



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Estrés laboral y satisfacción con la vida en profesionales de la salud del
hospital San José, Chincha, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Gonzales Ramírez, Amanda Yudith

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

ASESOR

Mg. Acharte Champi, Walter Jesus

<https://orcid.org/0000-0001-6598-7801>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACION



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 27 de setiembre del 2025

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que la Bach. **Gonzales Ramírez, Amanda Yudith**, de la Facultad de ciencias de la salud, del programa Académico de PSICOLOGÍA, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS



TESIS



TITULADO:

“ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSÉ, CHINCHA, 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:
ACHARTE CHAMPI WALTER
JESUS FIR 45549528 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/09/2025 13:07:47-0500

MG. ACHARTE CHAMPI WALTER JESUS
CODIGO ORCID: 0000-0001-6598-7801
DNI: 45549528

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

NOTARIA SALVATIERRA

MONICA C. SALVATIERRA SALDAÑA

AV. LOS RINDEROS 160 (OVALO SANTA ANITA)

T. 362 0522 / C. 997593074

E-mail: notsal@notariasalvatierra.com.pe

SANTA ANITA - LIMA

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Amanda Yudith Gonzales Ramirez identificada con DNI N°41118422 en mi condición de estudiante del programa de estudios de psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Estrés Laboral y Satisfacción con la Vida en Profesionales de la Salud del Hospital San José, Chincha, 2025, declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

11%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 26 de setiembre del 2025

Augs

AMANDA Yudith Gonzales Ramirez

DNI: 41118422

EL PRESENTE DOCUMENTO
NO HA SIDO REDACTADO
EN ESTA NOTARIA

CERTIFICACION AL REVERSO

NOTARIA SALVATIERRA

MONICA C. SALVATIERRA SALDAÑA

AV. LOS RUISEÑORES 160 (OVALO SANTA ANITA)

☎ 362-0522 / 📠 997593074

E-mail: motsalv@notariasalvatierra.com.pe

SANTA ANITA - LIMA

CERTIFICO: QUE LA FIRMA DE FOJA VUELTA CORRESPONDE A:
AMANDA YUDITH GONZALES RAMIREZ CON DNI N° 41118422. SE
CERTIFICA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO A SOLICITUD DE QUIEN
SE EXTIENDE LA PRESENTE CERTIFICACIÓN.
SE DEJA CONSTANCIA, CONFORME AL ARTICULO 108, DEL DECRETO
LEGISLATIVO 1049: "EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD
SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO."
LIMA, 26 DE SETIEMBRE DEL 2025.
JGR/HPG



MONICA C. SALVATIERRA SALDAÑA
NOTARIA DE LIMA
REG. 113



DEDICATORIA

Dedico esta memoria a mis padres por el amor y el apoyo que siempre me han proporcionado para que pudiera desarrollar mi fuerza como persona y poder alcanzar mis objetivos. A mis profesores, por su acompañamiento y por la sabiduría que me han ido proporcionando a lo largo de este recorrido académico. A mis amigos por estar siempre a mi lado y acompañarme y alentarme en los momentos más difíciles. Este logro también es de ustedes.

Agradecimiento

Agradezco ante todo a Dios, por haberme brindado la salud, la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar este proyecto. A mis padres; mis padres, por ser mi modelo y la mayor motivación para mí; ellos, siempre creyendo en mí y dándome su apoyo. A mis asesores y docentes, por ser los que comparten sus conocimientos y por sus valiosas orientaciones, las que fueron primordiales para el desarrollo de esta tesis. También agradezco a mis compañeros y amigos, por apoyarme y acompañarme en todo este proceso. Y finalmente, agradezco a los integrantes del Hospital San José de Chincha por su colaboración y ganas de llevar a cabo la investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del Hospital San José de Chíncha durante el año 2024. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico, con nivel relacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 190 participantes, a quienes se aplicaron la Escala de Estrés Laboral y la Escala de Satisfacción con la Vida. Los hallazgos mostraron que el 78,42% de los profesionales presentaba altos niveles de estrés laboral, en contraste con un 21,58% que reportaba niveles bajos, evidenciando un entorno predominantemente estresante. En cuanto a la satisfacción con la vida, el 35,79% manifestó baja satisfacción, el 34,21% alcanzó un nivel moderado y el 30,00% refirió alta satisfacción. Finalmente se concluye que el análisis correlacional de Spearman reveló una relación negativa significativa entre ambas variables (coeficiente de $-0,746$; $p = 0,032$), lo cual indica que, a mayor estrés laboral, menor es la satisfacción con la vida de los profesionales evaluados.

Palabras claves: estrés, laboral, satisfacción

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between work-related stress and life satisfaction among healthcare professionals at San José Hospital in Chíncha during 2024. It followed a basic quantitative methodology, at a correlational-descriptive level, with a non-experimental and cross-sectional design. The study included a sample of 190 participants, who were assessed using the Work Stress Scale and the Life Satisfaction Scale. Findings revealed that 78.42% of the professionals experienced high levels of work-related stress, while only 21.58% reported low levels, reflecting a predominantly stressful work environment. Regarding life satisfaction, 35.79% of participants reported low satisfaction, 34.21% moderate satisfaction, and 30.00% high satisfaction. A significant negative correlation was identified through Spearman's test (coefficient = -0.746, $p = 0.032$), indicating that higher stress levels were associated with lower life satisfaction. These results underscore the importance of implementing strategies to manage stress effectively in order to enhance the quality of life of healthcare professionals.

Keywords: stress, work-related, satisfaction

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-----------|
| Caratula | i |
| Constancia de aprobación de investigación | ii |
| Declaratoria de autenticidad de la investigación | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 13 |
| 2.1 Descripción del Problema | 13 |
| 2.2. Pregunta de investigación general | 15 |
| 2.3 Preguntas de investigación específicas | 15 |
| 2.4 Objetivo general | 16 |
| 2.5 Objetivos específicos | 16 |
| 2.6 Justificación e importancia | 16 |
| 2.7 Alcances y limitaciones | 18 |
| III. MARCO TEÓRICO | 19 |
| 3.1 Antecedentes | 19 |
| 3.2 Bases Teóricas | 26 |
| 3.3 Marco conceptual | 35 |
| IV. METODOLOGÍA | 37 |
| 4.1 Tipo y Nivel de la investigación | 37 |
| 4.2 Diseño de la investigación | 37 |
| 4.3 Hipótesis general y específicas | 38 |
| 4.4 Identificación de las variables | 39 |
| 4.5 Matriz de operacionalización de variables | 42 |
| 4.6 Población-muestra | 43 |
| 4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 44 |
| 4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos | 46 |
| V. RESULTADOS | 47 |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 5.1 | Presentación de Resultados | 47 |
| 5.2 | Interpretación de los Resultados | 52 |
| VI. | ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 55 |
| 6.1 | Análisis inferencial | 55 |
| VII. | DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS | 60 |
| 7.1 | Comparación de los resultados | 60 |
| | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 64 |
| | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 66 |
| | ANEXOS | 74 |
| | Anexo 1: Matriz de consistencia | 75 |
| | Anexo 2: Instrumento de recolección de datos | 78 |
| | Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición | 88 |
| | Anexo 4: Base de datos | 91 |
| | Anexo 5: Documentos administrativos | 104 |
| | Anexo 6: Consentimiento informado | 105 |
| | Anexo 7: Evidencias fotográficas | 109 |
| | Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud | 110 |

INDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 1 | Resultados de variable estrés laboral | 45 |
| Tabla 2 | Resultados de dimensión carga de trabajo | 45 |
| Tabla 3 | Resultados de dimensión ambiente laboral | 46 |
| Tabla 4 | Resultados de dimensión autonomía y control | 46 |
| Tabla 5 | Resultados de variable satisfacción con la vida | 47 |
| Tabla 6 | Resultados de dimensión bienestar personal | 47 |
| Tabla 7 | Resultados de dimensión relaciones sociales | 48 |
| Tabla 8 | Resultados de dimensión Equilibrio Trabajo-Vida Personal | 48 |
| Tabla 9 | Prueba de normalidad | 51 |
| Tabla 10 | Relación entre las variables estrés laboral y la satisfacción con la vida | 52 |
| Tabla 11 | Relación entre la carga de trabajo y la variable satisfacción con la vida | 52 |
| Tabla 12 | Relación entre el ambiente laboral y la satisfacción con la vida | 53 |
| Tabla 13 | Relación entre dimensión estabilidad y variable depresión | 54 |

INDICE DE FIGURAS

| | | |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Resultados de variable estrés laboral | 45 |
| Figura 2 | Resultados de dimensión carga de trabajo | 45 |
| Figura 3 | Resultados de dimensión ambiente laboral | 46 |
| Figura 4 | Resultados de dimensión autonomía y control | 46 |
| Figura 5 | Resultados de variable satisfacción con la vida | 47 |
| Figura 6 | Resultados de dimensión bienestar personal | 47 |
| Figura 7 | Resultados de dimensión relaciones sociales | 48 |
| Figura 8 | Resultados de dimensión Equilibrio Trabajo-Vida Personal | 48 |

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar de los profesionales de la salud es un tema de creciente interés debido a la importancia de su rol en la sociedad. Los trabajadores del sector salud están continuamente expuestos a situaciones de alta demanda emocional y física, lo que los coloca en un grupo vulnerable al estrés laboral (Cano et al, 2024). Este estrés, si no se gestiona adecuadamente, puede tener consecuencias significativas tanto a nivel personal como profesional, afectando no solo la calidad de vida de los trabajadores, sino también la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

En la concreta aplicación del Hospital San José, en Chíncha, el estrés laboral se torna un componente capital, debido a la excesiva demanda de salud y a los escasos recursos disponibles. Para los profesionales de la salud del hospital San José, tal y como sucede en otros hospitales de la región, las largas horas de trabajo, la gran carga asistencial, la presión incesante para tomar decisiones rápidas en situaciones difíciles de vida o muerte, pueden propiciar la aparición de elevadísimos niveles de estrés, lo que influye en una disminución de su satisfacción con la vida.

La satisfacción con la vida es un indicador importante de la felicidad y se refiere a la valoración global que una persona hace de la calidad de su vida en relación con sus expectativas (Plazas et al, 2024). En el caso de los profesionales de la salud esta valoración general de la vida puede estar fuertemente determinada por su experiencia profesional, principalmente, cuando dicha experiencia está marcada por niveles de estrés elevados.

Esta investigación tiene como finalidad la exploración y análisis de la relación existente entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en los profesionales de la salud del Hospital San José de Chíncha.

Así, la investigación plantea identificar los niveles de estrés que se manifiestan entre los profesionales de la salud de este hospital, evaluar en qué medidas el estrés repercute en su satisfacción con la vida laboral y proponer algunas estrategias que contribuyan a paliar el estrés laboral; en definitiva, se busca aportar útiles herramientas que contribuyan al desarrollo del espacio de trabajo y la calidad de vida de los profesionales de salud, y si es así, con la ayuda de los profesionales de la salud, mejorar la calidad de la atención que se les otorga a los pacientes.

El presente proyecto de investigación se encuentra distribuido en capítulos, tal como se detalla a continuación: Capítulo I: El capítulo expone la Introducción de la investigación, con un soporte adecuado, y ordenando el contenido en capítulos para dar una mayor claridad al estudio. Capítulo II: Es la descripción y planteamiento del problema, formulándose la pregunta general y las preguntas específicas de la investigación, objetivos generales y objetivos específicos. También se incluye la justificación, la importancia, los alcances y las limitaciones de la investigación. Capítulo III: Es el marco teórico, presenta los antecedentes a nivel internacional, nacional y, en especial, regional, las bases teóricas y el marco conceptual. Capítulo IV: El capítulo expone la metodología de la investigación, el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño de la investigación, hipótesis generales y específicas, se identifican las variables, la matriz de operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, y los métodos para analizar y procesar la información. Capítulo V: Se exponen los resultados del estudio. Capítulo VI: Se incluyen los análisis inferenciales. Capítulo VII: El capítulo expone los resultados y expone las conclusiones y recomendaciones y las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

El estrés laboral en los y las profesionales de la salud se ha convertido en una cuestión de salud pública que ha ido tomando una relevancia mayor en las últimas décadas, en especial en el marco de la reciente pandemia de COVID-19 (Valverde, 2024). Las y los trabajadores sanitarios a escala mundial han estado soportando una presión sin precedentes, tratando con jornadas agotadoras, la falta de medios con los que atender a las personas enfermas, y el riesgo de contagiarse en la atención a la continua responsabilidad de ayudar en condiciones muy extremas; estas circunstancias han incrementado una situación anterior que ya era amenazante, poniendo en riesgo su salud física y mental.

Las distintas investigaciones efectuadas en distintas partes del mundo ponen de manifiesto la dimensión del estrés laboral en el ámbito de los servicios sanitarios. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) elabora una encuesta en el año 2021 en la cual determina que más del 40% de los trabajadores de los servicios sanitarios en todo el mundo afirman sentir un alto estrés debido a su trabajo (Huilca, 2024). Asimismo, el 60% de los participantes reconoce sentir agotamiento emocional, una de las principales manifestaciones del síndrome de burnout, que es el resultado del estrés laboral crónico.

En Estados Unidos, un estudio de 2022 publicado en el Journal of the American Medical Association (JAMA) reportó que el 63% de los médicos experimentaban niveles significativos de estrés laboral, con un 43% de ellos presentando síntomas de burnout (Vásquez, 2024). Este estudio también destacó que el estrés laboral no solo afecta la calidad de vida de los médicos, sino que

también incrementa el riesgo de errores médicos, lo que tiene un impacto directo en la calidad de la atención al paciente.

En Europa, un estudio realizado en 2020 por la Federación Europea de Sindicatos de Servicios Públicos (EPSU) reveló que el 59% de los profesionales de la salud en la Unión Europea experimentaron un aumento significativo del estrés laboral durante la pandemia. Este estrés se debió principalmente a la sobrecarga de trabajo, la falta de personal y los recursos insuficientes. El mismo estudio mostró que el 70% de los trabajadores de la salud consideraban que su satisfacción con la vida se había deteriorado considerablemente debido a las condiciones laborales (Alvarado, 2024).

En América Latina, en una investigación realizada en 2022 en Brasil, se obtuvo como resultado que el 56% de los profesionales de la salud presentaban altos niveles de estrés laboral, lo que a su vez afectaba de forma negativa su calidad de vida (Rojas, 2024). Estos altos niveles de estrés también se han observado en otros países de la región, como en el caso de México o Argentina, donde los sistemas de salud carecen de recursos y tienen una alta demanda de servicios.

La relación que existe entre el estrés en el entorno laboral y la satisfacción con la vida ha sido tema de estudio en diversas ocasiones. A nivel internacional, las evidencias muestran que aquellos profesionales de la salud con niveles altos de estrés son más propensos a la baja satisfacción con la vida (Gomes, 2024). Según un informe de 2023 de la Asociación Internacional de Psicología (IPA), el 50% de los trabajadores de la salud con altos niveles de estrés laboral calificaron su satisfacción con la vida como "baja" o "muy baja". Este fenómeno se observa de manera

consistente en diferentes países y contextos, lo que subraya la universalidad del problema.

El estrés prolongado no solo reduce la satisfacción con la vida, sino que también está asociado con un aumento en la incidencia de trastornos de salud mental, como la depresión y la ansiedad, lo que agrava aún más la percepción negativa de la calidad de vida. Un estudio realizado en 2021 en Canadá por la Canadian Medical Association reveló que el 47% de los médicos con altos niveles de estrés reportaron síntomas de depresión, y de ellos, un 34% indicaron que su satisfacción con la vida era significativamente baja.

Dado el impacto global del estrés laboral en los profesionales de la salud y su relación directa con la satisfacción con la vida, es crucial abordar este problema a nivel local, como en el caso del Hospital San José en Chíncha. Comprender de qué manera la interacción se da en contextos específicos puede ayudar a obtener información valiosa para la planificación de intervenciones que favorecen tanto el bienestar de las y los trabajadores de la salud como la calidad de la atención prestada.

El estrés laboral en las y los profesionales de la salud es un gran problema en Perú, que se ha agudizado por la sobrecarga del sistema de salud y el contexto socioeconómico del Perú. La presión sobre las y los trabajadores de la salud ha aumentado considerablemente en los últimos años como consecuencia de diversos factores, como la escasez de recursos, la falta de personal y las difíciles condiciones laborales, dificultades que se vieron amplificadas durante la pandemia de COVID-19. La situación actual ha mostrado la urgente necesidad de abordar el estrés laboral y su efecto en la satisfacción con la vida de las y los profesionales de la salud (Sanín, 2024).

Los estudios asociados al estrés laboral en el sector salud en Perú han encontrado datos preocupantes (Terrones, 2024). Un informe del Ministerio de Salud (MINSA) del año 2022 indica que un 53% de los profesionales de la salud del país contempla niveles de estrés laboral que pueden ser considerados como moderados y altos. En este caso, el porcentaje es aún más elevado en las regiones más afectadas por la pandemia, ya que la clase trabajadora tiene que afrontar un incremento de la carga de trabajo sin incremento de recursos ni personas.

Un estudio realizado por la Sociedad Peruana de Salud Ocupacional en 2021 encontró que el 61% de los médicos y enfermeras en Lima Metropolitana experimentaban síntomas significativos de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de baja realización personal (Bravo, 2024). Estos niveles de estrés no solo afectan la salud mental y física de los trabajadores, sino que también tienen un impacto negativo en su rendimiento laboral y en la calidad del servicio brindado a los pacientes.

En las regiones fuera de Lima, la situación es aún más crítica debido a la falta de infraestructura adecuada y la escasez de personal especializado (Chong, 2024). Un estudio publicado en 2023 en el Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública destacó que en regiones como Ica, a la que pertenece Chincha, el 68% de los profesionales de la salud reportaron altos niveles de estrés laboral, una cifra significativamente superior a la media nacional. Esta situación se ve agravada por las limitaciones en el acceso a recursos y la sobrecarga de trabajo derivada de la atención a una población en crecimiento y de la migración interna hacia estas regiones.

La relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en los profesionales de la salud en Perú es un tema que ha recibido creciente atención (Flores et al, 2024). Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) recogidos en 2022, se observó que el 45% de los trabajadores de la salud en el país califican su satisfacción con la vida como "baja" o "muy baja", lo cual está directamente relacionado con los altos niveles de estrés experimentados en el trabajo.

Un estudio realizado en 2022 por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos encontró que en los hospitales públicos de Lima, el 50% de los profesionales de la salud con altos niveles de estrés reportaban una baja satisfacción con la vida, mientras que un 30% adicional manifestaba tener pensamientos recurrentes de abandonar la profesión debido al estrés crónico (flores, 2024). Esta situación es particularmente preocupante dado que la satisfacción con la vida es un indicador clave del bienestar general y la salud mental, lo que sugiere una necesidad urgente de intervenciones en el entorno laboral.

En lugares como Chincha, donde el Hospital San José detenta un rol relevante en la atención del estadio al cual llega, la situación puede llegar a ser más complicada; la escasez de personal, las limitaciones de los recursos humanos y la alta demanda de atención han servido para explicar el contexto laboral estresante que puede llegar a perjudicar la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud en este lugar.

El estrés laboral y la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud en el Perú son un tema muy importante por sus implicaciones para la salud y el bienestar de los trabajadores, mas también para la calidad de la atención de la salud que se proporciona a la población (Brito, 2024). En un país que dispone

de limitaciones importantes en su sistema de salud, darles solución a estos problemas resulta imprescindible para garantizar la sostenibilidad del sector y el bienestar de los trabajadores.

El distrito de Chincha, perteneciente a la región de Ica, es un lugar que ha crecido significativamente en población en los últimos años. Este crecimiento de la población ha ejercido una fuerte presión sobre los servicios de salud, y más específicamente sobre el Hospital San José, que es el hospital de referencia más importante de la región. De esta manera, el estrés laboral en los trabajadores de la salud se ha constituido en una problemática social y económica importante, ya que impacta en la salud de los profesionales y la calidad de los servicios que se prestan a la comunidad.

En Chincha la problemática del estrés laboral en los trabajadores de la salud es alarmante (Paz, 2024). El Hospital San José, que es el principal centro de referencia de la provincia, enfrenta una gran demanda de servicios de salud, insuficiencia de personal médico, un déficit de infraestructura y de recursos. Estas características han creado en el medio sanitario un ambiente de trabajo muy difícil de afrontar para médicos, enfermeras y otros trabajadores.

Un estudio desarrollado en el año 2023 por la Dirección Regional de Salud de Ica (DIRESA) evidenció que alrededor del 64% de los trabajadores de la salud del Hospital San José informaron niveles moderados a altos de estrés laboral (Tolentino et al, 2024). Este estrés se entiende por la sobrecarga de trabajo, la falta de equipos médicos, y la exigencia de cubrir múltiples turnos, consecuencia de la escasez de personal. Por otro lado, el 55% de los encuestados declaró que las condiciones laborales han afectado

de forma negativa su bienestar emocional, haciendo evidente síntomas de agotamiento y desmotivación.

La situación se agrava aún más por la ubicación geográfica de Chincha. La ciudad es vulnerable a desastres naturales, como terremotos y huaycos, lo que añade un nivel adicional de estrés a los trabajadores del Hospital San José, quienes deben estar preparados para enfrentar emergencias en cualquier momento. Además, la pandemia de COVID-19 exacerbó estas condiciones, con un aumento significativo en la carga de trabajo y un riesgo elevado de contagio, lo que incrementó los niveles de estrés en el personal de salud (Villamar et al, 2024).

El impacto del estrés laboral en la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud en Chincha es significativo. Según el estudio de la DIRESA mencionado anteriormente, el 60% de los trabajadores de la salud en el Hospital San José reportaron una disminución en su satisfacción con la vida debido a las condiciones laborales (Lavandera, 2024). Esta insatisfacción se refleja en el ámbito personal, afectando la vida familiar y social de los profesionales, y en algunos casos, conduciendo a la aparición de problemas de salud mental, como la depresión y la ansiedad.

Una investigación adicional llevada a cabo en 2022 por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica reportó que en la provincia de Chincha, el 58% de los profesionales de la salud se sintieron de manera tal que el estrés laboral afectar su calidad de vida de forma notable. Muchos de ellos manifestaron tener una preocupación cada vez mayor por el equilibrio entre su trabajo y su vida personal, lo que siempre resulta en encontrarse con una menor satisfacción en general con la vida. Esta situación es de suma preocupación(), ya que la insatisfacción con la vida puede resultar en una menor motivación y menor eficacia en el trabajo,

es decir, una espiral viciosa que pertenece tanto a los profesionales como a los pacientes (Aliaga et al, 2024).

La relación entre el estrés de trabajo y la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud del Hospital San José de Chíncha, es un importante problema que requiere intervención inmediata ya que el Hospital San José de Chíncha constituye una institución con una notable relevancia en los campos de la salud y asistencia a la población, y esto no puede entenderse sin considerar el bienestar del personal para la atención médica de la población. De igual manera, la elevada incidencia del estrés y la insatisfacción con la vida de los trabajadores de la salud afecta a la misma organización más que a la persona misma, ya que el deterioro del rendimiento de los trabajadores puede poner en peligro a todo el sistema de salud, lo que puede conllevar mayores ausentismos, un incremento en la rotación de los trabajadores y una disminución en la calidad de la atención.

2.2. Pregunta de investigación general

¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chíncha, 2025?

2.3. Preguntas de investigación específicas

¿Cómo se relaciona la carga de trabajo y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chíncha, 2025?

¿Cómo se relaciona el ambiente laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chíncha, 2025?

¿Cómo se relaciona la autonomía y control con la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chíncha, 2025?

2.4. Objetivo General

Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.

2.5. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.

Determinar la relación entre ambiente laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.

Determinar la relación entre la autonomía y control con la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.

2.6. Justificación e Importancia

Justificación

Justificación Teórica

La investigación se fundamenta en teorías que exploran la relación entre las demandas laborales, el bienestar emocional, y la calidad de vida. Teóricamente, este estudio se apoya en el modelo de Demandas-Control de Karasek, que postula que el estrés laboral surge cuando las demandas laborales superan la capacidad de control del individuo sobre su trabajo. Además, la teoría del Burnout de Maslach proporciona un marco conceptual para entender cómo el estrés crónico en el entorno laboral puede llevar al agotamiento emocional y a una menor satisfacción con la vida. La presente investigación tiene como objetivo

incrementar el conocimiento sobre dichas teorías a partir de su aplicación en el ámbito particular de los profesionales de la salud en un hospital de Perú, analizando cómo las ciertas características del contexto modulan la relación existente entre estas variables (Sangache, 2024).

Justificación Práctica

Desde un enfoque aplicado, la investigación puede ser capaz de identificar qué factores concretos incrementan el estrés laboral y qué factores incrementan los niveles de satisfacción con la vida de los trabajadores, y así se podrá elaborar instrumentos intervencionistas más eficaces que permitan reducir el estrés e incrementar el bienestar de los profesionales de la salud. Los efectos también serán positivos, no solo en los trabajadores con la reducción del absentismo y del burnout sino también en los pacientes, mejorando así los niveles de calidad de los servicios recibidos, contribuyendo por tanto a conseguir un sistema de salud más eficiente y humano (Rico et al, 2024).

Justificación Social

La investigación expone un problema de carácter social, puesto que los trabajadores de la salud tienen un rol fundamental para la comunidad. El estrés laboral afecta a los trabajadores pero también afecta la calidad de la atención sanitaria, la que repercute en la salud de las personas. Aumentando la satisfacción con la vida de los trabajadores se fortalece el sistema de la salud, el que se traduce en beneficios directos para la comunidad chinchana. Además, esta investigación podría ser un modelo para abordar problemas similares en otras regiones del Perú, promoviendo políticas de salud ocupacional, más sistémicas y eficaces (Paz, 2024).

Justificación Metodológica

Desde una perspectiva metodológica, la investigación se aplica un enfoque cuantitativo, ya que mide y trata las variables del estrés laboral y la satisfacción con la vida. Con el uso de cuestionarios validados, sumado al análisis estadístico de los datos generados se obtendrán resultados que sean robustos y generalizables. Esto permitirá identificar patrones, así como relaciones entre dichas variables estudiadas, modo que ayuda a dar una base firme para el desarrollo de intervenciones. Asimismo, la comparación de nuestra investigación dentro de las características de un hospital específico, nos permitirá otorgar datos contextualizados que ayuden a armar recomendaciones con un pequeño sentido pero específico a la realidad del Hospital San José de Chincha.

Justificación psicológica:

Desde la perspectiva psicológica, esta investigación posee una notable significación dado que hace referencia al estado de bienestar emocional de los individuos que ocupan un puesto de trabajo de tipo sanitario, que constantemente están en contacto con trabajos que requieren una alta carga emocional, una alta presión de tiempo y decisiones con una notable carga crítica. El estrés mantenido puede aparecer como un determinante nocivo no solo para la salud mental, sino también para factores como la autoestima, la motivación y el sentido de propósito en el trabajo. Comprender el influjo que puede ejercer el estrés laboral en la satisfacción con la vida puede conducir al descubrimiento de riesgos psicosociales. Si tales riesgos no son tenidos en cuenta, podrían causar desórdenes del tipo del que hace referencia a la ansiedad, a la depresión y al burnout. Además, desde el punto de vista psicosocial, el estudio colaborará en la creación de hábitos de autocuidado, de resiliencia emocional y de estrategias de afrontamiento en el trabajo en el hospital, de equilibrio entre

la vida personal y la vida profesional. Por todo lo expuesto, el bienestar psicológico de los profesionales se convierte en un pilar básico para garantizar una atención clínica empática, segura y de calidad (Valverde, 2024).

Importancia

El trabajo de investigación posee significativa importancia en razón de su aporte al conocimiento científico en salud ocupacional por su pertinencia pública en salud y por su contribución social, ya que incide en el bienestar laboral de los trabajadores de la salud en una región específica de Perú. Los hallazgos del presente estudio pueden ser susceptibles de mejorar las políticas y programas de intervención en salud ocupacional que mejoren las condiciones laborales y el nivel de calidad asistencial en Chíncha; así mismo ofrece un conocimiento aplicado para generar intervenciones prácticas que disminuyan el estrés asociado al trabajo en salud ocupacional, incidiendo, por tanto, en la calidad de vida laboral de los trabajadores y favoreciendo a su vez a la comunidad.

2.7. Alcances y limitaciones

Alcances:

Alcance espacial:

La investigación en cuestión se llevará a cabo en el Hospital San José de Chíncha, el cual se localiza en la provincia de Chíncha, que es parte de la región Ica, Perú. En lo que respecta a la presente investigación, la misma sólo contempla a los profesionales de la salud que se encuentran dentro del propio hospital, observando las situaciones particulares del propio edificio y su entorno y las repercusiones que ello produce en las condiciones de trabajo en el personal.

Alcance temporal:

El estudio considera el año 2025 y se contempla un estudio transversal de las condiciones de estrés laboral y su vinculación con la satisfacción con la vida durante este tiempo. En este sentido, los datos serán obtenidos y analizados en un único momento del tiempo, de forma tal que se pueda obtener una imagen puntual del fenómeno en ese contexto.

Alcance social:

Socialmente la presente investigación se centra en un grupo de gran impacto en el bienestar de la comunidad: los profesionales de la salud. La investigación procura generar conocimiento que pueda ser aplicado en la mejora de la calidad de vida de los mismos, mediante la disminución de los niveles del estrés laboral y la generación de entornos más sanos y sostenibles.

Limitaciones:

Muestra restringida: El estudio se limitó a los profesionales de la salud de un solo hospital (Hospital San José de Chincha), lo cual puede dificultar la generalización de los resultados a otros hospitales o regiones.

Disponibilidad de los participantes: La carga de trabajo de los profesionales de la salud puede dificultar su participación completa en el estudio, afectando el tamaño y representatividad de la muestra.

Temporalidad limitada: Al estar enfocado en el año 2024, no se abordarán cambios en el estrés laboral o la satisfacción con la vida que podrían ocurrir en años posteriores o anteriores.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Kabak y Sunman (2025) en Turquía, hicieron un estudio titulado *The Effect of Job Stress on Life Satisfaction in Healthcare Workers*, en el que el objetivo fue estudiar algunos efectos sobre la satisfacción con la vida en el trabajo de los profesionales de salud. Metodología: se trató de un estudio cuantitativo transversal hecho en el Hospital Estatal de Gölbaşı Şehit Ahmet Özsoy de Ankara con una muestra de 204 trabajadores de salud a los que se les aplicaron cuestionarios estandarizados para la evaluación de estrés laboral y satisfacción con la vida. Los resultados indicaron que los trabajadores evidencian altos niveles de estrés laboral que los afecta de forma negativa en su satisfacción con la vida; también se encontró que algunos factores demográficos eran moderadores significativos en esta relación. Conclusión: En la medida en la que el estrés laboral afecta las evaluaciones vitales de los trabajadores de salud, establecer estrategias de fortalecimiento de los mecanismos de afrontamiento al estrés laboral parece ser de vital importancia para elevar la satisfacción con la vida y el bienestar de este tipo de profesionales.

En 2024, en Ecuador, Martínez et. al, en su trabajo titulado *Estudio del Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un hospital en Ecuador*, **plantea** el estudio del síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de salud. **Metodología:** Para lograrlo, este estudio utilizó el enfoque cuantitativo mediante la aplicación del Burnout Assessment Tool (BAT-23) y la escala de la satisfacción laboral S20/23 en una muestra de 57 profesionales del área, la cual se realizó mediante la plataforma Question Pro. Los **resultados** de este estudio mostraron como un 86 % de los participantes tuvo niveles bajos de burnout mientras que un 32,3 % de los participantes manifestó insatisfacción

con el ambiente físico del hospital. Los **hallazgos** de esta investigación concluyeron que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y los niveles de burnout, presentando evidencia que el burnout emocional repercute negativamente en la forma en que los trabajadores de la salud perciben su bienestar en su trabajo. Por tanto este antecedente representa una importancia para la presente investigación porque es explícito que la satisfacción laboral puede verse afectada por el estrés laboral experimentado, la cual se profundiza en la presente investigación.

El trabajo de González et. al (2024) en Colombia, titulado Relación entre gratitud, satisfacción con la vida y resiliencia en adultos colombianos, plantearon analizar la relación existente entre gratitud, resiliencia y satisfacción con la vida, además de contrastar las mencionadas variables por sexo e ingresos económicos. Su metodología fue cuantitativa, no experimental, con un alcance correlacional y emplearon los cuestionarios G-20 (gratitud), CD-RISC 10 (resiliencia) y SWLS (satisfacción con la vida) en una amplia muestra de 1.099 participantes. Los resultados mostraron altos niveles de gratitud, resiliencia y satisfacción con la vida en general, sin diferencias entre hombres y mujeres y, sí, mayores niveles de gratitud y satisfacción, en las personas con mayores ingresos económicos. Los autores concluyeron que existe una correlación positiva entre gratitud, resiliencia y satisfacción con la vida; lo que indicaba que los tres factores estaban relacionados y que se potenciaban. Este aporte permite suponer que existen variables psicológicas positivas que inciden en la satisfacción con la vida en momentos de elevada exigencia como el que ocurre en el sector salud, y su hallazgo es un hallazgo relevante para nuestra presente tesis.

Ramírez y Calva (2023). En Ecuador, en el trabajo titulado Correlatos entre el estrés laboral crónico y la satisfacción por la vida según la

percepción de una muestra de profesionales de la salud, se fijó como objetivo determinar la relación existente entre el estrés laboral crónico y la satisfacción por la vida en profesionales de la salud. Metodología: la investigación fue de enfoque cuantitativo, con diseño de tipo transversal-correlacional, y estuvo constituida por una muestra de 359 profesionales de salud. Para la recolección de los datos se aplicaron instrumentos validados como el Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) para medir el estrés laboral y la Escala de Satisfacción con la Vida (ESV) para la evaluación del bienestar subjetivo. Los resultados evidenciaron una correlación negativa significativa entre el estrés laboral crónico y la satisfacción por la vida, evidenciado así que entre mayor es la cantidad de estrés laboral que percibe una persona, menos satisfecha se percibe con su vida. Los autores concluyeron que el estrés laboral crónico (estrés en el trabajo) conlleva un considerable efecto negativo sobre la satisfacción por la vida de los profesionales de la salud, por lo que se aconsejan implementar las intervenciones que sean necesarias para que se reduzca el estrés laboral y que se lleven a cabo estrategias para lograr mejorar el bienestar y la calidad de vida de este sector.

Baghino (2021) Argentina, llevó a cabo un estudio titulado Satisfacción vital y felicidad en primera y segunda ola de COVID-19, cuyo **objetivo** fue comparar los niveles de satisfacción con la vida y felicidad en trabajadores durante las dos primeras olas de la pandemia. **Metodología:** cuantitativo longitudinal en el que se aplicó la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) y medidas de bienestar hedónico en dos momentos de la pandemia. Los **resultados** mostraron diferencias significativas en los niveles de satisfacción con la vida y felicidad entre ambas olas, siendo más altos durante la segunda ola. Asimismo, se observó que los trabajadores que permanecieron activos durante ambas etapas reportaron mayores niveles de satisfacción y felicidad. La **conclusión** principal fue que

la continuidad laboral durante la pandemia se asoció con una mayor satisfacción con la vida, resaltando la importancia del trabajo en el bienestar subjetivo y emocional de los profesionales de la salud.

Nacionales

Cabrera y Rojas (2024) Lima, Perú. Realizaron un estudio titulado Calidad y satisfacción de vida en profesionales de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre calidad de vida y satisfacción con la vida en enfermeras de un hospital limeño. **Metodología:** cuantitativo, no experimental y de corte transversal, mostró que mejoras en la calidad de vida se asocian directamente con mayores niveles de satisfacción vital, destacando la importancia de implementar estrategias institucionales para fortalecer el bienestar integral de los profesionales de salud. Ambos estudios subrayan la relevancia de atender no solo el estrés laboral, sino también la satisfacción con la vida como factor fundamental en la salud ocupacional de estos profesionales.

Vila (2023) realizó el estudio Satisfacción con la vida y estilos de afrontamiento al estrés en estudiantes universitarios de psicología de una universidad privada - Huancayo, cuyo **objetivo** fue determinar la correlación entre satisfacción con la vida y estilos de afrontamiento al estrés. **Metodología:** cuantitativo, correlacional y transversal, **población**, participaron 240 estudiantes universitarios, encontrándose una correlación positiva entre satisfacción con la vida y estilos de afrontamiento adaptativos, especialmente afrontamiento activo, búsqueda de apoyo y aceptación. Ambos antecedentes resaltan la importancia de fortalecer la satisfacción con la vida tanto en profesionales de la salud como en estudiantes, como factor protector frente al estrés y clave para el bienestar personal y profesional.

Macedo et al. (2023) en Perú, el documento Satisfacción con la vida como predictor de la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en trabajadores de salud, tuvo como objetivo principal el identificar si la satisfacción con la vida puede predecir la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores del sector salud y el rendimiento laboral. Metodología se trató de una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y corte transversal, con análisis correlacional y modelamiento de ecuaciones estructurales. La muestra estuvo conformada por 308 trabajadores de salud de la Región San Martín, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los resultados mostraron una relación significativa entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral, presentando evidencias que la satisfacción con la vida tiene un efecto significativo sobre la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral. Los autores concluyeron que la satisfacción con la vida es un predictor importante de la calidad de la vida en el trabajo y del rendimiento laboral de los trabajadores de salud, lo que da lugar a implementar estrategias para fortalecer el bienestar subjetivo, que sirvan de vías para mejorar el rendimiento profesional en los trabajadores de este sector.

En Perú, Carrillo (2022) realizó un estudio titulado Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima, cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la calidad de vida en 80 profesionales de salud. Mediante un estudio cuantitativo, no experimental y transversal, se encontró una relación directa y significativa (Rho de Spearman = 0.886, $p < 0.05$), concluyendo que a mayor satisfacción laboral, mejor es la calidad de vida del personal. Por otro lado, Revatta Castillo (2023) investigó la Satisfacción laboral y calidad de vida profesional del personal de enfermería de los servicios críticos de un Hospital Nacional, con una muestra de 133 enfermeros. Este estudio cuantitativo, analítico y transversal utilizó

los instrumentos CVP-35 y SL 20/23, revelando que aunque no hubo relación directa entre satisfacción laboral y calidad de vida profesional, sí se encontró una relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión de apoyo directivo. Ambos estudios subrayan la importancia de atender la satisfacción con la vida y el bienestar laboral del personal de salud, dado su impacto en la calidad de vida y en factores organizacionales clave.

Chávez y Sáenz (2021) llevaron a cabo el estudio Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú, cuyo objetivo fue analizar la relación entre estilos de vida saludables y estrés laboral en médicos de siete centros de atención primaria. El estudio, de diseño observacional, analítico y transversal, encontró que el 57.5% de los médicos presentaban algún nivel de estrés, el 85.8% reportaba prácticas saludables y el 98.3% tenía alto desempeño laboral. Se halló una relación significativa entre desempeño laboral y estrés ($p = 0.002$), así como entre desempeño y estilos de vida saludables ($p = 0.006$), aunque no se encontró relación directa entre estrés y estilo de vida saludable. Ambos antecedentes resaltan la necesidad de atender no solo las condiciones de trabajo, sino también los hábitos de vida y las redes de apoyo emocional como factores clave para mejorar la satisfacción con la vida en los profesionales de salud.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Variable Estrés laboral

3.2.1.1. Definición

El estrés laboral es una respuesta adversa que ocurre cuando las demandas del entorno de trabajo superan la capacidad del individuo para manejarlas, manifestándose en síntomas como agotamiento, ansiedad, irritabilidad y una disminución en el rendimiento laboral (Quiceno et al 2024). El estrés laboral es provocado por un trabajo excesivamente exigente, por una

atmósfera laboral negativa, por relaciones interpersonales conflictivas en el trabajo. Los trabajadores que presentan una percepción de falta de control de la exigencia con el trabajo son especialmente vulnerables a estas manifestaciones, tanto en función de su bienestar físico como emocional.

Para administrar el estrés en el trabajo, hay que desarrollar estrategias a nivel individual y organizacional. A nivel individual pueden ser útiles las técnicas de gestión del tiempo, desarrollar habilidades y prácticas de relajación, mientras que desde la perspectiva organizacional la promoción de un ambiente laboral saludable y el apoyo a los empleados son medidas preventivas y de reducción del estrés. Abordar el estrés de una manera integral incrementa la salud, el bienestar de los empleados y la productividad y el éxito general de la organización.

Dimensiones

Carga de Trabajo: La misma alude al volumen y nivel de complejidad que deben abarcar las tareas que los profesionales de la salud deben llevar a cabo en un espacio de tiempo delimitado. Este factor es de gran importancia ya que repercute directamente en los niveles de estrés de los trabajadores y en el bienestar del propio trabajador (Karasek, 1979). Indicadores: Horas trabajadas por semana, número de pacientes durante las visitas, tareas administrativas adicionales (Maslach & Leiter, 2016).

Ambiente Laboral: Muestra las condiciones físicas y psicosociales donde se lleva a cabo el hecho del trabajo, donde se incluye el clima organizacional y las relaciones interpersonales del trabajo. Un ambiente de trabajo positivo, donde existe apoyo social y unas buenas relaciones laborales,

puede contribuir a reducir los niveles de estrés y a mejorar la satisfacción con la vida (Siegrist, 1996).

Indicadores: Calidad de las instalaciones, nivel de ruido, relaciones con colegas y superiores, apoyo social dentro del entorno laboral (Hernández et al., 2018).

Autonomía y Control:

Grado en que los profesionales de la salud tienen control sobre su trabajo, incluyendo la toma de decisiones y la capacidad de influir en los procesos laborales. El control sobre las tareas y la autonomía en la toma de decisiones se asocian con menores niveles de estrés y mayor satisfacción laboral (Karasek, 1979; Taris et al., 2010).

Indicadores: Libertad para tomar decisiones clínicas, participación en la planificación del trabajo, percepción de control sobre las tareas asignadas (García et al., 2020).

Teorías de la variable estrés laboral

El estrés en el trabajo se ha tratado desde diferentes teorías que explican su origen así como sus manifestaciones y consecuencias sobre la salud. Una de las primeras teorías es la de Hans Selye, la cual describe el estrés como la respuesta general del organismo a cualquier demanda que supere la adaptación del organismo y pasa por las fases de alarma, resistencia y agotamiento. En el trabajo esto implicaría que, cuando los trabajadores enfrentan una demanda excesiva y son incapaces de manejarla, pueden sufrir de agotamiento o disfunción (Chonta, 2024).

Un enfoque importante es el modelo de la demanda-control de Robert Karasek, según el cual se produce una interacción entre las demandas del trabajo y el control de que dispone la persona para llevarlas a cabo. Para Karasek (1979), el estrés se

incrementa en el momento en que las exigencias son elevadas y al mismo tiempo el control es bajo. La teoría de la demanda-control se amplía con la inclusión del soporte social en el modelo de la demanda-control-soporte social, el cual incorpora a los colegas y supervisores como un moderador del estrés, indicando que un buen soporte social puede paliar el impacto adverso del estrés asociado con un nivel muy alto de demandas y bajo control (Johnson y Hall, 1988).

El modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa, propuesto por Johannes Siegrist, nos da otra manera de entender el estrés desde su definición como disconformidad entre el esfuerzo hecho en el trabajo y las recompensas que se recibe. A partir de este modelo, el estrés se incrementa en el instante en que el esfuerzo que se invierte no se corresponde con recompensas que se corresponderían con el reconocimiento y la compensación (Siegrist, 1996).

Finalmente, la teoría del estrés relacional de Lazarus y Folkman (1984) y la noción de autoeficacia de Albert Bandura (1997) nos muestran la importancia de la apreciación que tiene la persona sobre ello y la creencia sobre la capacidad propia de cargar con las demandas del trabajo, resaltando el papel de la evaluación y de las estrategias de afrontamiento sobre la experiencia del estrés.

Características del estrés laboral

El estrés en el trabajo afecta a las relaciones interpersonales en esta esfera. El hecho de encontrarse en una situación estresante dentro de la vida profesional hace que el profesional -denominado trabajador- se sienta irritable y agotado emocionalmente, lo que puede desembocar en problemas de relación con los compañeros de trabajo o los superiores, propiciando un clima laboral no cooperador y conflictivo;

deteriorándose el tipo de relación laboral en el que existe la propensión al estrés, que causa a su vez nuevos problemas interpersonales en el trabajo, pervirtiendo de este modo el clima laboral y perpetuando el estrés y la escasa productividad.

3.2.2. Variable Satisfacción con la vida

La satisfacción con la vida es una medida compleja del bienestar general y es una evaluación global, positiva que la persona tiene de la vida como un todo, incluyendo una evaluación subjetiva, reflexionando sobre aspectos significativos, como: metas realizadas, grado de felicidad experimentado, equilibrio entre el trabajo y otras áreas de su vida personal (relaciones interpersonales, salud física y salud mental) que inevitablemente se interrelacionan. Es un juicio global que incorpora la satisfacción general por las cosas cotidianas y desarrolladas que han determinado que la persona esté satisfecha con la vida (González, 2024).

La satisfacción con la vida también es altamente condicionada por las experiencias vividas y la autoevaluación de las expectativas de las personas. Las fuentes que llevan a las personas a estar satisfechas con la vida son muy diversas, incluso en diferentes culturas: metas, sentido de la vida, estabilidad emocional, apoyo social, etc. Esta noción global también puede estar influida por la manera que tienen las personas de adaptarse y enfrentarse a los cambios, así como por los valores y prioridades de las personas. La satisfacción con la vida es, por tanto, un reflejo dinámico y poliédrico del bienestar de las personas.

3.2.2.1. Dimensiones

Bienestar Personal:

Se refiere a la valoración subjetiva de una persona respecto de su estado emocional y psicológico, lo que incluye sentimientos de felicidad, satisfacción general y la no existencia de síntomas de estrés. Para Ryff y Keyes (1995), el bienestar personal es algo más que ausencia de malestar.

Indicadores: niveles de estrés percibido, frecuencia de sentimientos positivos (felicidad, satisfacción) y presencia de trastornos emocionales (depresión, ansiedad) (Diener et al., 1999).

Relaciones Sociales:

Se refiere a la calidad y cantidad de las relaciones interpersonales, que incluyen familia, amigos y redes de apoyo. Para Berkman y Glass (2000), las relaciones sociales robustas están asociadas a mayor resiliencia emocional y un mejor manejo del estrés relacionado con el trabajo; en particular, se trata de profesiones demandantes como el entorno de la salud.

Indicadores: calidad de las relaciones familiares, número de amigos cercanos, calidad del apoyo social, satisfacción con las interacciones sociales (House et al., 1988).

Equilibrio Trabajo-Vida Personal:

Es el grado en que una persona es capaz de satisfacer demandas del entorno del trabajo con sus necesidades sociales, familiares y personales. Un desequilibrio entre el trabajo y las demandas de la vida familiar y personal puede dar lugar a agotamiento emocional, disminución del bienestar subjetivo y dificultar el establecimiento de relaciones sociales o conflictos interpersonales

(Greenhaus & Allen, 2011). Este equilibrio es especialmente relevante en el ámbito sanitario, donde las largas jornadas y la carga emocional afectan la vida personal.

Indicadores: tiempo dedicado a actividades no laborales, satisfacción con el tiempo libre, y percepción de balance entre trabajo y vida personal (Frone, 2003).

Importancia:

La satisfacción con la vida puede considerarse un determinante del bienestar global, en la medida en que influye en la salud física y psíquica de las personas. La investigación nos indica que una alta satisfacción con la vida se asocia con mejores indicadores de salud, menor riesgo de enfermedades y una mayor longevidad. Además, también tiene un impacto positivo en la calidad de las relaciones interpersonales, la inestabilidad emocional, mostrando una disposición más resiliente frente a los desafíos y el estrés (Moreno y Alcover, 2024). Desde un punto de vista psicológico y social, la satisfacción con la vida obtiene un carácter primordial también para la motivación y el rendimiento. La manera de interactuar de las personas que se encuentran satisfechas con sus vidas es diferente: tienden a mantener mayores niveles de compromiso en sus metas personales y profesionales, así como mayores niveles de productividad y creatividad. En un plano extremo, cuando se promueve la satisfacción con la vida se fomenta la cohesión social y la construcción de comunidades más sanas, más equilibradas, dado que el bienestar individual también se refleja en las interacciones y el ambiente social (Ruiz, 2024).

Características

La satisfacción con la vida describe una valoración global positiva acerca del bienestar y del agrado con la vida como un todo. En la medida en que se considera la vida desde una perspectiva integral, la satisfacción con la vida implica lograr los propósitos que una persona establece para sí misma en diferentes áreas del funcionamiento humano, como el trabajo, las relaciones interpersonales o el desarrollo personal, así como la capacidad de balancear cuando esas diferentes áreas no se cumplen de manera satisfactoria. Desde esta perspectiva, la frecuencia de las experiencias positivas y el estado general diario de felicidad también son importantes en la valoración general (Rodríguez, 2024).

La satisfacción con la vida puede ser vista como lo que una persona considera que ha alcanzado; al mismo tiempo, también está dictaminada por la resiliencia y la capacidad de una persona para adaptarse en una situación de dificultad y de cambio. La capacidad para transitar dificultades sin que ello infiera en la valoración general de bienestar es la clave. Los valores y las expectativas pueden jugar también un papel activo en la valoración de logros y en la capacidad de disfrutar y apreciar la vida humana. Como tal, serían componentes de una visión más completa de la satisfacción con la vida (Sánchez, 2024)

3.3. Marco Conceptual

Bienestar general

Hace referencia al estado integral en el que una persona se siente saludable, tranquila y satisfecha con su vida. No se trata solo de la ausencia de enfermedad, sino de mantener un equilibrio entre lo

físico y lo emocional, lo que permite disfrutar de la vida con plenitud (Sánchez, 2024).

Evaluación subjetiva

Es la manera personal en la que cada individuo valora su vida y sus experiencias. No depende de cifras o datos externos, sino de cómo uno percibe y siente su realidad cotidiana (Rodríguez, 2024).

Metas personales

Son los sueños, aspiraciones y objetivos que nos proponemos alcanzar a lo largo de la vida. Estas metas pueden estar relacionadas con el trabajo, la familia, el crecimiento personal, la salud o cualquier aspecto que consideremos importante.

Agotamiento

Se entiende como ese cansancio profundo que va más allá de lo físico: una falta de energía que suele aparecer cuando enfrentamos estrés continuo. Este estado afecta la motivación, la productividad y el bienestar en general (Ruiz, 2024).

Demandas del trabajo

Son las exigencias que trae consigo un puesto laboral: la cantidad de tareas, la dificultad de estas, los plazos ajustados o la presión de resultados. Cuando estas demandas son demasiado altas, suelen convertirse en un factor que incrementa el estrés (Moreno y Alcover, 2024).

Productividad

Mide qué tan bien y de manera eficiente cumplimos con nuestras responsabilidades y alcanzamos los objetivos en el trabajo. Sin embargo, el exceso de estrés puede afectar de forma directa la productividad (Moreno, 2024).

Relaciones interpersonales

Se refieren a los vínculos que construimos con otras personas en el entorno laboral, ya sean compañeros, jefes o equipos de trabajo. Mantener relaciones sanas y positivas no solo mejora la satisfacción, sino que también ayuda a reducir el impacto del estrés (Gonzales, 2024).

Resiliencia

Es la capacidad de levantarse frente a las dificultades, adaptarse a los cambios y seguir adelante incluso en situaciones adversas. La resiliencia es clave para mantener la calma y el bienestar cuando surgen problemas.

Adaptabilidad

Implica ser flexible y saber ajustar la manera de actuar ante nuevos desafíos o cambios inesperados. Esta habilidad es fundamental para enfrentar el estrés sin perder el equilibrio personal (Chonta, 2024).

Experiencias positivas

Son esos momentos, grandes o pequeños, que generan alegría y satisfacción. Pueden ser logros, gestos de cariño o situaciones agradables que, al acumularse, fortalecen la felicidad y el bienestar en general (Quiceno et al., 2024).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de investigación

Enfoque.

El método cuantitativo busca la recolección y el análisis de datos de tipo cuantitativo para localizar patrones, encontrar relaciones y poder establecer generalizaciones. Se fundamenta en la objetividad, la precisión y la replicabilidad de los resultados. Para el propósito de tu tesis, el método cuantitativo se podrá orientar en la medición del nivel de estrés laboral y de satisfacción con la vida de forma precisa a la vez que incorporar establecer las relaciones entre ambos conceptos (Jiménez, 2024).

Tipo

El tipo de investigación planteado es básico, ya que tiene como finalidad generar nuevo conocimiento teórico a partir del análisis de la relación entre dos variables. Este enfoque busca comprender la naturaleza y el grado de asociación entre ambos constructos, contribuyendo así al desarrollo del cuerpo teórico existente. Tal como señalan Carranza et al. (2024), al tratarse de una investigación que se basa en la recopilación y análisis de información preliminar, su propósito es establecer correlaciones significativas que puedan ser utilizadas como base para futuras investigaciones más aplicadas o experimentales.

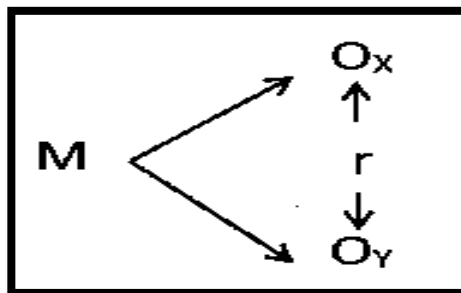
Nivel.

El nivel correlacional de investigación se enfoca en identificar y medir la relación entre dos variables sin manipularlas, permitiendo comprender cómo se asocian entre sí. Este nivel permitirá explorar si existe una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida. A través de encuestas y análisis estadísticos, se determinará la fuerza y la dirección de esta relación, utilizando coeficientes de correlación. Aunque este enfoque no

establece causalidad, proporcionará una visión clara de cómo estas variables se relacionan en la muestra estudiada, revelando patrones y asociaciones que pueden ser clave para futuras investigaciones o intervenciones (Nayibe y Mendoza, 2024).

4.2. Diseño de Investigación

Para la tesis se empleó un diseño no experimental, específicamente un estudio correlacional y descriptivo con un enfoque transversal. Este diseño permitirá observar y analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida sin manipular ninguna de las variables en estudio. A través de encuestas estructuradas, se recogerán datos sobre los niveles de estrés y satisfacción de una muestra de empleados en un momento específico. El análisis estadístico revelará si existe una correlación significativa entre estas variables y cómo se distribuyen en la población estudiada. Este enfoque proporciona una visión realista y detallada de las variables en su contexto natural, aunque no permitirá establecer causalidad directa entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida (Hinostroza y Velazco 2024).



Donde:

M = Muestra

Ox = estrés laboral

Oy = satisfacción con la vida

r = Relación

4.3. Hipótesis general y específicas.

4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.

4.3.2. Hipótesis específicas.

Existe relación significativa entre el trabajo y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025

Existe relación significativa entre el ambiente laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025

Existe relación significativa entre la autonomía y control con la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025

4.4. Identificación de las variables.

Variable 1:

estrés laboral

Definición Conceptual

Se define como un estado de tensión psicológica y emocional que resulta de la interacción entre el individuo y su entorno laboral, cuando las demandas del trabajo superan los recursos y capacidades que el individuo percibe tener para hacerles frente. Este tipo de estrés puede surgir de diversos factores, como la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el conflicto interpersonal, la inseguridad laboral y las condiciones laborales desfavorables. El estrés laboral se manifiesta a través de síntomas físicos, emocionales y conductuales, que pueden afectar

negativamente la salud y el bienestar del empleado, así como su rendimiento y satisfacción en el trabajo. La percepción de estrés puede variar entre individuos dependiendo de su capacidad para manejar las demandas laborales y su entorno de apoyo (Quiceno et al 2024).

Dimensiones:

- Carga de Trabajo
- Ambiente Laboral
- Autonomía y Control

Variable 2: La satisfacción con la vida

Definición Conceptual

Se define como una evaluación global y subjetiva que realiza un individuo sobre la calidad de su vida en general, basada en sus propias normas y expectativas. Esta variable refleja el grado en que una persona siente que su vida cumple con sus deseos y necesidades personales, y está influenciada por factores como el bienestar emocional, las relaciones interpersonales, la realización personal y el equilibrio entre las distintas áreas de la vida. La satisfacción con la vida es un componente central del bienestar psicológico y puede variar significativamente entre individuos debido a diferencias en valores, expectativas y experiencias de vida (Gonzales, 2024).

Dimensiones:

- Bienestar Personal:
- Relaciones Sociales:
- Equilibrio Trabajo-Vida Personal

4.5. Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORES | NIVEL Y RANGOS | TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA |
|----------------|---------------------|---|----------|---|---------------------------|------------------------------|
| Estrés laboral | Carga de Trabajo | Horas trabajadas Pacientes atendidos Tareas administrativas adicionales | 1 al 6 | (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) Casi siempre (5) siempre | Bajo, Medio y Alto | Cualitativa o Ordinal |
| | Ambiente Laboral | Calidad de las instalaciones. relaciones con colegas y superiores. apoyo social dentro del entorno laboral. | 7 al 12 | | | |
| | Autonomía y Control | Libertad para tomar decisiones clínicas. participación en la planificación del trabajo. percepción de control sobre las tareas asignadas. | 13 al 18 | | | |
| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORES | NIVEL Y RANGOS | TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA |

| | | | | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|---|-----------------|---|---------------------------|------------------------------|
| La satisfacción con la vida | Bienestar Personal | Niveles de estrés percibido, frecuencia de sentimientos positivos. presencia de trastornos emocionales. | 1 al 6 | | Bajo, Medio y Alto | Cualitativa o Ordinal |
| | Relaciones Sociales | Calidad de las relaciones Red de apoyo social Interacción social | 7 al 12 | (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) Casi siempre (5) siempre | | |
| | Equilibrio Trabajo-Vida Personal | Tiempo libre: Satisfacción con la gestión del tiempo Impacto del trabajo en la vida personal. | 13 al 18 | | | |

4.6. Población – Muestra

Población:

La población en una investigación se define como el conjunto total de personas, elementos o eventos que comparten características comunes y sobre los cuales se desea obtener y generalizar los resultados del estudio (Hernández et al., 2014). En este caso, la población objeto de estudio estuvo conformada por los 190 trabajadores del Hospital San José de Chíncha, durante el año 2025. Esta población representa el universo completo al que se dirige la investigación sobre la relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida, lo que permite abarcar todos los perfiles profesionales presentes en el entorno hospitalario, favoreciendo la validez interna del estudio.

Muestra:

La muestra es un subconjunto representativo de la población, seleccionado para participar directamente en el estudio, con el fin de facilitar el análisis y reducir costos y tiempo sin comprometer la validez de los resultados (Sampieri et al., 2014). No obstante, en esta investigación se empleará un muestreo censal, ya que la muestra estará constituida por la totalidad de los 190 trabajadores del Hospital San José de Chíncha, es decir, se incluirá al 100% de la población. Esta decisión metodológica es apropiada cuando se trata de una población relativamente pequeña y accesible, permitiendo obtener datos más precisos y fiables, evitar sesgos de selección y garantizar una representación completa del grupo de interés (Tamayo y Tamayo, 2005).

Criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

Ser profesional de la salud contratado y en funciones activas en el Hospital San José de Chincha al momento de la aplicación de los instrumentos.

Contar con una antigüedad laboral mínima de seis meses en la institución, garantizando así experiencia suficiente para valorar las condiciones del entorno laboral.

Edad: Los trabajadores deben estar dentro de un rango de edad específico, si es relevante para el estudio (por ejemplo, mayores de 18 años).

Consentimiento Informado: Los trabajadores deben proporcionar consentimiento informado para participar en el estudio, entendiendo los objetivos y procedimientos de la investigación.

Capacidad de Respuesta: Los trabajadores deben tener la capacidad cognitiva y lingüística para completar los cuestionarios o participar en las entrevistas según corresponda.

Criterios de Exclusión

Empleado a Tiempo Parcial: Los trabajadores que sólo están empleados a tiempo parcial podrían ser excluidos si el estudio se enfoca en trabajadores a tiempo completo.

Licencia Médica o Vacaciones: Los trabajadores que estén de licencia médica o en vacaciones durante el período de recolección de datos podrían ser excluidos, ya que su ausencia podría afectar la representatividad de la muestra.

Posición Administrativa: Si el estudio se enfoca en un grupo específico de trabajadores (por ejemplo, personal de línea y no administrativo), aquellos en roles administrativos podrían ser excluidos.

Incapacidad para Participar: Los trabajadores que no puedan participar debido a barreras lingüísticas, discapacidades físicas o mentales, o cualquier otra razón que impida su participación efectiva en el estudio.

Falta de Consentimiento: Los trabajadores que no den su consentimiento informado para participar en el estudio.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Técnica

La técnica psicométrica se refiere al empleo de pruebas estandarizadas y escalas de medición diseñadas para evaluar de manera válida y confiable variables psicológicas, educativas o de comportamiento. Según Muñiz y Fonseca-Pedrero (2019), la psicometría constituye la disciplina que se ocupa de “los métodos y técnicas para la construcción, aplicación y evaluación de instrumentos de medida, garantizando su validez, fiabilidad y adecuación al contexto en el que se aplican”.

Descripción: son herramientas estructuradas que permiten recolectar datos cuantitativos de un gran número de participantes de manera estandarizada.

Uso: Se utilizaron para recopilar datos sobre opiniones, actitudes, y características de los trabajadores del Hospital San José Chincha.

Ventajas: Permiten obtener datos de manera eficiente y pueden ser administradas en persona, por correo, o en línea.

Consideraciones: Debe diseñarse cuidadosamente para evitar sesgos y asegurar la validez y fiabilidad de las respuestas.

Instrumento.

Para ambas variables fueron escalas

Ficha Técnica del Instrumento: Estrés Laboral

Nombre del instrumento: Escala de Estrés Laboral (adaptación OIT/OMS)

Objetivo del instrumento: Evaluar el nivel de estrés laboral percibido por los trabajadores en función de factores como carga de trabajo, presión, relaciones interpersonales y ambiente laboral.

Tipo de instrumento: Cuestionario estandarizado de tipo cerrado (opciones múltiples en escala tipo Likert).

N° de ítems: 25 ítems

Dimensiones:

Carga laboral

Clima organizacional

Relaciones interpersonales

Reconocimiento y control

Escala de medición: Escala Likert de 5 puntos (1 = Nunca / 5 = Siempre)

Población objetivo: Trabajadores del Hospital San José de Chincha

Aplicación: Individual, autoadministrado, en formato físico o digital

Tiempo estimado de aplicación: 15 a 20 minutos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach ≥ 0.85 (alta confiabilidad)

Validez: Validado por la OIT y OMS; cuenta con respaldo teórico y empírico en contextos organizacionales similares.

Autor/Referencia: Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Organización Mundial de la Salud (OMS)

Adaptación local: Revisado y adaptado al contexto hospitalario peruano por el equipo de investigación en 2025.

Ficha Técnica del Instrumento: Satisfacción con la Vida

Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS – Satisfaction With Life Scale)

Objetivo del instrumento: Medir el grado de satisfacción general que una persona tiene respecto a su vida, considerando su percepción subjetiva de bienestar.

Tipo de instrumento: Cuestionario de autorreporte, tipo cerrado

N° de ítems: 5 ítems

Dimensiones:

Evaluación cognitiva de la vida personal (dimensión unidimensional)

Escala de medición: Escala Likert de 7 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo / 7 = Totalmente de acuerdo)

Población objetivo: Trabajadores del Hospital San José de Chincha

Aplicación: Individual, autoadministrado, en formato físico o digital

Tiempo estimado de aplicación: 5 a 10 minutos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach ≈ 0.87 (alta confiabilidad)

Validez: Ampliamente validada en múltiples países y contextos culturales.

Autor/Referencia: Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985)

Adaptación local: Versión traducida y adaptada al contexto peruano; verificada por expertos en psicología organizacional.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos.

Las técnicas de análisis de datos incluyen el análisis estadístico descriptivo, que utiliza herramientas como SPSS, R o Excel para calcular frecuencias, medias y desviaciones estándar con el fin de describir y resumir los datos cuantitativos, identificando patrones y tendencias. Para examinar la relación entre las variables de estrés laboral y satisfacción con la vida, se empleará la prueba de correlación de Spearman, dado que las variables se miden a través de escalas ordinales y no se asume normalidad en la distribución de los datos. Esta prueba permite determinar la fuerza y dirección de la asociación entre ambas variables. El procesamiento de datos abarcará la codificación, que asigna códigos a respuestas cuantitativas; la limpieza, que corrige errores y datos inconsistentes; y la visualización, que presenta gráficamente los datos con herramientas como Excel para facilitar la interpretación y comunicación de los hallazgos.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de Resultados

Tabla 1

Resultados de variable estrés laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 41 | 21,58% |
| Alto | 149 | 78,42% |
| Total | 190 | 100,00% |

Fuente: data de resultados

Figura 1: Resultados de variable estrés laboral

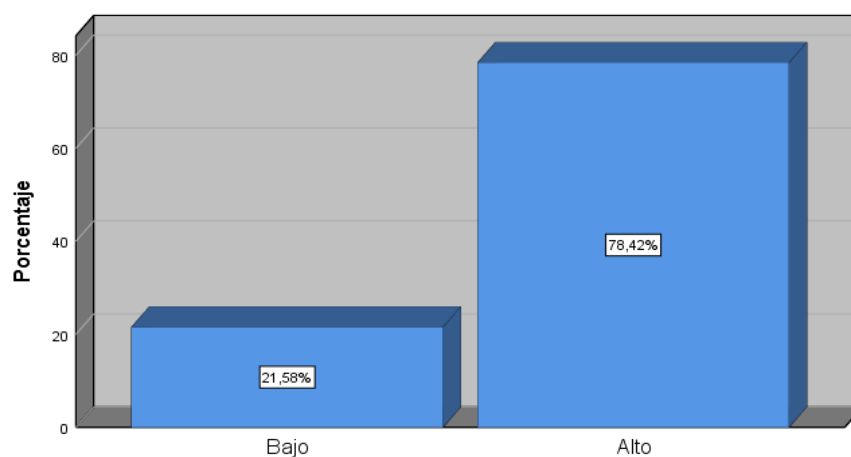


Tabla 2

Resultados de dimensión carga de trabajo

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 145 | 76,32% |
| Alto | 45 | 23,68% |
| Total | 190 | 100,00% |

Fuente: data de resultados

Figura 2: Resultados de dimensión desarrollo

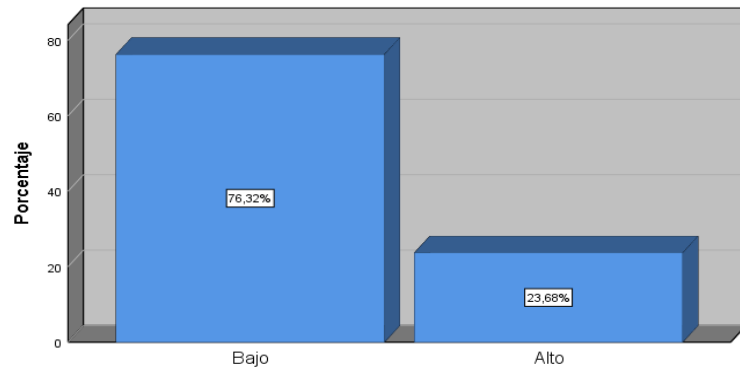


Tabla 3

Resultados de dimensión ambiente laboral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 145 | 76,32% |
| Alto | 45 | 23,68% |
| Total | 190 | 100,0%0 |

Fuente: data de resultados

Figura 3: Resultados de dimensión ambiente laboral

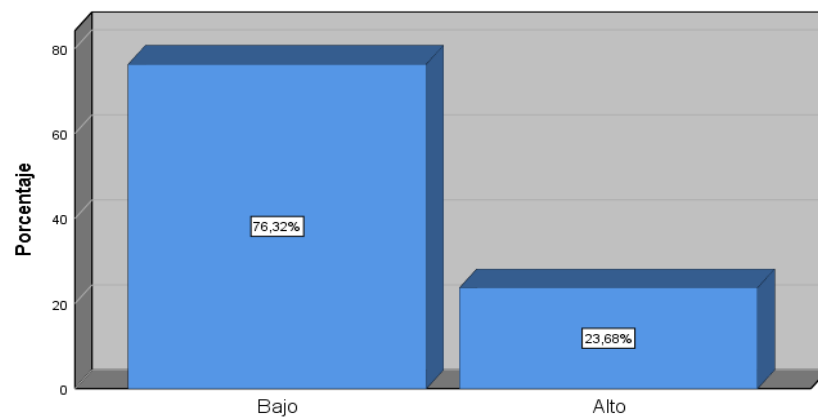
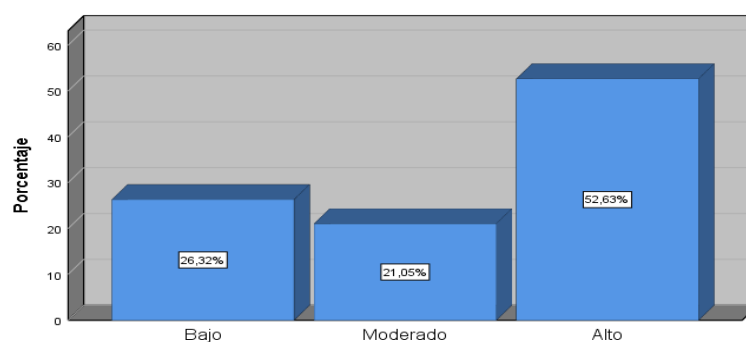


Tabla 4

Resultados de dimensión autonomía y control

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 50 | 26,32% |
| Moderado | 40 | 21,05% |
| Alto | 100 | 52,63% |
| Total | 190 | 100,00% |

Fuente: data de resultados

Figura 4: Resultados de dimensión autonomía y control**Tabla 5**

Resultados de variable satisfacción con la vida

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 68 | 35,79% |
| Moderado | 65 | 34,21% |
| Alto | 57 | 30,00% |
| Total | 190 | 100,00% |

Fuente: data de resultados

Figura 5: Resultados de variable satisfacción con la vida

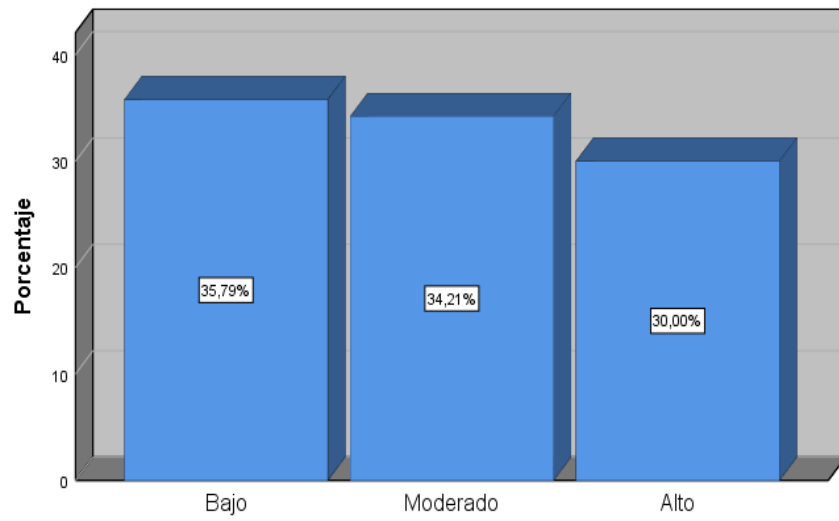


Tabla 6

Resultados de dimensión bienestar personal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 69 | 36,32% |
| Moderado | 62 | 32,63% |
| Alto | 59 | 31,05% |
| Total | 190 | 100,00% |

Fuente: data de resultados

Figura 6: Resultados de dimensión bienestar personal

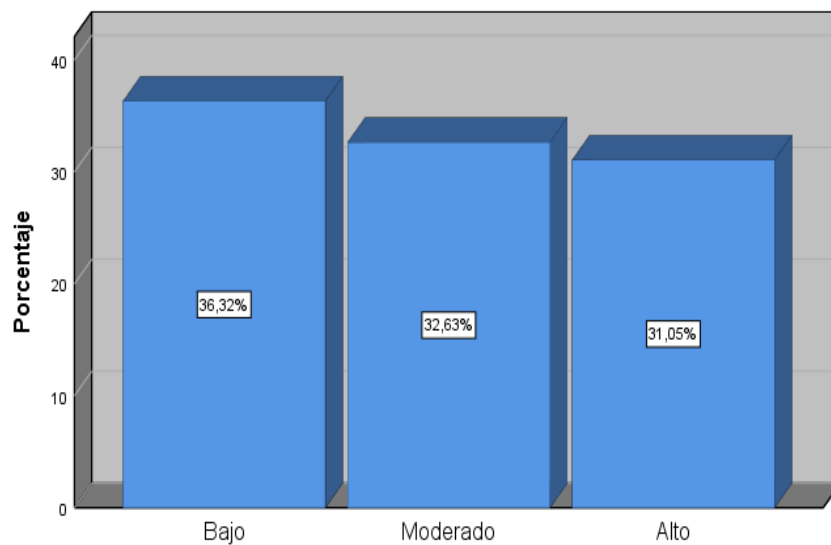


Tabla 7

Resultados de dimensión relaciones sociales

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 63 | 33,16% |
| Moderado | 72 | 37,89% |
| Alto | 55 | 28,95% |
| Total | 190 | 100,00% |

Fuente: data de resultados

Figura 7: Resultados de dimensión relaciones sociales

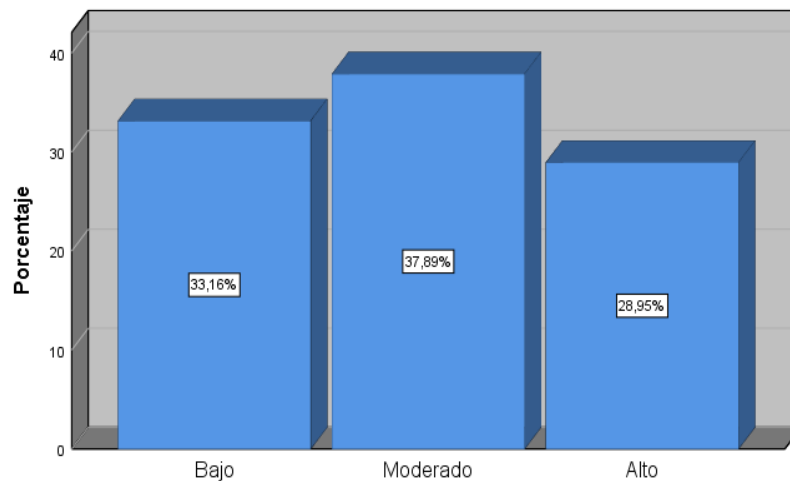


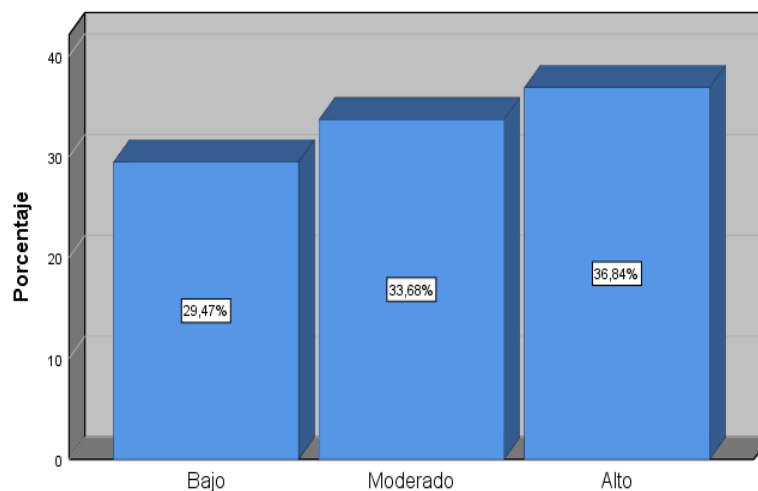
Tabla 8

Resultados de dimensión Equilibrio Trabajo-Vida Personal

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Bajo | 56 | 29,47% |
| Moderado | 64 | 33,68% |
| Alto | 70 | 36,84% |
| Total | 190 | 100,00% |

Fuente: data de resultados

Figura 8: Resultados de dimensión Equilibrio Trabajo-Vida Personal



5.2. Interpretación de resultados

Los resultados presentados en la Tabla y Figura 1 evidencian que el 78,42% de los profesionales de la salud del Hospital San José de Chincha presenta un alto nivel de estrés laboral, mientras que solo el 21,58% reporta niveles bajos, lo que refleja un entorno predominantemente estresante. En la Tabla y Figura 2, respecto a la carga de trabajo, el 76,32% de los participantes percibe una carga baja, frente a un 23,68% que manifiesta sobrecarga; aunque la mayoría no se siente excesivamente demandada, existe un grupo considerable que sí identifica este factor como generador de tensión.

En la Tabla y Figura 3, al analizar el ambiente laboral, se observa que el 76,32% lo califica como adecuado, en tanto que el 23,68% lo percibe desfavorable, lo que revela que, si bien la mayoría experimenta condiciones favorables, una minoría significativa enfrenta dificultades que pueden impactar su desempeño. En la Tabla y Figura 4, la dimensión de autonomía y control muestra que el 52,63% de los profesionales goza de altos niveles de autonomía, un 21,05% reporta niveles moderados y el 26,32% bajos, lo cual indica que más de la mitad percibe control sobre su labor, aspecto que puede potenciar su motivación y satisfacción.

En relación con la satisfacción con la vida (Tabla y Figura 5), los datos reflejan una distribución relativamente equilibrada: el 35,79% reporta baja satisfacción, el 34,21% moderada y el 30,00% alta, lo que evidencia que una proporción relevante no se siente plenamente satisfecha. De manera complementaria, la Tabla y Figura 6 revela que el 36,32% presenta bajo nivel de bienestar personal, el 32,63% un nivel moderado y el 31,05% un nivel alto, lo que confirma que un porcentaje considerable no alcanza un estado de bienestar óptimo.

Por otro lado, la Tabla y Figura 7 sobre las relaciones sociales muestra que el 37,89% se ubica en un nivel moderado, el 33,16% en un nivel bajo y solo el 28,95% alcanza un nivel alto, lo que refleja que una parte importante de los trabajadores enfrenta dificultades en esta dimensión, aspecto que podría afectar su bienestar integral. Finalmente, en la Tabla y Figura 8, el equilibrio entre trabajo y vida personal se distribuye de la siguiente manera: el 36,84% manifiesta un alto equilibrio, el 33,68% moderado y el 29,47% bajo, lo que evidencia que, si bien una parte significativa logra mantener armonía entre ambas esferas, cerca de un tercio aún enfrenta retos para alcanzar dicho balance.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis inferencial.

Tabla 9

Prueba de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrés_laboral | ,484 | 190 | ,000 |
| Satisfacción_vida | ,235 | 190 | ,000 |

Dado que el **valor de significación (Sig.) es 0,000** en todas las variables, esto implica que ninguna de las variables evaluadas sigue una distribución normal. Esto significa que el estrés laboral, la carga de trabajo, el ambiente laboral, la autonomía y control, la satisfacción con la vida, el bienestar personal, las relaciones sociales y el equilibrio trabajo-vida no están distribuidos de forma normal en la muestra de 190 profesionales de salud. Consecuentemente, al no cumplir con la suposición de normalidad, para analizar los datos sería más adecuado utilizar pruebas estadísticas no paramétricas que no asumen normalidad en la distribución de los datos, como la prueba de Spearman para correlaciones.

6.2 Resultados de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.

Tabla 10

Relación entre las variables estrés laboral y la satisfacción con la vida

| Correlaciones | | Estrés_laboral | Satisfacción_vida |
|----------------|-----------------------------|----------------|-------------------|
| Estrés_laboral | Correlación de Rho Spearman | 1 | -0,746 |

| | | | |
|-------------------|-----------------------------------|--------|-------|
| | Sig. (bilateral) | | 0,032 |
| | N | 190 | 190 |
| Satisfacción_vida | Correlación de Rho Spearman | -0,746 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,032 | |
| | N | 190 | 190 |

Interpretación: Los resultados de la correlación de Spearman indican una correlación negativa alta entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida, con un coeficiente de -0,746. Esto sugiere que a medida que los niveles de estrés laboral aumentan, la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud disminuye significativamente. Además, esta correlación es estadísticamente significativa ($p = 0,032$), lo que confirma que esta relación no es producto del azar. Estos hallazgos resaltan la importancia de gestionar el estrés laboral para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en el Hospital San José de Chincha.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025

Tabla 11

Relación entre la carga de trabajo y la variable satisfacción con la vida

Correlaciones

| | Estrés_laboral | Satisfacción_vida |
|--------------------------|---|-------------------|
| Estrés_laboral | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) | 1 |
| | N | 190 |
| Satisfacción_vida | Correlación de Rho Spearman Sig. (bilateral) | -0,817 0,027 |

Los resultados de la correlación de Spearman muestran una correlación negativa alta entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida, con un coeficiente de -0,817. Esto indica que, a medida que aumenta la carga laboral de los profesionales de la salud, su satisfacción con la vida disminuye considerablemente. Además, esta correlación es estadísticamente significativa ($p = 0,027$), lo que sugiere que esta relación no es producto del azar. Estos hallazgos destacan la importancia de gestionar adecuadamente la carga de trabajo para mejorar la calidad de vida de los trabajadores del Hospital San José de Chincha.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el ambiente laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025

Tabla 12

Relación entre el ambiente laboral y la satisfacción con la vida

Correlación entre ambiente laboral y satisfacción con la vida (N = 190)

| Variables | Ambiente_laboral | Satisfacción_vida |
|-------------------|------------------|-------------------|
| Ambiente_laboral | 1 | -0,631* |
| Satisfacción_vida | -0,631* | 1 |

$p < 0,05$ (bilateral). Correlación de Spearman.

Los resultados de la correlación de Spearman muestran una correlación negativa moderada entre el ambiente laboral y la satisfacción con la vida, con un coeficiente de -0,631. Esto significa que, a medida que las condiciones del ambiente laboral se deterioran, la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud disminuye considerablemente. Esta relación es estadísticamente significativa ($p = 0,036$), lo que sugiere que no es producto del azar. Estos hallazgos destacan la importancia de mejorar

el ambiente laboral para aumentar la satisfacción personal de los trabajadores del Hospital San José de Chincha.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la autonomía y control con la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025

Tabla 13

Relación entre dimensión estabilidad y variable depresión

| | Ambiente_laboral | Satisfacción_vida |
|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Ambiente_laboral | Correlación de Rho | 1 |
| | Spearman | |
| | Sig. (bilateral) | |
| | N | 190 |
| Satisfacción_vida | Correlación de Rho | -0,631 |
| | Spearman | |
| | Sig. (bilateral) | 0,036 |
| | N | 190 |

Los resultados de la correlación de Spearman indican una correlación negativa moderada entre la autonomía y control en el trabajo y la satisfacción con la vida, con un coeficiente de -0,631. Esto sugiere que a medida que disminuye la autonomía y control en el trabajo, la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud también disminuye de manera significativa. Además, la correlación es estadísticamente significativa ($p = 0,016$), lo que indica que esta relación no es producto del azar. Estos resultados resaltan la importancia de ofrecer mayor autonomía y control a los trabajadores para mejorar su satisfacción con la vida en el Hospital San José de Chincha.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación de resultados.

Objetivo general: Los hallazgos de este estudio, que exploran la relación entre estrés laboral y satisfacción con la vida en los profesionales de la salud del Hospital San José de Chincha, destacan una correlación negativa alta (-0,746), lo que indica que a medida que los niveles de estrés laboral aumentan, la satisfacción con la vida disminuye de manera significativa. Estos resultados son consistentes con lo encontrado por Cardona et al. (2024), quienes observaron que el estrés laboral afecta la calidad de vida de los empleados en los Call Centers, con una prevalencia de niveles de estrés alto y muy alto en el 41% de la muestra. Este estrés está asociado a síntomas fisiológicos como fatiga y agotamiento mental, los cuales impactan directamente la calidad de vida de los empleados. Los estudios convergen en que los altos niveles de estrés laboral no solo perjudican el desempeño laboral, sino que también reducen de manera considerable el bienestar general de los trabajadores, afectando su salud física y mental.

Objetivo específico 1: Asimismo, el análisis de la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida, con un coeficiente de correlación negativo alto (-0,817), refuerza la idea de que la sobrecarga laboral es uno de los principales factores que afectan el bienestar personal de los profesionales de la salud. Esto coincide con los hallazgos de Mahecha y Burgos (2024), quienes identificaron que las mujeres colombianas en situaciones laborales de alta explotación, caracterizadas por la sobrecarga y la falta de oportunidades, experimentan niveles críticos de agotamiento físico y mental, factores que las limitan en su capacidad de trabajo y disminuyen su calidad de vida. En el contexto del Hospital San José, donde los profesionales de la salud enfrentan altas demandas

laborales, la relación negativa entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida es esperable, ya que una carga excesiva no solo agota físicamente, sino que también afecta la motivación y la satisfacción personal.

En cuanto al ambiente laboral, los resultados muestran una correlación negativa moderada (-0,631) con la satisfacción con la vida, lo que subraya que las condiciones laborales inadecuadas, como la falta de recursos, la presión de los superiores, o un ambiente hostil, pueden deteriorar considerablemente el bienestar personal de los profesionales. Estos resultados encuentran eco en el estudio de Claros y Mejía (2024), quienes concluyeron que las trabajadoras domésticas enfrentan un deterioro en su salud y calidad de vida debido a la falta de un ambiente laboral adecuado, marcado por agresiones verbales y malas condiciones laborales. Esto resalta la importancia de un ambiente de trabajo saludable para fomentar la satisfacción con la vida. Además, Mendoza (2024) argumenta que la promoción de la inteligencia emocional en el entorno laboral puede ser una estrategia efectiva para gestionar el estrés laboral, mejorando tanto la satisfacción personal como la productividad organizacional.

La correlación negativa moderada entre la autonomía y control en el trabajo y la satisfacción con la vida (-0,631) refuerza la idea de que, cuando los trabajadores tienen poca autonomía sobre sus tareas y decisiones, su satisfacción con la vida tiende a disminuir. Esto se relaciona con la investigación de Millán (2024), quien evaluó a enfermeras en cuidados intensivos y encontró una fuerte relación entre la falta de control en el trabajo y la disminución de la calidad de vida profesional. La falta de autonomía en la toma de decisiones incrementa la percepción de estrés y la sensación de no poder gestionar eficazmente las demandas laborales, lo que a su vez

impacta negativamente en el bienestar emocional y la satisfacción general con la vida.

Es importante comparar estos resultados con estudios que han explorado diferentes estrategias para mitigar el estrés laboral. Por ejemplo, Gordillo (2024) propone el uso de terapias basadas en la Dialéctica Conductual (DBT), con un enfoque longitudinal para evaluar la evolución del bienestar psicológico y los niveles de estrés laboral a lo largo del tiempo. En este sentido, la investigación de Gordillo demuestra la eficacia de intervenciones terapéuticas para la reducción del estrés y la mejora del bienestar psicológico, un enfoque que podría ser aplicable en el contexto del Hospital San José, donde el estrés laboral afecta de manera significativa la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud.

Otro aspecto relevante es el análisis de las diferencias de estrés según género y contexto laboral, como lo plantea Mahecha y Burgos (2024), quienes resaltan que las mujeres en Colombia son más vulnerables al estrés laboral debido a la explotación en sus trabajos, lo cual resulta en un alto grado de agotamiento físico y mental. Este enfoque destaca la importancia de considerar la perspectiva de género en futuros estudios sobre estrés laboral y satisfacción con la vida, ya que las desigualdades en el entorno laboral pueden agravar el impacto del estrés.

Finalmente, Apaza et al. (2024) señalan que la modalidad de trabajo presencial durante la pandemia de COVID-19 se asoció con niveles bajos de estrés laboral y una calidad de vida media entre los trabajadores de salud, lo que contrasta con los resultados del presente estudio, donde se observan altos niveles de estrés y baja satisfacción con la vida.

CONCLUSIONES

Primero: Existe una correlación negativa alta entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud del Hospital San José de Chincha ($\rho = -0,746$; $p = 0,032$). Esto indica que, a medida que los niveles de estrés laboral aumentan, la satisfacción con la vida disminuye significativamente.

Segundo: La carga de trabajo presenta un impacto negativo muy fuerte en la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud, evidenciado en una correlación negativa alta ($\rho = -0,817$; $p = 0,027$). Este resultado muestra que, al incrementarse la carga laboral, la satisfacción personal disminuye considerablemente. Por ello, se resalta la importancia de distribuir adecuadamente las cargas laborales para evitar un deterioro en el bienestar de los empleados.

Tercero: Las condiciones del ambiente laboral también influyen significativamente en la satisfacción con la vida, mostrando una correlación negativa moderada ($\rho = -0,631$; $p = 0,036$). Esto significa que un ambiente laboral desfavorable disminuye el bienestar de los trabajadores. El hallazgo subraya la importancia de mejorar las condiciones del entorno de trabajo para promover una mayor satisfacción personal y un ambiente laboral más saludable.

Cuarto: La autonomía y control en el trabajo se asocia de manera significativa con la satisfacción con la vida, evidenciado en una correlación negativa moderada ($\rho = -0,631$; $p = 0,016$). La falta de autonomía en la toma de decisiones afecta negativamente el bienestar de los profesionales de la salud. Este resultado resalta la necesidad de fomentar una mayor autonomía laboral para mejorar la satisfacción con la vida de los empleados del Hospital San José de Chincha.

RECOMENDACIONES

Primero: Implementar programas de gestión del estrés laboral, por ello se recomienda desarrollar programas de apoyo psicológico y manejo del estrés dentro del hospital, que incluyan talleres de autocuidado, técnicas de relajación y asesoramiento, con el fin de reducir los niveles de estrés laboral y mejorar la satisfacción con la vida de los profesionales de la salud.

Segundo: Reevaluar la distribución de la carga de trabajo, ya que es crucial revisar y ajustar la asignación de tareas para evitar sobrecargas laborales. Se sugiere implementar políticas que promuevan un balance adecuado entre las responsabilidades laborales y los tiempos de descanso, para prevenir el agotamiento y mejorar el bienestar de los trabajadores.

Tercero: Mejorar las condiciones del ambiente laboral, por eso se recomienda realizar evaluaciones periódicas del clima laboral y fomentar un ambiente de trabajo saludable, basado en la comunicación efectiva y el respeto mutuo. La mejora del ambiente laboral no solo reducirá el estrés, sino que aumentará la satisfacción personal de los empleados.

Cuarto: Promover la autonomía y el control en el trabajo, ya que es importante otorgar a los profesionales de la salud mayor autonomía en la toma de decisiones y en la organización de sus tareas. Se sugiere la creación de espacios donde los trabajadores puedan aportar ideas y tomar decisiones relacionadas con su labor, lo que incrementará su satisfacción con la vida y su motivación en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga Condezo, J. A., & Priale Villafuerte, N. (2024). Estrés laboral y clima organizacional en los colaboradores de una empresa concesionaria de alimentos, Huancayo, 2023.
- Alvarado Olmedo, L. (2024). Obesidad, cultura e imagen corporal en mujeres saharauis.
- Baghino, G. (2021). Satisfacción vital y felicidad en primera y segunda ola de COVID-19. Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, 28, 1–15. Recuperado de https://www.psi.uba.ar/publicaciones/anuario/trabajos_completos/28/baghino.pdf
- Bravo Vasquez, T. (2024). Síndrome de burnout y satisfacción en el trabajo del profesional de enfermería del Hospital Provincial Belén de Lambayeque, 2022.
- Brito Sancho, J. A. (2024). Estrés laboral como factor de riesgo en la salud mental de médicos del área de emergencia y terapia intensiva (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
- Cabrera Izquierdo, Ú., & Rojas Burga, K. (2024). Calidad y satisfacción de vida en profesionales de enfermería en un hospital de Lima Metropolitana, 2024 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPeU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/8dd0660a-066d-4e54-9363-9f7f163a72ac>
- Cano Correa, C. A., Jaimes Parada, E. C., & Echeverry Cuellar, J. P. (2024). Estrés laboral y el síndrome de burnout en trabajadoras domésticas de Colombia-Revisión documental sobre el estrés laboral en trabajadoras domésticas en Colombia (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Carranza Patiño, M. S., Urdánigo Zambrano, J. P., & González Osorio, B. B. (2024). Metodología de la investigación y análisis cuantitativo.
- Carrillo Valencia, V. (2022). Satisfacción laboral y su relación con la calidad de vida del personal de salud del centro de salud Breña, Lima – 2022

[Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener].
Repositorio Institucional UPNW.
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/5c330d8b-8933-476a-8c2a-328a45a6ee55>

- Chávez Zavaleta, A. P., & Sáenz Vásquez, L. A. (2022). Asociación entre el estilo de vida saludable y estrés laboral en médicos de un distrito de Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Integrativa*, 7(4).
<https://doi.org/10.26722/rpmi.2022.v7n4.693>
- Chong Bartra, A. M. (2024). Procedimientos administrativos y oferta de servicios a pacientes de hemodiálisis en la Clínica Equilux Tarapoto, 2024.
- CHONTA, E. R. (2024). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en el personal administrativo de una institución pública (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Flores Olave, R. (2024). Felicidad y desesperanza en trabajadores sexuales asistentes al Centro de Referencia de Infecciones de Transmisión Sexual en un hospital público de la Ciudad del Cusco–2019.
- Florez, D. F., Perez, L. G., Fernández, J. D., & Parraga, J. F. (2024). Satisfacción laboral, estrés laboral y clima organizacional en el área de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud Del Niño-Breña. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 17(1), 16-24.
- Gómez Vargas, L. D. (2024). Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación del área comercial de una empresa del sector salud en Bucaramanga.
- González del Valle, Y. E. (2024). Estrés académico y bienestar psicológico en estudiantes de medicina (Doctoral dissertation, Universidad de San Carlos de Guatemala).
- González, M. L., Rodríguez, P. A., & Pérez, J. F. (2024). Relación entre gratitud, satisfacción con la vida y resiliencia en adultos colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, 27(1), 45–60. Recuperado de <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/4679>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hinostroza, E. M. F., & Velazco, D. J. M. (2024). Metodología para la Elaboración del Proyecto Integrador de Saberes en Ciencias Experimentales: Un enfoque teórico-práctico. *Revista Social Fronteriza*, 4(4), e44345-e44345.
- Huillca Humpire, L. D. (2024). Evaluación del ruido ambiental y su influencia en la salud de los trabajadores del Proyecto “Hilario Mendivil” del Plan Copesco 2023.
- JIMÉNEZ, I. (2024). Metodología de la investigación: triángulos para su construcción. Ediciones de la U.
- Kabak, H., & Sunman, G. (2025). The Effect of Job Stress on Life Satisfaction in Healthcare Workers. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 8(1), 224–236.
https://www.researchgate.net/publication/390275198_The_Effect_of_Job_Stress_on_Life_Satisfaction_in_Healthcare_Workers
- Lavandera Villarreal, A. J. (2024). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los colaboradores de la Clínica Bahía, Nuevo Chimbote, 2023.
- Macedo Álvarez, J., Castillo Rojas, L., Vargas Díaz, M., & Gamarra Sánchez, C. (2023). Satisfacción con la vida como predictor de la calidad de vida en el trabajo y el rendimiento laboral en trabajadores de salud. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(1), 45–60.
<https://doi.org/10.14718/ACP.2023.26.1.3>
- Martínez Jines, S. M., Chantong Cabrera, K. L., Naranjo Ríos, E. L., & Parra Martínez, J. C. (2024). Estudio del burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud en un hospital en Ecuador. *Revista Vive*, 9(2), 1–12. Recuperado de <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/532>
- Moreno, A. M. L., & Alcover, C. M. (2024). Capítulo 1 bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores: situación actual e introducción a la práctica y la investigación en Iberoamérica. Bienestar, salud, calidad de vida y

- preparación para el retiro de los trabajadores mayores: Investigación y práctica en Iberoamérica, 1.
- Nayibe, R., & Mendoza, C. (2024, April). La educación a distancia en la enseñanza y aprendizaje de la metodología de la investigación. In vigsalud2024.
- Paz Ureña, J. E. (2024). Proceso emocional en la atención prehospitalaria, servicio de enfermería, Hospital Andrés Isola, Puerto Madryn 2024 (Bachelor's thesis, Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud).
- Plazas Beltrán, L. M., Jiménez, C. V., & Romero Diaz, C. V. (2023). Estrés Laboral en el área de la Salud.
- Quiceno Zapata, M. A., Chavarriaga Barrios, P., & Correa Pérez, L. D. (2024). Estrategias de afrontamiento en un grupo de auxiliares de despacho de la empresa Industrias medicas Sampedro con síntomas de estrés en el municipio de Medellín en el año 2024 (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Ramírez Zhindón, M. del R., & Calva Camacho, E. A. C. C. (2023). Correlatos entre el estrés laboral crónico y la satisfacción por la vida según la percepción de una muestra de profesionales de la salud. AXIOMA, 1(28), 5–9. <https://doi.org/10.26621/ra.v1i28.733>
- Rico Silva, S. S., & Gutiérrez Romero, A. (2024). Efectos del Acoso Laboral en el Sector Salud (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).
- Rodríguez Rodríguez, A. (2023). Riesgos en salud mental y variables de protección en estudiantes universitarios.
- ROJAS, J. A. M. (2024). Calidad de dieta y estrés en adolescentes de una institución educativa privada en el contexto de la pandemia por COVID-19, Lima (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Ruiz Carrión, Y. H. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales y calidad de vida en el personal del cuerpo de bomberos en la provincia de Santa Elena (Master's thesis).

- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (5.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Sánchez de Monterroso, M. C. (2024). Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo.
- Sanín, F. G. (2024). Colombia: peligros y pandemia. A marchas forzadas: Mecanismos sociales y democracia en épocas de pandemia, 101.
- Tamayo y Tamayo, M. (2005). El proceso de investigación científica. Limusa.
- Terrones Morillos, L. K. (2024). Nivel de la salud mental en el personal sanitario del Centro de Salud el Bosque, Chiclayo 2023.
- Tolentino Inocente, M. H., & Santos Huerta, M. R. (2024). Consumo de ivermectina en la pandemia, lavado de manos y crianza de animales asociados a frecuencia de parasitosis intestinal en alumnos del 4° y 5° de primaria de la IE César Vallejo Castillo Grande-Tingo María 2022.
- Valverde Lucio, M. V. (2024). Efecto de la sobre carga laboral en el personal de enfermería del Hospital Básico de Jipijapa (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).
- Vásquez Mantari, G. (2024). Integración trabajo vida en médicos egresados de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo 2020-2022.
- Vila Mendoza, J. L. (2023). Satisfacción con la vida y estilos de afrontamiento al estrés en estudiantes universitarios de psicología de una universidad privada - Huancayo, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional UContinental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13353/1/IV_FHU_501_TE_Vila_Mendoza_2023.pdf
- Villamar, J. D. C., Molina, E. J. B., González, G. I. S., & Silva, J. A. C. (2024). Polifarmacia, influencia en la comunidad en tiempos de covid 19: causas y desafíos. Revista Social Fronteriza, 4(4), e44382-e44382.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|---|---|
| <p>Problema general ¿Cómo se relaciona el estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san Jose chincha, 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la carga de trabajo y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025? ¿Cómo se relaciona el ambiente laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025? ¿Cómo se relaciona la autonomía y</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025. Determinar la relación entre ambiente laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.</p> | <p>Hipótesis general Existe relación significativa entre estrés laboral y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el trabajo y la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre el ambiente laboral y la satisfacción con la vida en</p> | <p>Variable 1: Estrés laboral</p> <p>Dimensiones: - Carga de trabajo - Ambiente laboral - Autonomía y control</p> <p>Variable 2: Satisfacción con la vida</p> <p>Dimensiones: - Bienestar personal - Relaciones sociales - Equilibrio trabajo – vida personal</p> | <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación: básica</p> <p>Nivel de Investigación: correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 190 trabajadores</p> <p>Muestra: 190 trabajadores</p> <p>Técnica e instrumentos: El dato se procesó en hoja de cálculo de Excel avanzado</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de datos Prueba de normalidad Estadístico de correlación</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>control con la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025?</p> | <p>Determinar la relación entre la autonomía y control con la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.</p> | <p>profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre la autonomía y control con la satisfacción con la vida en profesionales de la salud del hospital san José chincha, 2025.</p> | | |
|--|--|---|--|--|

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

I. DATOS INFORMATIVOS.

EDAD: **SEXO:** a) Masculino () b) Femenino ()

GRADO DE INSTRUCCIÓN:

a) Primaria () b) Secundaria () c) Superior ()

II. ESTRÉS LABORAL

| | Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|--|---|---|---|---|---|
| | Dimensión 1: Carga de trabajo | | | | | |
| 1 | "En una semana promedio, trabajo más de 40 horas." | | | | | |
| 2 | "Me resulta difícil cumplir con mis tareas dentro del horario laboral estándar debido a la cantidad de horas que trabajo." | | | | | |
| 3 | "Atiendo un número de pacientes que supera regularmente mi capacidad de manejo eficiente." | | | | | |
| 4 | "El número de pacientes que atiendo en un turno afecta mi capacidad para proporcionar una atención de calidad." | | | | | |
| 5 | "Realizo tareas administrativas adicionales que me impiden dedicar tiempo suficiente a la atención de pacientes." | | | | | |
| 6 | "Las tareas administrativas adicionales son una fuente significativa de estrés en mi carga de trabajo diaria." | | | | | |
| | Dimensión 2: ambiente laboral | | | | | |
| 7 | "Las instalaciones en mi lugar de trabajo están bien mantenidas y en buen estado." | | | | | |
| 8 | "Las condiciones físicas del entorno de trabajo (como la iluminación, ventilación y ergonomía) | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | son adecuadas para realizar mis tareas eficientemente." | | | | | |
| 9 | "Mantengo relaciones profesionales positivas con mis colegas." | | | | | |
| 10 | "Recibo retroalimentación constructiva y apoyo de mis superiores cuando lo necesito." | | | | | |
| 11 | "Siento que tengo un buen apoyo social de mis compañeros de trabajo cuando enfrento desafíos laborales." | | | | | |
| 12 | "El ambiente laboral fomenta una cultura de colaboración y ayuda mutua entre los miembros del equipo." | | | | | |
| | Dimensión 3: Autonomía y control | | | | | |
| 13 | "Tengo suficiente libertad para tomar decisiones clínicas importantes en mi trabajo." | | | | | |
| 14 | "Puedo actuar de manera autónoma cuando se trata de decisiones relacionadas con el tratamiento de los pacientes." | | | | | |
| 15 | "Participo activamente en la planificación y organización de mi carga de trabajo." | | | | | |
| 16 | "Mis opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta al planificar las actividades y responsabilidades laborales." | | | | | |
| 17 | "Siento que tengo un buen control sobre cómo realizo las tareas que se me asignan." | | | | | |
| 18 | "Tengo la capacidad de ajustar mis métodos de trabajo según mis necesidades y preferencias personales." | | | | | |

III. SATISFACCIÓN CON LA VIDA

| N° | DIMENSIÓN 1: Bienestar personal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 | "Siento que el nivel de estrés en mi trabajo es manejable y no me resulta abrumador." | | | | | |
| 2 | "Me siento estresado con frecuencia debido a las demandas de mi trabajo." | | | | | |
| 3 | "Experimenta con frecuencia sentimientos positivos durante mi jornada laboral." | | | | | |
| 4 | "Me siento satisfecho y contento con el trabajo que realizo en mi entorno laboral." | | | | | |
| 5 | "He experimentado trastornos emocionales (como ansiedad o depresión) debido a mi trabajo." | | | | | |
| 6 | "Mi trabajo me provoca sentimientos negativos que afectan mi bienestar emocional." | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Relaciones sociales | | | | | | |
| 7 | "Mantengo relaciones de alta calidad y apoyo con mis colegas en el entorno laboral." | | | | | |
| 8 | "Las interacciones con mis compañeros de trabajo son en general positivas y constructivas." | | | | | |
| 9 | "Siento que cuento con una red de apoyo sólida dentro de mi entorno laboral." | | | | | |
| 10 | "Mis colegas están dispuestos a ofrecerme apoyo cuando enfrento desafíos en el trabajo." | | | | | |
| 11 | "Participo con regularidad en actividades sociales con mis compañeros de trabajo fuera del horario laboral." | | | | | |
| 12 | "Siento que la comunicación y la colaboración con mis compañeros de trabajo es fluida y efectiva." | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Equilibrio Trabajo-Vida Personal | | | | | | |
| 13 | "Tengo suficiente tiempo libre fuera del trabajo para disfrutar de actividades personales y familiares." | | | | | |
| 14 | "Mi carga de trabajo me permite dedicar tiempo adecuado a mis intereses y pasatiempos." | | | | | |
| 15 | "Estoy satisfecho con la forma en que gestiono mi tiempo entre el trabajo y otras responsabilidades personales." | | | | | |
| 16 | "Puedo equilibrar de manera efectiva mis responsabilidades laborales y mis compromisos personales." | | | | | |
| 17 | "El trabajo tiene un impacto negativo mínimo en mi vida personal y en mis relaciones familiares." | | | | | |
| 18 | "Siento que el tiempo que dedico al trabajo afecta de manera significativa mi bienestar y mi tiempo con la familia y amigos." | | | | | |

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSE CHINCHA, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario de estrés laboral

Nombre del Experto: Estrada Alomia, Erika Roxana

Grado Académico: Maestro

N° de celular: 922 216 897

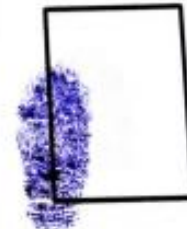
Correo Electrónico: erikaestrada123derecho@hotmail.com

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|---------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | cumple | ninguna |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | cumple | ninguna |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | cumple | ninguna |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | cumple | ninguna |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | cumple | ninguna |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | cumple | ninguna |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos técnicos del tema investigado | cumple | ninguna |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | cumple | ninguna |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | cumple | ninguna |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | cumple | ninguna |

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Nombre y Apellido del Experto: Erika Roxana Estrada Alomia
 No. DNI: 09904133
 PSICOLOGA
 C.Ps.P 12224



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSE CHINCHA, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción con la vida

Nombre del Experto: Estrada Alomia, Erika Roxana

Grado Académico: Maestro

N° de celular: 922 216 897

Correo Electrónico: erikaestrada123derecho@hotmail.com

V. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|---------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Sí cumple | - |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Sí cumple | - |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Sí cumple | - |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Sí cumple | - |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Sí cumple | - |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Sí cumple | - |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Sí cumple | - |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Sí cumple | - |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Sí cumple | - |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Sí cumple | - |

VI. OBSERVACIONES GENERALES


Erika Roxana Estrada Alomia
C. Ps. P 12224

Nombre y Apellido del Experto: Erika Roxana Estrada Alomia, Erika Roxana
No. DNI: 09904133



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

VII. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSE CHINCHA, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario de estrés laboral

Nombre del Experto: Pereyra Quiñones, Jose Luis

Grado Académico: Maestro


N° de celular: 968306885

Correo Electrónico: josepereyra2025@outlook.com

VIII. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación | |
|--------------------|---|-------------------|----------------------|
| | | Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | cumple | ninguna |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | cumple | ninguna |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | cumple | ninguna |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | cumple | ninguna |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | cumple | ninguna |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | cumple | ninguna |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | cumple | ninguna |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | cumple | ninguna |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | cumple | ninguna |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | cumple | ninguna |

IX. OBSERVACIONES GENERALES


Mgtr. Jose Luis Pereyra Quiñones
PSICOLOGO COLEGIADO

Nombre y Apellido del Experto: Pereyra Quiñones, Jose Luis
No. DNI: 08004265



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

X. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSE CHINCHA, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción con la vida

Nombre del Experto: Pereyra Quiñones, Jose Luis

Grado Académico: Maestro

N° de celular: 968306885

Correo Electrónico: josepereyra2025@outlook.com

XI. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO SATISFACCIÓN CON LA VIDA

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Si cumple | - |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Si cumple | - |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Si cumple | - |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Si cumple | - |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Si cumple | - |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Si cumple | - |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Si cumple | - |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Si cumple | - |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Si cumple | - |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Si cumple | - |

XII. OBSERVACIONES GENERALES


Mgtr. Jose Luis Pereyra Quiñones
PSICOLOGO COLEGIADO
C. Ps. 04639

Nombre y Apellido del Experto: Pereyra Quiñones, Jose Luis
No. DNI: 08004265



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

XIII. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSE CHINCHA, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Estrés laboral

Nombre del Experto: Barboza Zelada, Luis Alberto

Grado Académico: Doctor

N° de celular: 928 995 396

Correo Electrónico: LuisbarbozaAbogado@gmail.com

XIV. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | cumple | ninguna |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | cumple | ninguna |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | cumple | ninguna |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | cumple | ninguna |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | cumple | ninguna |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | cumple | ninguna |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | cumple | ninguna |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | cumple | ninguna |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | cumple | ninguna |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | cumple | ninguna |

XV. OBSERVACIONES GENERALES


Alberto Barboza Zelada
Nombre y Apellido del Experto: Barboza Zelada, Luis Alberto
No. DNI: 20181614 C.Ps.P 3516



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

XVI. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSE CHINCHA, 2025

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción con la vida

Nombre del Experto: Barboza Zelada, Luis Alberto

Grado Académico: Doctor

N° de celular: 928 995 396

Correo Electrónico: LuisbarbozaAbogado@gmail.com

XVII. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA

| Aspectos a Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas a corregir |
|--------------------|---|------------------------------|----------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Si cumple | - |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Si cumple | - |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Si cumple | - |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Si cumple | - |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Si cumple | - |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Si cumple | - |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Si cumple | - |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Si cumple | - |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Si cumple | - |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Si cumple | - |

XVIII. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre y Apellido del Experto: Barboza Zelada, Luis Alberto
No. DNI: 20181614 C.P.S.P. 3516



Anexo 4: Base de datos

Variable estrés laboral

| I D | GENE RO | CONSENTIMI ENTO | EDA D | E 1 | E 2 | E 3 | E 4 | E 5 | E 6 | E 7 | E 8 | E 9 | E 0 | E1 1 | E1 2 | E1 3 | E1 4 | E1 5 | E1 6 | E1 7 | E1 8 |
|--------|------------|--------------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 1 | Sí | 25 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | Sí | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | Sí | 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | Sí | 25 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 5 | 1 | Sí | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | Sí | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 1 | Sí | 36 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 2 | Sí | 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 1 | Sí | 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 0 | 2 | Sí | 35 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 1 | 1 | Sí | 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 2 | 1 | Sí | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 3 | 1 | Sí | 32 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 4 | 2 | Sí | 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 5 | 1 | Sí | 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 6 | 2 | Sí | 42 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 17 | 1 | Sí | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | Sí | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | 2 | Sí | 26 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 20 | 2 | Sí | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 1 | Sí | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 1 | Sí | 25 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 23 | 2 | Sí | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 24 | 1 | Sí | 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | Sí | 46 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 26 | 2 | Sí | 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 1 | Sí | 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 1 | Sí | 28 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 29 | 2 | Sí | 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 2 | Sí | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Anexo 5: Documentos administrativos

CARTA DE PRESENTACION DE LA UAI



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Chincha Alta, 12 de Setiembre del 2025

OFICIO N°1970-2025-UAI-FCS

Dr. Miguel Ángel Saldaña Gutierrez
Director Ejecutivo
HOSPITAL SAN JOSÉ DE CHINCHA
Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de su trabajo de investigación como parte de la asignatura de investigación matriculada, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que la estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de la estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



SOLICITUD QUE UD REALIZO AL HOSPITAL DE CHINCHA



1.-SUMILLA:

| | |
|---|--|
| 2.-DEPENDENCIA O AUTORIZACION A QUIEN SE DIRIGE: <i>Dr. Miguel Angel Saldana Gutierrez</i> | |
| 3.-DATOS DEL USUARIO NOMBRES Y APELLIDOS <i>Amondo Yudith Gonzalez Ramirez</i> | |
| 3.1.-DNI: <i>41213422</i> | 3.2.- DOMICILIO: <i>Calle Quebranta #525 - Chíncha</i> |
| 3.3.-DISTRITO Y PROVINCIA: <i>Chíncha</i> | 3.4.-TELEFONO,FUO,CELULAR Y EMAIL: <i>989 660 826</i> |
| 4.-FUNDAMENTO DEL PEDIDO: <i>Solicito el permiso para ejecutar mis instrumentos de tesis titulada "Estrés laboral y satisfacción con la vida en profesionales de la Salud del Hospital San José Chíncha, 2025"</i> | |
| 5.- DOCUMENTO QUE SE ADJUNTA: <i>carta de presentación de la Universidad Autónoma de la</i> | |
| 6.- LUGAR Y FECHA: <i>Chíncha 19 de septiembre del 2025</i> | 7.- FIRMA DEL USUARIO: <i>[Firma manuscrita]</i> |
| SOLICITANTE: | GOBIERNO REGIONAL DE ICA HOSPITAL SAN JOSE - CHINCHA TRÁMITE DOCUMENTARIO RECEPCIÓN 19 SEP. 2025 RECIBIDO: _____ HORA: _____ Reg: <i>13891</i> |
| ADJUNTO: <i>carta de presentación</i> | |

RESPUESTA DEL HOSPITAL



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"



CONSTANCIA DE ACEPTACION

EL JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
DE LA UNIDAD EJECUTORA 401 – HOSPITAL "SAN JOSE" DE CHINCHA

HACE CONSTAR:

Que, la Srta. GONZALES RAMIREZ AMANDA YUDITH con DNI N° 41118422, alumna de la UNIVERSIDAD PRIVADA AUTONOMA DE ICA, de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA; quien ha solicitado la autorización para la realización de recojo de información para la elaboración de Tesis, denominada "ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSÉ CHINCHA, 2025". Y visto a la viabilidad la Unidad de Docencia e Investigación A
UTORIZA Y ACEPTA la solicitud del recojo de información, por lo que se solicita a las áreas involucradas brindas las facilidades correspondiente.

Chincha Alta, 24 de setiembre del 2025.

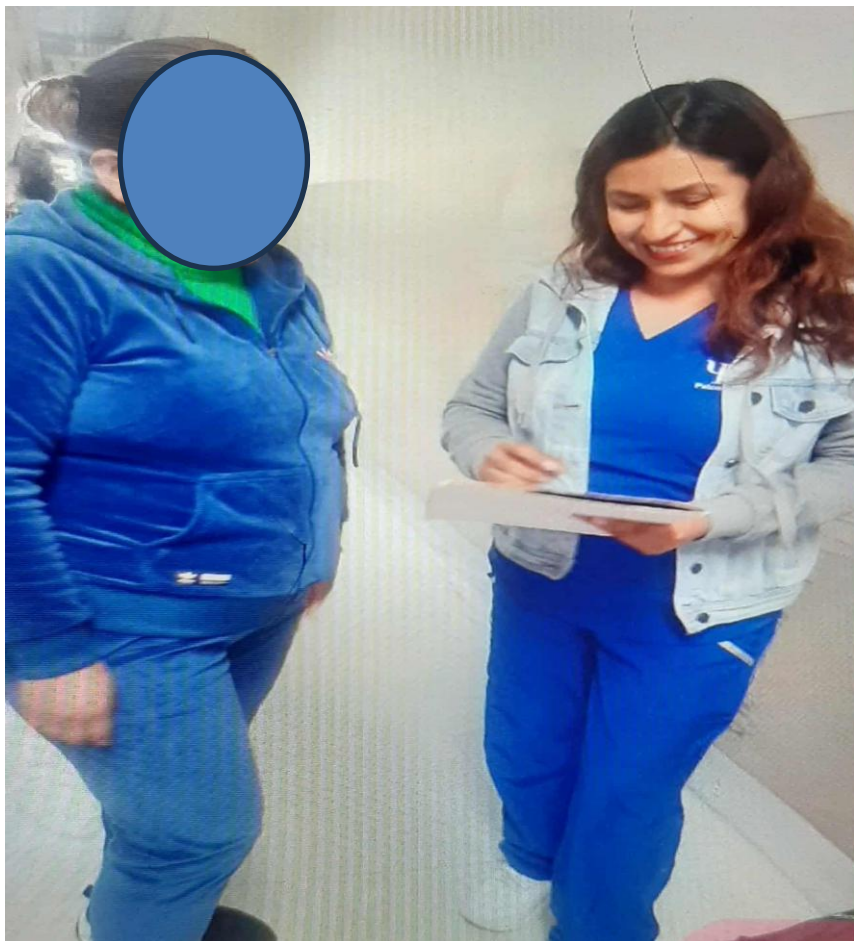
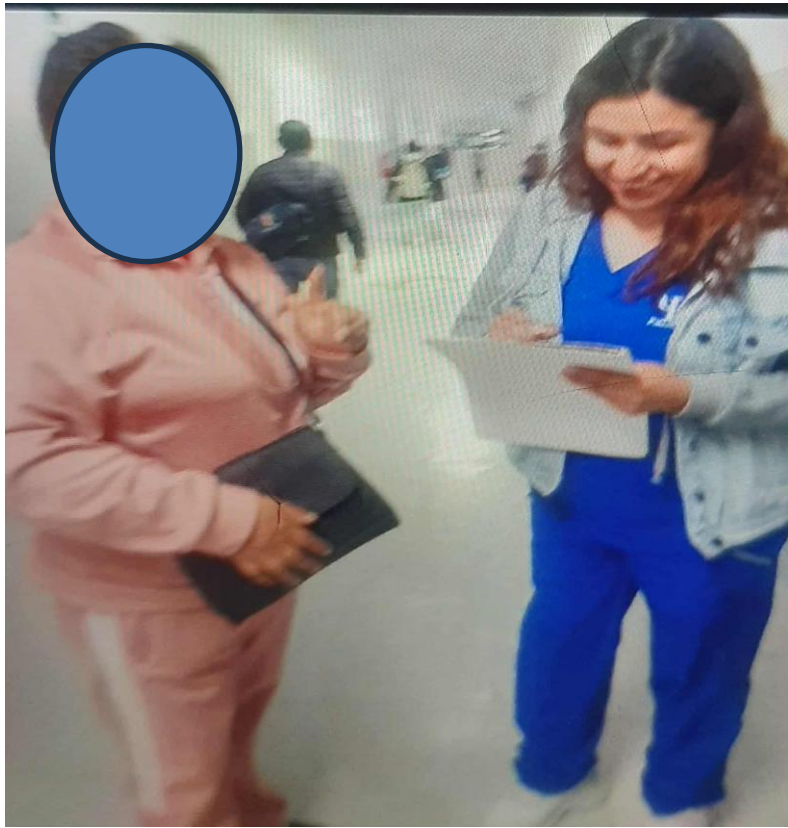
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
UNIDAD EJECUTORA 401 HOSPITAL "SAN JOSE" - CHINCHA
Lic. Adm. JOSÉ MIGUEL MATIAS ROJAS
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
CLAD. N° 29084

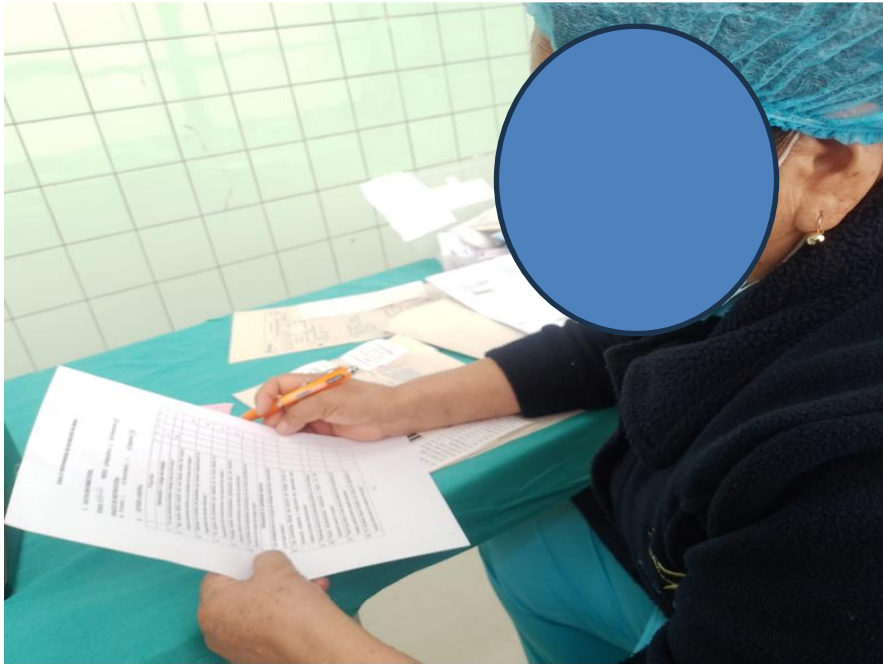
MASG/DE-HSJCH
JMMR/JUADI
Exp. 13891

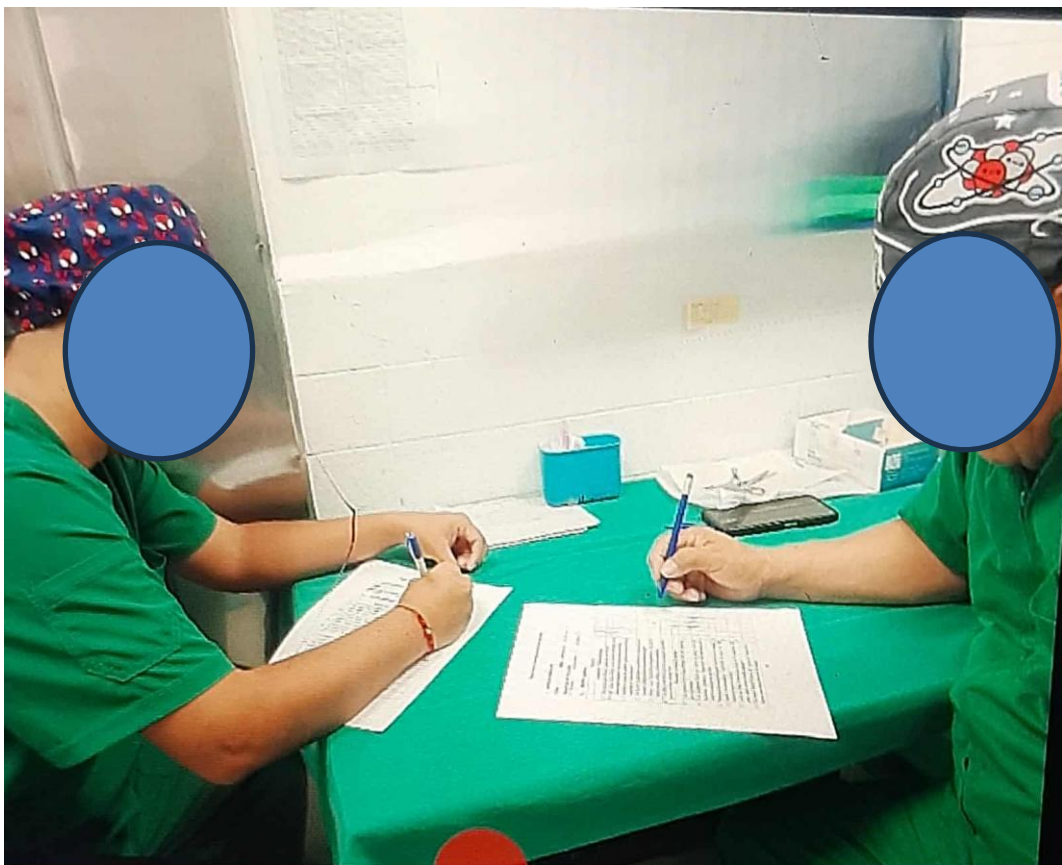
DIRECCION REGIONAL DE SALUD ICA
Dirección Ejecutiva
GOBIERNO REGIONAL DE ICA
Av. Abelardo Alva Maúrtua N° 600
Ica - Chincha

Anexo 6: Evidencias fotográficas









Anexo 7: Informe de Turnitin al 28% de similitud






11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

| | | | |
|-----------|---------------------|---|-----|
| 1 | Internet | repositorio.autonemadeica.edu.pe | 3% |
| 2 | Trabajos entregados | Mountain Lakes High School on 2023-09-29 | 1% |
| 3 | Internet | dspace.unitru.edu.pe | <1% |
| 4 | Internet | hdl.handle.net | <1% |
| 5 | Internet | www.repositorio.autonemadeica.edu.pe | <1% |
| 6 | Trabajos entregados | Universidad Privada del Norte on 2024-11-15 | <1% |
| 7 | Trabajos entregados | Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-04 | <1% |
| 8 | Internet | alicia.concytec.gob.pe | <1% |
| 9 | Trabajos entregados | Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25 | <1% |
| 10 | Internet | core.ac.uk | <1% |
| 11 | Trabajos entregados | Universidad del Istmo de Panamá on 2024-08-21 | <1% |

| | | | |
|----|---------------------|---|-----|
| 12 | Internet | repositorio.ucv.edu.pe | <1% |
| 13 | Trabajos entregados | POSGRADO on 2025-08-19 | <1% |
| 14 | Trabajos entregados | Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-11 | <1% |
| 15 | Trabajos entregados | Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion on 2025-09-05 | <1% |
| 16 | Internet | repositorio.usmp.edu.pe | <1% |
| 17 | Trabajos entregados | Dewey University on 2023-07-01 | <1% |
| 18 | Trabajos entregados | SHAPE (VTC college) on 2024-07-29 | <1% |
| 19 | Trabajos entregados | Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-27 | <1% |
| 20 | Trabajos entregados | Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-06-01 | <1% |
| 21 | Internet | rpmI.pe | <1% |
| 22 | Internet | www.sclelo.org.bo | <1% |
| 23 | Trabajos entregados | Universidad Autónoma de Ica on 2024-04-15 | <1% |
| 24 | Trabajos entregados | Universidad Nacional Federico Villarreal on 2024-12-10 | <1% |
| 25 | Internet | dlalnet.unirioja.es | <1% |

| | | | |
|----|---------------------|--|-----|
| 26 | Internet | repositorio.uileam.edu.ec | <1% |
| 27 | Trabajos entregados | umb on 2024-10-28 | <1% |
| 28 | Trabajos entregados | Centro Universitario Villanueva on 2025-02-07 | <1% |
| 29 | Trabajos entregados | Facultad de Ciencias Económicas Universidad de San Carlos de Guatemala on 202... | <1% |
| 30 | Trabajos entregados | Universidad Abierta para Adultos on 2024-10-16 | <1% |
| 31 | Trabajos entregados | Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-12 | <1% |
| 32 | Trabajos entregados | Universidad Internacional de la Rioja on 2025-06-10 | <1% |
| 33 | Trabajos entregados | Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador on 2024-08-28 | <1% |
| 34 | Trabajos entregados | Universidad TechMilenio on 2024-08-09 | <1% |
| 35 | Trabajos entregados | Universidad Tecnológica del Perú on 2025-03-31 | <1% |
| 36 | Trabajos entregados | Universidad Tecnológica Indoamerica on 2025-02-04 | <1% |
| 37 | Trabajos entregados | Universidad de San Martín de Porres on 2024-07-19 | <1% |
| 38 | Internet | dspace.unach.edu.ec | <1% |
| 39 | Internet | eprints.uanl.mx | <1% |

| | | |
|-----------------------------|----------|-----|
| 40 | Internet | |
| repositorio.uwliener.edu.pe | | <1% |
| <hr/> | | |
| 41 | Internet | |
| www.editverse.com | | <1% |