; 13:1604631. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1604631>
14. Çelikkalp Ü, Aydın S. Qualitative determination of occupational risks among operating room nurses. *Aust J Adv Nurs* [Internet]. 2021 [citado 2025 Nov 29];38(1):104. Disponible en: <https://www.ajan.com.au/index.php/AJAN/article/view/104>
15. De Lira CRN, Akutsu R-dC, Costa PRdF, Leite LdO, da Silva KBB, Botelho RBA, et al. Occupational risks in hospitals, quality of life, and quality of work life: a systematic review. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(21):11434. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8582940/>
16. Quintana-Salazar L, Herrera-Poma S, Chávez-Soto F. Riesgos ocupacionales y condiciones de trabajo en personal de enfermería de áreas críticas de un hospital regional del norte del Perú. *Rev Cuid.* 2025;16(1):e3087. Disponible en: <https://revistacuidarte.udes.edu.co/index.php/cuidarte/article/view/3087>
17. Zela-Vargas M, Huamán-Saavedra D, Ramírez-Correa C. Calidad de vida laboral y factores asociados en profesionales de enfermería de un hospital público de Lima. *Rev Cienc Salud.* 2024;22(1):45–56. Disponible en: <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/cienciasdelasalud/article/view/6212>
18. Chuquisengo Chuquipa C. Condición laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas [tesis]. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14077/4162>

19. Fernández-Pacheco MA, Cruz-Gonzales G. Calidad de vida laboral y compromiso institucional del personal de enfermería en un hospital estatal de Lima. *Rev Estud Soc Salud*. 2023;5(1):22–31. Disponible en: <https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/226>
20. Rojas-Tafur M. Riesgos laborales y calidad de vida del personal de enfermería en servicios críticos del Hospital Regional Virgen de Fátima – Amazonas [tesis]. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; 2023. Disponible en: <https://repositorio.untrm.edu.pe/>
21. Adanaqué-Castillo J, Reynoso-Valdez A, Contreras-Castro FL. Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería en una clínica privada, Lima, 2020. *Rev Cienc Salud UPeU*. 2021;8(1):45–56. Disponible en: https://rccs.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1347
22. Watson Caring Science Institute. Watson’s Caring Science & Human Caring Theory [Internet]. Deerfield Beach (FL): Watson Caring Science Institute; c2025 [cited 2025 Dec 06]. Disponible en: <https://www.watsoncaringscience.org/about-wcsi/jean-bio/caring-science-theory/>
23. Oria Saavedra M. Atención del cuidador familiar de ancianos al final de la vida desde la teoría del confort de Kolcaba. *Rev Cubana Enfermería*. 2021;37(3):eXXX. Disponible en: https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000300002&script=sci_arttext
24. World Health Organization. Occupational health: global report 2022. Geneva: WHO; 2022. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240047149>
25. Ministerio de Salud del Perú. Norma Técnica de Salud para el funcionamiento del Centro Quirúrgico NTS N.º 139-MINSA/2017/DGIESP. Lima: MINSA; 2017. Disponible en: <https://repositorio.minsa.gob.pe/handle/20.500.12966/481>
26. Suárez Ballarta GV. Calidad de vida en el trabajo y engagement del personal asistencial en un centro de salud de Lima [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2025 Dic 06]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108208>
27. Santos M, Pereira A. Riscos ocupacionais e qualidade de vida de enfermeiros. *Rev Bras Enferm*. 2021;74(1): e20200456. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/HLhL7yRr5nBCG9qsXPNgm7s/>

28. Martínez P, López A. Factores de riesgo laboral y estrés en enfermeras quirúrgicas. *Rev Esp Salud Labor.* 2022;48(3):211–8. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2022000300007&script=sci_arttext
29. World Health Organization; International Labour Organization. Occupational exposure assessment guide. Geneva: WHO; 2021. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240039861>
30. Fernández R, Rodríguez J. Calidad de vida laboral: revisión conceptual. *Iberoam Psicol Salud.* 2020;11(3):45–53. Disponible en: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/rips/article/view/1520>
31. Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee D. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Soc Indic Res.* 2001;55(3):241–302. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010986923468>
32. Walton RE. Quality of working life: What is it? *Sl. Manag Rev.* 1973;15(1):11–21. Disponible en: <https://sloanreview.mit.edu/article/quality-of-working-life-what-is-it/>
33. Kim S, Park J. Work-life balance and job satisfaction among nurses. *Int J Nurs Stud.* 2021; 117:103875. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103875>
34. González R, Hidalgo S. CVT-GOHISALO: instrumento para evaluar la calidad de vida laboral. *Rev Mex Inv. Educ.* 2019;24(83):123–36. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/140/14061891006/>
35. Lima V, Cruz P. Relación entre riesgos ocupacionales y calidad de vida laboral en enfermería. *Cienc Enferm.* 2021;27(3): e55. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000300055
36. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: McGraw-Hill; 2018 [citado 2025 Feb 15]. Disponible en: <https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2019/01/Metodologia-de-la-Investigacion-Sampieri-6a-edicion.pdf>
37. World Medical Association. Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects [Internet]. Fortaleza: WMA; 2013 [citado 2025 Feb 15]. Disponible en: <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>

ANEXO 1:

Cuestionario

Riesgos laborales del personal que labora en centro quirúrgico

Instrucciones:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad identificar los principales riesgos laborales presentes en los Hospitales de Bagua, según las categorías establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lea detenidamente cada afirmación y colocar una x en el cuadro según corresponda.

Escala de valoración:

1 = Nunca | 2 = Rara vez | 3 = A veces | 4 = Frecuentemente | 5 = Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Riesgos Físicos						
1.	Mi área de trabajo cuenta con una iluminación adecuada.					
2.	El nivel de ruido en mi entorno laboral es excesivo.					
3.	La temperatura del ambiente laboral es confortable.					
4.	Estoy expuesto a vibraciones o movimientos constantes durante mis labores.					
5.	Existen radiaciones (ionizantes o no ionizantes) en mi puesto de trabajo.					
6.	Las condiciones de ventilación son apropiadas para el tipo de labor que realizo.					
Riesgos Químicos						
7	Manipulo sustancias químicas o medicamentos potencialmente peligrosos.					
8	Dispongo de equipos de protección personal al manipular productos químicos.					
9	Los envases de sustancias químicas están debidamente rotulados.					
10	En mi área existen sistemas adecuados de ventilación o extracción.					
11	He recibido capacitación sobre el manejo seguro de sustancias químicas.					
12	Se realiza monitoreo o control de exposición a agentes químicos en mi área.					
Riesgos Biológicos						

13	Estoy en contacto con sangre, fluidos corporales o material biológico.					
14	Utilizo guantes, mascarilla y bata de protección durante mis actividades.					
15	El área dispone de contenedores para desechos biocontaminados.					
16	Recibo vacunación ocupacional (hepatitis B, influenza, etc.) de manera regular.					
17	Existen protocolos claros para el manejo de accidentes por exposición biológica.					
18	El personal cumple con las normas de bioseguridad establecidas.					
Riesgos Ergonómicos						
19	Mi puesto de trabajo permite mantener una postura corporal adecuada.					
20	Debo realizar movimientos repetitivos de manera constante.					
21	Dispongo de herramientas ergonómicas para el desempeño de mis funciones.					
22	Cuento con pausas activas o descansos durante mi jornada laboral.					
23	Debo levantar o trasladar cargas pesadas frecuentemente.					
24	La distribución del espacio de trabajo favorece la seguridad física.					
Riesgos Psicosociales						
25	Mi carga laboral es adecuada y equilibrada.					
26	Recibo apoyo de mis superiores cuando tengo dificultades laborales.					
27	Existe una comunicación efectiva entre el personal del servicio.					
28	Siento presión o estrés excesivo debido al trabajo.					
29	El ambiente laboral promueve el respeto y la colaboración.					
30	Recibo reconocimiento por el trabajo bien realizado.					

ANEXO 2:

Cuestionario

Calidad de vida en el trabajo del personal que labora en centro quirúrgico

Instrucciones:

El presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción sobre la calidad de vida en el trabajo en los Hospitales de Bagua. Lea detenidamente cada afirmación y colocar una x en el cuadro según corresponda.

1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4 = De acuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Apoyo Institucional para el Trabajo						
1	Mi institución me proporciona los recursos necesarios para realizar bien mi trabajo.					
2	Recibo el apoyo de mis superiores cuando enfrento dificultades laborales.					
3	La institución ofrece condiciones adecuadas para desempeñar mis funciones.					
4	Se reconocen los logros y esfuerzos de los trabajadores.					
5	La comunicación entre directivos y trabajadores es efectiva.					
6	Las políticas institucionales favorecen un ambiente laboral adecuado.					
7	El personal recibe retroalimentación sobre su desempeño.					
8	Siento que la institución se preocupa por el bienestar del personal.					
Seguridad en el Trabajo						
9	Mi trabajo me ofrece estabilidad laboral.					
10	Me siento seguro en el desempeño de mis funciones.					
11	Cuento con medidas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.					
12	La institución cumple con las normas de seguridad ocupacional.					
13	Confío en que mi empleo es estable en el futuro.					
14	El ambiente de trabajo está libre de riesgos innecesarios					
Integración al Puesto y Satisfacción						
15	Me siento satisfecho con las tareas que realizo diariamente.					
16	Existe buena relación con mis compañeros de trabajo.					
17	Me identifico con los objetivos del Hospital.					
18	Me siento motivado en el desempeño de mis funciones.					
19	Disfruto el trabajo que realizo en esta institución.					
Bienestar Logrado a través del Trabajo						
20	Mi trabajo me permite mantener una buena calidad de vida.					

21	El trabajo contribuye positivamente a mi bienestar familiar.					
22	Siento que mi trabajo me brinda estabilidad emocional.					
23	Mi labor me hace sentir útil a la sociedad.					
Desarrollo Personal						
24	El trabajo me ofrece oportunidades de aprendizaje y superación.					
25	Puedo aplicar mis conocimientos y habilidades en mi labor.					
26	Recibo capacitación continua por parte de la institución.					
27	Mi trabajo favorece mi crecimiento profesional.					
Administración del Tiempo Libre						
28	Dispongo de suficiente tiempo libre para actividades personales.					
29	Puedo equilibrar adecuadamente mi vida laboral y familiar.					
30	Mi horario de trabajo me permite realizar actividades recreativas.					

ANEXO 3:

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÀFICO

Marque con una (X) la alternativa que corresponda a su situación actual. La información recolectada es confidencial y será utilizada únicamente con fines de investigación.

1. Edad:

☐ 25 a 35 años

☐ 36 a 45 años

☐ Mayor de 45 años

2. Sexo:

☐ Femenino

☐ Masculino

3. Cargo funcional actual:

☐ Licenciado(a) en Enfermería

☐ Técnico(a) en Enfermería

4. Tiempo de servicio en la institución:

☐ 1 a 5 años

☐ 6 a 10 años

☐ 11 a 15 años

☐ Más de 15 años

ANEXO 4:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por la presente:

Yo....., acepto participar de la investigación titulada Riesgos laborales y calidad de vida del personal que labora en centro quirúrgico en Hospitales de Bagua – 2026. Declaro que fui informada de los siguientes aspectos:

1. Mi participación será espontánea y que concuerdo con la utilización de los datos de mi encuesta para fines de la investigación.
2. La información obtenida será tratada bajo absoluto sigilo, anonimato y fielmente relatadas por las investigadoras.
3. Que las investigadoras estarán disponibles para cualquier aclaración que sea necesario respecto al asunto abordado.
4. Que la información brindada será utilizada solo para fines de trabajo científico.

Firma de las investigadoras

Firma del participante

ANEXO 5:

CARTA DE AUTORIZACIÓN



GOBIERNO REGIONAL
AMAZONAS

RED INTEGRADA DE SALUD
UTCUBAMBA

HOSPITAL SANTIAGO
APOSTOL

AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA

CARTA N° 012 - 2026-G.R.A/DRS-A/RIS-U/HAISAU/RR.HH/ADM/DE.

Bagua Grande, marzo 18 del 2026

Señorita:

JAQUELINY LISETH ZETA GUEVARA

Estudiante de la Segunda Especialidad en Area del Cuidado a la Persona.
Escuela de Postgrado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque.

Ciudad.-

ASUNTO : AUTORIZO REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : EXPEDIENTE N° 1088 -2026



Mediante el presente me dirijo a usted, expresándole mi cordial y atento saludo a nombre del Hospital Santiago Apóstol de Utcubamba y al mismo tiempo dando atención al documento indicado en la referencia **AUTORIZO** realizar el proyecto de Investigación titulado: **RIESGOS LABORALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRURGICO EN HOSPITALES DE BAGUA, 2026**, con la única finalidad de que obtenga el título de especialista.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente,



JOMM/D (e) JHSAU
JCG/J.RR.HH
Dislenny/secretaria

C.c
Archivo



GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS
MINISTERIO DE SALUD
GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS
HOSPITAL DE APOYO I SANTIAGO APOSTOL
Dr. Juan Oscar Madera Madera
CMP: 26557 - RNE: 13918
DIRECTOR (E)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Gobierno Regional Amazonas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.regionamazonas.gob.pe/verificadoc/inicio.do> e ingresando la siguiente clave: VVVQK8A

www.gob.pe/regionamazonas

Jr. Ortiz Arrieta N° 1250
Chachapoyas – Amazona

ANEXO 6:

CARTA DE AUTORIZACIÓN



Atta de la Expediente por Excepciones de la Ley de Acceso a la

Bagua, 20 de abril de 2026

CARTA 000020-2026-G.R.AMAZONAS/HAB DE

Srta:
JAQUELINY LISETH ZETA GUEVARA
BAGUA - BAGUA - AMAZONAS-

Presente -

Asunto : AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION - JAQUELINY LISETH ZETA GUEVARA.

Referencia : INFORME 000354-2026-G.R.AMAZONAS/UDG
Solicitud de fecha 03 de marzo 2026, Exp. 33817

De mi consideración

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez a través del presente, comunicarle que luego de haberle dado la conformidad del caso y de acuerdo con la evaluación realizada por la Responsable de Capacitaciones y Perfeccionamiento: se **AUTORIZA** el desarrollo de la Investigación titulado: **"Riesgos laborales y calidad de vida laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico en Hospitales de Bagua, 2026"**, en el Hospital de Apoyo II. Gustavo Lanatta Luján - Bagua.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

RICHAR GARCIA DIAZ
DIRECTOR EJECUTIVO
001101 - DIRECCION EJECUTIVA HOSPITAL APOYO BAGUA

RGD/DE
CC: cc:

N° EXPEDIENTE: 2026-0033817

Este es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Gobierno Regional de Amazonas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 012.2014-VI/01 y la Ley N° 27263. El presente documento forma parte del D.S. 006-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificadas en: <https://sigef.regionamazonas.gob.pe/comunicado/verificar> o en: <https://portal.gob.pe/gobierno>.
DSFTRF

www.gob.pe/regionamazonas

Dr. David Anaya / 1216
Chontabamba - Amazonas