

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO
QUIRÚRGICO. HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA –
ÁNCASH, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

AUTORAS

AIMARA MAYERLING CARAPA CARRASQUEL.

ROSALYN AURORA MÁRQUEZ ALVARADO.

OWENS MARIGOT RAMÍREZ TUYA.

ASESOR

MG. BRAULIO PEDRO ESPINOZA FLORES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO**

Callao, 2024

PERÚ



"ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA – ÁNCASH, 2023"



Nombre del documento: TESIS FINAL CARAPA-RAMIREZ-MARQUEZ.docx
ID del documento: 4986f651b35e33c5765aa43d833947eba53a271b
Tamaño del documento original: 217,82 kB
Autor: AIMARA CARAPA CARRASQUEL

Depositante: AIMARA CARAPA CARRASQUEL
Fecha de depósito: 30/6/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 1/7/2024

Número de palabras: 11.569
Número de caracteres: 77.705

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.unitru.edu.pe 10 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (500 palabras)
2	cybertesis.unmsm.edu.pe 8 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (543 palabras)
3	repositorio.unheval.edu.pe 15 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (450 palabras)
4	repositorio.unasam.edu.pe 6 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (462 palabras)
5	LOPEZ-PALACIOS-SILVA.docx "ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PRO..." El documento proviene de mi biblioteca de referencias 47 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (350 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	cybertesis.unmsm.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	BARRA- GABRIEL.docx INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y ACTITUD HACIA LA L... El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
3	1library.co Top PDF Hospital victor lazarte echegaray - 1Library.Co https://1library.co/subject/hospital-victor-lazarte-echegaray	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
4	cybertesis.unmsm.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
5	revista.uniandes.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Escuela Profesional de Enfermería de la Segunda Especialidad de Centro Quirúrgico.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN. Facultad de Ciencias de la Salud

TÍTULO Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023

AUTORAS / CÓDIGO ORCID / DNI

Aimara Mayerling Carapa Carrasquel. CÓDIGO 2381260086 C.E. 005288506

Rosalyn Aurora Márquez Alvarado. CÓDIGO 2381260754 DNI 15861859

Owens Marigot Ramírez Tuya. CÓDIGO 2381260273 DNI 31671860

ASESOR / CÓDIGO ORCID / DNI

Mg. Espinoza Flores Braulio Pedro. CÓDIGO ORCID 0000-0002-5855-9750.

DNI 15720103

LUGAR DE EJECUCIÓN Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Profesional de Enfermería

ENFOQUE. Cuantitativo

DISEÑO: no experimental

TIPO: Aplicada

TEMA OCDE Ciencia de la Salud/ Enfermería 3.03.03

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN

- Dra. Nancy Chalco. Presidenta
- Mg. José Luis Salazar. Secretario
- Dra. Agustina Moreno. Vocal

ASESOR: Mg. Espinoza Flores Braulio Pedro.

Nº de Libro:06

Nº de Folio:363

Nº de Acta:91

Fecha de Aprobación de la tesis: 16 de agosto del 2024.

Resolución del Decanato Nº224

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

CXXI CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 91-2024

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

Siendo las 16:00 horas del **viernes 16 de agosto del 2024**, mediante el uso de la Plataforma Virtual Google Meet, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del CXXI Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO	PRESIDENTA
MG. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE	SECRETARIO
DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN	VOCAL

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada **ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA – ANCASH, 2023.**

Presentado por el (la) los (las) tesista (s):

- **CARAPA CARRASQUEL AIMARA MAYERLING**
- **MARQUEZ ALVARADO ROSALYN AURORA**
- **RAMIREZ TUYA OWENS MARIGOT**

Para optar el Título Profesional en **ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.**

Terminada la sustentación, los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas satisfactoriamente; en consecuencia el Jurado de Sustentación, acordó **APROBAR** por **UNANIMIDAD** con la escala de calificación cualitativa **MUY BUENO** y calificación cuantitativa (17) **DIECISIETE** de conformidad con el Art. 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU de fecha 15 de junio de 2023, dándose por culminado el acto de sustentación, siendo las 16:30 horas del mismo día.

Callao, 16 de agosto del 2024


.....
Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO
Presidenta


.....
Mg. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE
Secretario


.....
Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGON
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedicamos, primeramente

A DIOS, nuestro creador ya que nos da la vida y salud para conseguir estos logros, pese a las circunstancias que se presentan.

A NUESTRAS MADRES, quienes nos inculca trabajo, valores, y honestidad cada día para dar lo mejor de nosotras mismas.

A NUESTROS ESPOSOS E HIJOS, quienes Dios los puso en nuestros caminos; Convirtiéndose en nuestra fuerza y razón para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa en la realización de esta tesis, Sin su apoyo incondicional y orientación, este logro no habría sido posible.

a la Universidad Nacional del Callao, por brindarnos sus enseñanzas, habernos permitidos estudiar de manera virtual, ya que la situación de la que vivimos fuera de la capital, no hubiera sido factible por la distancia geográfica, siendo condescendientes de nuestra situación.

También de manera especial a nuestro asesor de tesis, el Mg. Espinoza Flores Braulio Pedro, por su guía experta, paciencia y dedicación en cada etapa de este proceso.

Igualmente, a nuestras familias, el profundo reconocimiento por su amor y apoyo inquebrantable durante este proceso; que nos incentivaron a perseverar en nuestro camino, Sus palabras de aliento y respaldo incondicional fueron cruciales para superar los momentos de dificultad.

Finalmente, pero no menos importante, nos reconocemos a nosotras misma, por este logro; porque a lo largo de este proceso, afrontamos retos y adversidades, pero nunca dejamos de tener presente nuestra meta final; la entrega, tenacidad y entusiasmo por la investigación nos permitieron culminar la tesis con éxito.

Las Autoras

ÍNDICE DE INFORME FINAL

INDICE DE CONTENIDOS DE TABLAS	3
INDICE DE CONTENIDOS DE GRAFICOS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Objetivos	13
1.4. Justificación de la investigación.....	13
1.5. Delimitación de la investigación.....	14
II: MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes	15
2.2 Base Teórica	19
2.3 Marco Conceptual	21
2.4 Definición de términos básicos	28
III: HIPÓTESIS Y VARIABLE	29
3.1 Hipótesis.....	29
3.1.1 Operacionalización de variables.....	30
IV: METODOLOGÍA DEL PROYECTO.....	32
4.1 Diseño metodológico	32
4.2 Método de investigación	32
4.3 Población y muestra	33
4.4 Lugar de estudio y periodo de desarrollo.....	34
4.5 Técnica e instrumento para recolección de información	34
4.6 Análisis y procesamiento de datos	35
4.7 Aspectos éticos en investigación.....	35

V: RESULTADOS	37
Contrastación de hipótesis con estadística descriptiva, inferencial u otra utilizada	37
5.1. Descriptivos	37
5.2. Inferenciales	42
5.3. Otro tipo de resultados estadísticos.....	46
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	47
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	50
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	54
VII. CONCLUSIONES	55
VIII. RECOMENDACIONES	56
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS	65
• Matriz de consistencia	66
• Instrumentos validados	68
• Consentimiento informado	78
• Base de datos.....	79
• Otros resultados	87
• Carta de aceptación.....	90

INDICE DE CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 5.1.1 Estrés Laboral.....	37
Tabla 5.1.2 Relaciones Interpersonales.....	38
Tabla 5.1.3 Relaciones Interpersonales según Inclusión.....	39
Tabla 5.1.4 Relaciones Interpersonales según Control	40
Tabla 5.1.5 Relaciones Interpersonales según Afecto.....	41
Tabla 5.2.1 Relación entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales ...	42
Tabla 5.2.2 Relaciones entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales según Inclusión	43
Tabla 5.2.3 Relación entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales según Control.....	44
Tabla 5.2.4 Relación entre Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales según Afecto	45
Tabla: 5.3.1 Prueba de Shapiro Wilk en relación entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales.....	46

INDICE DE CONTENIDOS DE GRAFICOS

Figura 5.1.1 Estrés Laboral	37
Figura 5.1.2 Relaciones Interpersonales	38
Figura 5.1.3 Relaciones Interpersonales según Inclusión.....	39
Figura 5.1.4 Relaciones Interpersonales según Control	40
Figura 5.1.5 Relaciones Interpersonales según Afecto.....	41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería del Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash, 2023. La metodología fue aplicada, retrospectiva, relacional, no experimental, cuantitativo, corte transversal, con la muestra censal de 36 participantes, se utilizó los cuestionarios de Karasek de JCQ y Firo B. Resultados, en la Variable Estrés Laboral, el 47.2 % (17) presentaron nivel medio, 27.8% (10) nivel bajo y 25.0 (9) nivel alto; con relación a la Variable Relaciones Interpersonales, el 61.1% (22) con nivel medio, un 22.2 (8) con nivel alto, y el 16.7% (6) bajo; con respecto a sus dimensiones, la Inclusión fue de 58.3% (21) medio, 22.2 (8) alto, y 19.4% (7) bajo; en el Control, el 58.3%(21) fue de nivel medio, con 22.2% (8) alto y 19.4 (7) bajo; y finalmente en el Afecto, el 58.3% (21) nivel medio, 25.0%(9) bajo y 16.7% (6) alto. En la prueba de la hipótesis general, mediante la prueba RHO fue de 0.643 y $p= 0.00$; mientras que la hipótesis específica 1, la RHO fue de 0.399 y $p= 0.016$; para la hipótesis específica 2, el valor de RHO fue de 0.586 y $p= 0.00$; finalmente la hipótesis específica 3, RHO fue de 0.510 y $p= 0.001$. Conclusión, existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería de dicha institución.

Palabras clave: Estrés Laboral, Relaciones Interpersonales, Profesional de enfermería del Centro Quirúrgico.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between work stress and the interpersonal relationships of the Nursing Professional of the Surgical Center Service of the Víctor Ramos Guardia-Áncash Hospital, 2023. The methodology was applied, retrospective, relational, non-experimental, quantitative, cross-sectional, with the census sample of 36 participants, the Karasek questionnaires of JCQ and Firo B were used. Results, in the Work Stress Variable, 47.2% (17) presented medium level, 27.8% (10) low level and 25.0 (9) high level; In relation to the Interpersonal Relations Variable, 61.1% (22) with a medium level, 22.2 (8) with a high level, and 16.7% (6) with a low level; Regarding its dimensions, Inclusion was 58.3% (21) medium, 22.2 (8) high, and 19.4% (7) low; in the Control, 58.3% (21) were of medium level, with 22.2% (8) high and 19.4 (7) low; and finally in Affect, 58.3% (21) medium level, 25.0% (9) low and 16.7% (6) high. In the test of the general hypothesis, using the RHO test, it was 0.643 and $p= 0.00$; while for specific hypothesis 1, the RHO was 0.399 and $p= 0.016$; for specific hypothesis 2, the RHO value was 0.586 and $p= 0.00$; Finally, specific hypothesis 3, RHO was 0.510 and $p= 0.001$. Conclusion, there is a statistically significant relationship between work stress and interpersonal relationships of the nursing professional of said institution.

Keywords: Work Stress, Interpersonal Relationships, Nursing Professional of the Surgical Center.

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es un problema que afecta a muchos trabajadores, especialmente en el ámbito de la salud. En el caso del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico, este problema puede ser aún más acentuado debido a la naturaleza de su labor y las relaciones interpersonales que se establecen en su entorno. Por otra parte, las relaciones interpersonales es la interacción entre dos o más personas mediadas por la comunicación, manifestándose a partir de las interacciones entre los individuos, desarrollándose sobre una base emocional (1). Siendo esto, un factor de riesgo para el profesional de enfermería, lo cual repercutirá en la atención hacia el paciente; para mejorar la calidad asistencial, debe ponerse atención en los factores que contribuyen a desarrollar malas relaciones interpersonales en cuanto a comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos. (2) La presencia del estrés en las personas perjudica varias áreas cognitivas, siendo principalmente afectada su salud física y emocional (3). Para Bareiro, el estrés es un estado psíquico del hombre en el que se produce por tiempo prolongado, alteraciones nerviosas fuertes, con un elevado grado de ansiedad y de agitación brusca que afectan el comportamiento del individuo. Este puede generarse por motivos que ocurren en el interior o exterior de las personas y puede ser intermitente, pasajero o crónico; pero de cualquier forma afecta la salud y la conducta (4). Mientras que, para Muñoz, el estrés está asociado a una mezcla entre estímulos y respuestas que pueden ser provocados por agentes tanto positivos como negativos. (5)

Por lo tanto, se entiende por estrés laboral a las condiciones psicológicas o reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento provocadas por la interacción entre una persona y su entorno laboral, que genera elevados niveles de excitación o desasosiego; por lo que se puede decir que se caracteriza por la reacción que presenta un trabajador ante una situación de exigencia laboral a la cual le cuesta hacer frente y, por tanto, causa afectaciones en su salud y bienestar. (6)

Al respecto, el estudio persigue el objetivo, establecer la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

En este contexto, el proyecto está estructurado en 10 apartados:

I Planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, problema, objetivo, justificación, delimitantes, II Marco teórico, antecedentes, bases teóricas, marco conceptual, definición de términos básicos, III hipótesis y variable, Generales y específicos, operacionalización de variables, IV Metodología del proyecto, Diseño metodológico, método de investigación, población y muestra, lugar de estudio, técnica e instrumento de recolección de información, análisis y procesamiento de datos, y aspectos éticos en investigación, V resultados, Contrastación de hipótesis con estadística descriptiva, inferencial u otra utilizada, Resultados descriptivos, Resultados inferenciales, Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la Hipótesis. VI. Discusión de resultados, Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados, Contrastación de los resultados con otros estudios similares, Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes, VII. Conclusiones VIII. Recomendaciones IX. Referencias bibliográficas, y X Anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática:

El estrés laboral y las relaciones interpersonales están interrelacionados, siendo fuentes importantes de estrés en el ámbito laboral. Se considera el riesgo psicosocial más común y global en el mundo del trabajo, afectando la salud y el bienestar de los trabajadores. Este fenómeno puede desencadenar respuestas fisiológicas y emocionales que impactan la productividad laboral. Por otro lado, las relaciones interpersonales en el trabajo pueden generar estrés debido a emociones intensas, imprevisibilidad, amenazas percibidas y complejidad en las interacciones. La comunicación efectiva juega un papel crucial en la gestión del estrés conectado con las relaciones interpersonales, siendo fundamental para establecer relaciones saludables y minimizar el estrés en las interacciones diarias. (7) (8)

A nivel mundial, el estrés laboral es considerado una de las enfermedades más usuales y graves en los profesionales de salud, según la Organización Mundial de la Salud 2022, en Europa un 44.1% de enfermeras fueron afectadas de sobrecarga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental. (9)

Por otra parte, la Organización Panamericana de Salud en el 2019, realizó un estudio referente a las condiciones de trabajo en América central, encontrando que el 10% de los encuestados están constantemente bajo estrés o tensión, pérdida de sueño, debido a sus preocupaciones por la situación de trabajo que afronta. (10)

La organización Internacional de Trabajo, en el año 2019, publicó un artículo sobre la “Prevalencia e impacto de estrés laboral en países de Latinoamérica”, dando a conocer los siguientes resultados, en Argentina un 26.7% presentaron tensión y cansancio emocional por la demanda laboral. En Brasil un 14% dejó su trabajo, finalmente en Chile el 27.9% presentó estrés y depresión. Por otro lado, el estrés laboral en los profesionales de salud causó un 72% de agotamiento emocional, el 96% tuvo tensión muscular, y un 90% nerviosismo y angustia, 85% padece del trastorno del sueño, 87% sufrió de dificultades de concentración; por

lo tanto, 7 de cada 10 trabajadores tienen dificultades para tomar decisiones. (11)

Igualmente, estudios realizados en Bolivia realizado en el 2019, el 42% manifiesta que la comunicación interpersonal no fortalece la relación con los compañeros, el 58% manifiesta que la comunicación no es apropiada de los colegas, el 67% refiere que ante una expresión de reclamo sus colegas muestran incomodidad, de la Unidad de Terapia Intensiva Hospital. (12)

Estudios realizados en Ecuador en el año 2020 en lo referente a las relaciones interpersonales, el 25% expresaron que solo a veces le saludan con amabilidad; el 44.2% refirió que casi nunca reciben el agradecimiento por parte de sus colegas; el 40.4% manifiesta que sus colegas no son sencillos. (13)

Por otro lado, en el estudio realizado en el año 2019 por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicó que los factores causantes del estrés laboral, es la reorganización en el trabajo en un 22%, jornadas laborales largas en un 62%, y 59% sentirse acosado e intimidado en su centro de trabajo.

En España, los trabajadores, el 66% sufren estrés por el trabajo, por lo menos con un episodio semanal, y el 15% a diario. (14)

A nivel nacional, el 70% de los trabajadores incrementaron el estrés laboral a causa de la pandemia del COVID-19. Según el Estudio epidemiológico del Instituto Especializado de Salud Mental (IESM) “Honorio Delgado - Hideyo Noguchi”, del Ministerio de Salud (MINSA), el 25,9% de la población adulta de Lima Metropolitana sufre de alto estrés en el trabajo, mientras que en ciudades como Ayacucho, Cajamarca y Huaraz este porcentaje se eleva a 33,9%; En estas regiones este trastorno afecta más a la mujer que al varón. (15)

Estudios realizados en la ciudad de Lima, al personal que trabaja en SAMU, determinó una prevalencia de entre el 67 % y 68% de estrés entre sus trabajadores, de los cuales el grupo con edades entre los 27 a 30 años de edad son trabajadores que no tienen mucha experiencia laboral y sus puestos de trabajo no son seguros, sienten un 77% de estrés (16), Igualmente, en el 2018 en el estudio realizado “Estrés laboral y desempeño profesional de las

enfermeras”, el 54% sufrió de estrés en el trabajo, siendo el 31% de nivel alto y el 15% bajo. (17). De la misma forma, otro estudio evidenció que los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico presentaron un estrés de nivel medio del 40.9%, en la dimensión reacciones físicas el nivel fue medio 40.9% y respecto a las reacciones emocionales el nivel fue alto 40.9%. (18)

A nivel local, en un estudio realizado en el año 2018, refiere que los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de Áncash, tenían dificultades para relacionarse con sus compañeros, y percibían saturación física y mental debido a las exigencias en la carga laboral, retraso en el cumplimiento de las tareas, inestabilidad laboral por la excesiva rotación de personal, los despidos intempestivos, falta de concentración y bajo rendimiento laboral, presentan irritabilidad, motivo por el cual no prestan un servicio adecuado a los usuarios; así mismo observaron que tenían dificultad en solucionar los problemas, y consideran la existencia moderada en su salud. (19)

En el Hospital Víctor Ramos Guardia, del departamento de Áncash, provincia de Huaraz, en una investigación realizado en el año 2021, evidenciaron que el 20% de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia posee el estrés moderado. En otro estudio a nivel de todo el hospital, en el año 2016, determinaron que el 75,3% tuvieron una relación interpersonal medianamente favorable. (20)

En el mismo Hospital Víctor Ramos Guardias que es de nivel 2-II, siendo referencial de 15 provincia y más distritos; cuenta con diferentes servicios, entre ellos el servicio de centro quirúrgico, divididos en 4 salas de operaciones, una farmacia, 2 unidades de recuperación posanestésicos muy reducido (3 pacientes por cada unidad) y central de esterilización; en dicho servicio en mención el profesional de enfermería se ve agobiado por la falta de personal, por consiguiente, sobre carga laboral, incremento de demanda de pacientes, inadecuado ambiente de trabajo, inseguridad laboral, inasistencia de personal, falta de comunicación del profesional de enfermería.

Por estas razones consideramos necesario realizar esta investigación para conocer la relación que existe entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermera en el Servicio de Centro Quirúrgico

del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023, siendo muy importante crear buenas bases de comunicación y actitudes que fortalezcan el trabajo en equipo, y lograr mejores resultados, y evitar errores en esta área de estudio.

1.1 Formulación del Problema

1.1.1 General

¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023?

1.1.2. Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales según Inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales según Control del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023?
- ¿Cuál es la relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales según Afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 General:

- Establecer la relación que existe entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

1.2.2 Específicos:

- Determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.
- Determinar la relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Control del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.
- Determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

1.3 La Justificación:

1.3.1 Teórica:

El estudio facilitará crear nuevos conocimientos con rigor científico; y así incrementar la base conceptual para la profesión de enfermería y otras ciencias afines. La difusión a través de diferentes plataformas permitirá la masificación de los resultados a nivel global.

1.3.2 Social:

La investigación cuenta con este tipo de relevancia, gracias al estudio se podrá contribuir a nivel de la profesión de enfermería con la solución de la problemática que aqueja a los profesionales en los diferentes ámbitos del área quirúrgica, contribuyendo al fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

1.3.3 Práctica:

Los resultados de la investigación serán brindados a los responsables del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, a fin de crear políticas de prevención, a través de la implementación de herramientas eficaces así dar soluciones a los problemas en los profesionales de enfermería, y reciban los cuidados necesarios para la salud en el trabajo; también a la mejora de las condiciones laborales; por lo tanto, servirá para identificar el problema de estrés laboral y su repercusión en las relaciones interpersonales.

1.4 Metodología:

Sigue el rigor de la ciencia y las directrices de la investigación científica, con herramientas de recolección de datos válidos y confiables de investigadores representativos, quienes elaboran los cuestionarios de evaluación de las variables: Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo a nivel correlacional con diseño observacional no experimental, con método hipotético deductivo de tipo aplicativo retrospectivo.

1.5 Delimitantes de la Investigación

1.5.1 Teórica

La investigación abarcó el abordaje del estrés laboral y las relaciones interpersonales. Como base teórica se utilizaron, las teorías Psicodinámica de Hildegart Peplau y del déficit del Autocuidado de Dorothea Orem.

1.5.2 Temporal

El presente estudio se realizó durante los meses de septiembre a diciembre 2023; existiendo algunos reajustes de marzo a mayo del año 2024.

1.5.3 Espacial

El presente estudio se realizó en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, provincia de Huaraz, departamento de Áncash.

II. MARCO TEÓRICO:

2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional

2.1.1 Internacional:

- **Castillo Ruiz, G. Et al (Ecuador,2022)** El **objetivo** de su trabajo de investigación titulada Inteligencia emocional y Estrés Laboral en profesionales de la salud. Hospital San Luis de Otavalo, 2022. La **metodología** fue correlacional, de enfoque cuantitativo, de tipo bibliográfico y de campo, con diseño transversal, no experimental. Contaron con la participación de 148 profesionales de la salud. Cuyos **resultados** fueron que el 51,4% de los encuestados mostraron bajo nivel de estrés, el 37,2% intermedio, el 10,1% moderado y el 1,4 % alto; es decir, que el 49% presentaron niveles de estrés laboral en sus diferentes niveles. En sus **conclusiones** refieren que los profesionales que poseen estrés en el lugar de trabajo. (21)
- **Onofre Pérez. (Ecuador,2019)** el **objetivo** de su estudio fue determinar el grado de asociación entre el Estrés Laboral y el Desempeño laboral, y la influencia que existe entre ellas. La **metodología** fue no experimental, de corte transversal, correlacional y enfoque cuantitativo; aplicó el “Cuestionario de Estrés laboral” para la variable similar a nuestro estudio. En sus **resultados** presentó un bajo nivel de estrés, 47 %; aunque el 53 % restante, padecen de estrés de niveles medio y relativamente alto. **concluyendo**, que no existe una relación directa entre estrés laboral y la otra variable de su estudio. (22)
- **Arce, Rubio Et al, (Colombia,2020)** realizaron la investigación con el **objetivo** de examinar la relación entre Estrés Laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico. La **metodología** de estudio fue descriptivo correlacional realizado en 35 participantes, aplicaron el cuestionario del nivel estrés, según la similitud de nuestro estudio. En sus **resultados** determinaron

que el estrés laboral muy alto fue de 42.9%, alto nivel de estrés fue de 31.4%, el medio de 17.1% y muy bajo en 8,6%. La **conclusión** indica que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los participantes. (23)

- **Huanca Espejo, M. (Bolivia,2019)** El **objetivo** fue determinar los factores que provocan Estrés Laboral del Personal de Enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva Adulto del hospital Universitario Nuestra Señora de La Paz. La **metodología** de estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y de corte transversal. La muestra fue de 12 participantes de dicha unidad hospitalaria, a quienes aplicó el instrumento de estrés laboral. En sus **resultados** demostró que el estrés en el Personal de Enfermería fue de 75% por sobrecarga de trabajo; un 67% acatar múltiples órdenes al mismo tiempo; seguidamente de 59% no saber bien el manejo y funcionamiento de los equipos. En sus **conclusiones** menciona que con mayor frecuencia el estrés laboral del personal de Enfermería fue la sobrecarga laboral, el ruido, exceso de trámites administrativos, múltiples órdenes al mismo tiempo, y escasez de insumos. (24)
- **Tapia Ruiz, M. (Ecuador, 2021)** **objetivo** fue analizar el riesgo emocional por Covid-19 y las Relaciones Interpersonales en enfermeras del Hospital Humberto del Pozo. La **metodología** fue de campo y revisión bibliográfica, con un diseño transversal, no experimental a nivel descriptivo, la muestra estuvo conformada por 60 participantes, para la recolección de datos aplicó el cuestionario de habilidades para las relaciones interpersonales. En sus **resultados** obtuvo que las relaciones interpersonales en un 53% presentaron una actitud positiva y el 47% una actitud negativa. En sus **conclusiones** menciona que el comportamiento interpersonal del personal de enfermería en el lugar de trabajo es de actitudes positivas en el ambiente laboral, pero también menciona que existen enfermeras con inadecuado comportamiento, evidenciando actitudes negativas. (25)

- **González G. (Ecuador,2020) objetivo** determinar los Factores de Estrés Laboral asociados al cumplimiento de funciones del Personal de Enfermería del Hospital Básico Ancón. **Metodología** fue de tipo cuantitativo, transversal y correlacional, la muestra fue de 75 licenciados en enfermería, y el cuestionario para evaluar los niveles de ambas variables. **Resultado**, el nivel de estrés fue alto en un 54,7%, medio de 38,7% y bajo 6,7%. **Conclusión** el personal de enfermería con mayor estrés relacionado con la otra variable. (26)

2.1.2. Nacional:

- **Espinoza, R. (Lima, 2020)** El **objetivo** de su trabajo fue determinar el nivel del Estrés Laboral del Profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales en el año 2020. **Metodología**, la investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo, la población fue de 26 profesionales de enfermería. **Resultados**, los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico presentan un estrés de nivel medio en un 40.9%, seguido del alto con 36,4% y el bajo con 22,7%. **Conclusiones** La mayoría de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico se encuentra en el nivel medio de estrés laboral. (27)
- **Palomino, N. (Lima, 2022)** Tuvo como **objetivo** determinar la relación del Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. **Metodología** de enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño es no experimental, transversal y correlacional; la muestra estuvo conformada por 60 participantes, utilizó los cuestionarios para medir ambas variables. **Resultado** Con la prueba estadística, demostró la correlación negativa media de -0,317 entre ambas variables estudiadas. **Conclusión**, hay una relación negativa media e inversa entre ambas variables, por lo tanto, a mayor estrés laboral existen relaciones

interpersonales inadecuadas o que a menor estrés laboral existen relaciones interpersonales adecuadas. (28)

- **Caruajulca C. Et al (Cajamarca,2023)** El presente estudio tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre los Factores Laborales y el Estrés Laboral en los profesionales de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico en el Hospital Tito Villar Cabeza. **Metodología** de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva correlacional y diseño no experimental de corte transversal; en el estudio participaron 30 profesionales de enfermería. **Resultados** encontraron que el estrés laboral fue de nivel medio con el 56,7%, el alto con 23,3% y el bajo con el 20,0%. **Conclusión** Ambas variables se relacionan de manera moderada. (29)
- **Carhuavilca G. (Cusco,2023)** El **objetivo** fue determinar la relación entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional del Cusco. **Metodología** cuantitativa, básica, no experimental, descriptiva, correlacional y de corte transversal, se realizó a 35 participantes, a las cuales aplicó el instrumento de relaciones interpersonales similar a nuestro estudio. **Resultados** determinó que el 60% fue bueno, 17% regular, 8,6% deficiente, 8,6% excelente y 5,7% malo. **Conclusión** estableció la significativa entre las variables de estudio. (30)
- **Huamán, R. Morales, B. (Lima,2023)** **Objetivo** determinar la relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales de salud del Servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Lima 2022. **Metodología** observacional y de tipo correlacional, la muestra es de 45 trabajadores, a los cuales aplicaron el cuestionario para medir ambas variables. **Resultados** en cuanto a las relaciones interpersonales, el 51,1% fue medio, 46,7% alto y 2,2% bajo. Mientras que, para el estrés laboral, el 64,4% fue nivel medio, 20% alto y 15,6% bajo. **Conclusiones**

existe relación considerable entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de salud de dicha institución. (31)

2.2 Bases Teorías:

2.2.1 Teoría de Interrelación interpersonal

Hildegart Peplau, refiere que el hombre está en constante búsqueda del equilibrio, dispuesto a aprender para resolver problemas de su entorno. Esta teoría comprende el concepto de enfermería psicodinámica, que consiste en la capacidad de la persona autoevaluarse su comportamiento, y a ayudar a los demás a reconocer, y de solucionar sus dificultades, utilizando las bases científicas de las relaciones interpersonales a los problemas cotidianos. Esta teoría comprende tres fases: (32)

- a) Orientación. Establece la relación entre la enfermera y el paciente, donde se determinan las necesidades, y se crea el vínculo de confianza. El individuo tiene una necesidad percibida y precisa apoyo profesional
- b) Aprovechamiento o Explotación. La persona intenta obtener todo lo que se le ofrece a través de la relación. (33)
- c) Identificación. Determina la relación terapéutica, y se abordan los problemas identificados.
- d) La enfermera maneja el equilibrio dependencia-independencia, buscando los conocimientos necesarios para el autocuidado, promoviendo la independencia y buscando que se asuma los problemas como suyos guiada por la enfermera.

A continuación, escribiremos los metaparadigmas de esta teoría: (32)

- **Persona:** es el individuo en desarrollo, que se esmera por disminuir la ansiedad producida por las necesidades; considera que la persona se desarrolla en un estado inestable de equilibrio, y la salud es percibida como un concepto constructivo, productivo, personal y comunitario que incluye características interpersonales y psicológicas.

- **Entorno:** Resalta la cultura y los valores en el momento de brindar cuidados al paciente en el ambiente hospitalario.
- **Salud:** menciona la salud como un concepto que corresponde una acción direccionada de la personalidad y otros procesos orientados hacia el logro productivo, individual y colectivo; es decir, que la salud se fortalece a través de la interacción interpersonal.
- **Enfermería:** Es un proceso muy importante, terapéutico e interpersonal que influye de manera global con otros procesos humanos para conservar la salud; es decir, que es una relación humana entre un individuo enfermo o aquellas que tienen diversas necesidades, y que la enfermera está predispuesta a cuidar.

Esta teoría enfatiza la relación interpersonal entre la enfermera y el paciente, e identifica funciones que el profesional de enfermería puede cuidar con relación a los aspectos: extraño, recurso, maestro, líder, sustituto y consejero. Dichos roles proporcionan a la enfermera poder brindar cuidados según los problemas y/o necesidades identificadas. (32)

2.2.2 Teoría del autocuidado

Dorothea Orem centra su teoría en el autocuidado de la persona, a fin de mantener su salud. Esta se compone de las teorías del autocuidado, déficit de autocuidado y de los sistemas de enfermería.

Esta teoría ayuda a las enfermeras los medios para brindar un cuidado de calidad en diferentes contextos de la salud y la enfermedad. En el estrés laboral, esta teoría, es útil para identificar los factores desencadenantes del estrés laboral, tales jornadas laborales excesivas, descanso inadecuado, y el incremento de las demandas físicas del trabajo de la enfermera. Posteriormente, se debe implementar estrategias de autocuidado en el ámbito individual y del equipo de salud para disminuir el impacto en la salud mental del personal de enfermería. Igualmente, se deben propiciar espacios de descanso durante la jornada de trabajo, promover la comunicación efectiva entre los trabajadores, y proporcionar los medios para el abordaje del estrés de manera adecuada. También, las

instituciones de salud deben enfatizar el abordaje de este problema, y se implementan las medidas correctivas en el ambiente de trabajo. (34)

Esta teoría incluye los siguientes conceptos metaparadigmáticos: (34)

- **Persona:** es un ser humano con diferentes funciones biológicas, simbólicas y sociales, con sus potencialidades para comprender y mejorar su desempeño; esta tiene la capacidad de conocerse, e implementar mecanismos de control de factores que influyen en su vida.
- **Entorno:** Los factores físicos, químicos y sociales del medio en la cual la persona se desarrolla; estas determinan su autocuidado y las condiciones favorables para mantener su salud.
- **La enfermería:** Los cuidados que brinda el profesional de enfermería deben enfocarse en “Ayudar al individuo a llevar a cabo o mantener, por sí mismo, acciones de autocuidado para conservar la salud y la vida, recuperarse de la enfermedad, y afrontar las consecuencias de esta”.
- **Salud:** es un estado en donde el individuo tiene la capacidad de conservar su salud a través de su propio cuidado, y de manejar los factores que pueden influir en su vida.

2.3 Marco Conceptual

2.3.1. Estrés Laboral

A. Definición

Es la respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de la persona para enfrentar tales exigencias. (35)

Adicionalmente, existen dos definiciones, donde uno de ellos menciona los requerimientos laborales que rebasa la capacidad de los trabajadores para controlar su trabajo, y el otro está relacionado con las manifestaciones físicas y psicológicas de la persona frente a las exigencias en el trabajo. (36)

B. Manifestaciones clínicas

Percepción de presión, angustia y tensión producida por el trabajo, que ocasiona preocupación por no lograr los objetivos y exigencias, alterando la salud física y

mental de los trabajadores. Estas manifestaciones son comunes en los trabajadores, y puede ocasionar efectos negativos en la producción y la salud de los trabajadores. (34)

C. Tipos de estresores laborales:

Bardón (2018) clasifica los estresores laborales en diferentes tipos: (37)

- **La organización.** Esta incluye el conflicto y/o ambigüedad del rol, que ocasiona incertidumbre en los trabajadores por desconocimiento del futuro o la ausencia de sus funciones a desempeñar en la organización
- **Sobrecarga de rol.** Se produce cuando el trabajador tiene a su cargo responsabilidades superiores a sus capacidades, debido a las condiciones jerárquicas, limitaciones en el trabajo o ausencia de capacitación para el desempeño del rol asignado.
- **La infracarga de rol.** Consiste en menguar las capacidades del trabajador, asignándole actividades que no guardan pertinencia a la preparación del trabajador.
- **Los problemas de comunicación y conflictos interdependientes.** Ocasionan conflictos entre las distintas unidades de la organización debido a objetivos distintos, pugnas de poder y comunicación inadecuada.
- **Falta de planes de carrera y desarrollo adecuado.** Es producida cuando los trabajadores están insatisfechos por su crecimiento profesional, evidenciado su fracaso y estrés.
- **La estructura jerárquica de la organización.** Ocasiona estrés por la falta de satisfacción, porque las decisiones de las autoridades son demasíadamente verticales.
- **El clima laboral.** Considerando el control, las relaciones inadecuadas, el acoso y el estrés laboral, ocasionan la alteración de la salud mental del trabajador.
- **Puesto de trabajo.** Son las características laborales como la seguridad, condición laboral, la carga mental y la predisposición para cumplir con las tareas asignadas, la rutina y el grado de dificultad laboral.

- **Las relaciones intra e interdepartamental.** Las condiciones laborales conflictivas pueden ocasionar estrés laboral, porque la disponibilidad de recursos en el ambiente de trabajo son aspectos que ayudan a maximizar el desempeño.
- **La personalidad.** Esta es muy importante, debido a que estas condiciones influyen en el manejo del estrés, dentro de estas se consideran la inteligencia y la empatía emocional, capacidad de automotivarse, y grado de tenacidad, aparte de otras condiciones físicas.
- **Otros factores.** Los medios ambientales como la iluminación, el ruido, la humedad y la temperatura; la falta de herramientas adecuadas, los riesgos físicos.

D. Consecuencias del estrés en el trabajo.

El estrés a corto plazo puede ocasionar ansiedad, inquietud y distracción, el incremento puede ocasionar consecuencias en la salud físicas, produciendo desórdenes a nivel motor, cognitivo, digestivo, inmunológico, sexual, ausencia de sueño y apetito; también los efectos psicológicos como ingesta descontrolada de alimento y el riesgo al suicidio. (38)

E. Estrés laboral en centro quirúrgico:

Los profesionales de enfermería que laboran en esta área, realizan funciones dinámicas, constantemente realizan roles, y otras responsabilidades complementarias que les permiten permanecer en su puesto de trabajo por el tiempo según las exigencias de sus responsabilidades a su cargo; que ocasiona problemas con consecuencias estresantes, produciendo una calidad de vida inadecuada. (39)

F. Dimensiones del estrés laboral:

Para el presente estudio se empleó el modelo propuesto de Karasek. (40)

Apoyo social. Es el entorno laboral entre los trabajadores y el cuerpo directivo; está constituido por la relación afectiva necesaria en el trabajo, y el apoyo

producido por las herramientas y equipos empleados. Estas influyen en el bienestar laboral, y producen la necesidad de búsqueda de apoyo con los integrantes de la organización.

Dentro de esta dimensión se abordan los siguientes indicadores:

a) Apoyo en el trabajo

Son acciones de orientación y soporte personalizado, en el lugar de trabajo, realizada por los encargados de la unidad, quienes realizan la inducción para facilitar la inserción social y laboral de todos los trabajadores, para facilitar el adecuado desempeño en el puesto de trabajo. (41)

Demandas psicológicas. Son consecuencias del trabajo, obliga a las personas de acuerdo a la situación laboral, reflejándose en indicadores como la carga laboral, necesidades cognitivas y las exigencias del tiempo para el cumplimiento del trabajo. (40) Dentro de esta encontramos los siguientes indicadores:

a) Capacidad de toma de decisiones: es un proceso sistemático en la cual se utiliza un conjunto de criterios concretos, en función a la disponibilidad de los recursos. (42)

b) Creatividad: es la capacidad de producir ideas innovadoras y útiles. Esta forma de pensar novedosa, plantea nuevos paradigmas para encontrar soluciones relevantes a las situaciones que se presentan. (43)

c) Autodesarrollo: es el compromiso de la persona para pensar y tomar decisiones autónomas; esta involucra la adquisición de habilidades novedosas, la continuidad de las acciones para optimizar las acciones y capacidades personales. (44)

Control de trabajo. Constituye los recursos que cuenta el trabajador para verificar y tomar decisiones de las necesidades de la organización, y el cumplimiento en el trabajo, considerando los aspectos como la capacidad de toma de decisiones, la creatividad, el autodesarrollo y el manejo de habilidades. (39) igualmente, en esta se considera los siguientes indicadores:

a) Carga de trabajo: analiza la carga laboral, y el cumplimiento de los compromisos que la institución exige a sus trabajadores; está constituido por el desgaste físico y mental al cumplir sus labores, demostrando sus capacidades para lograr los objetivos de la organización. (45)

b) Necesidades intelectuales: esta surge cuando el trabajador reflexiona y analiza antes de tomar una decisión en la resolución del problema; esta necesidad intelectual se origina cuando el trabajador en el marco de poseer argumentos científicos, lo realiza utilizando sus capacidades de pensamiento crítico avanzado. (46)

c) Presión del tiempo de trabajo: es el estrés producido por la alta presión en el trabajo, pudiendo desencadenar inestabilidad física y/o mental del trabajador, repercutiendo no solo en la salud física, sino también en lo social, generando un desequilibrio laboral y personal. (47)

2.3.2 Relaciones Interpersonales

A. Definición

Para Silveira, es la agrupación de interacciones entre sí que las personas lo manifiestan, sus sentimientos, opiniones con libertad, comunicación asertiva, desarrollo individual y la autorrealización social. (48)

Igualmente, estas son relaciones de las personas, cuyo componente principal es la confianza, con un respeto mutuo, consideración, comprensión y amistad; produciendo relaciones de amistad y privacidad; la dinámica es estable en las personas, logrando resultados positivos de mutua correspondencia. (49)

B. Relaciones interpersonales en Centro Quirúrgico

Las relaciones interpersonales son de vital importancia en la interacción de los individuos que comparten actividades, tareas, funciones, etc. En el equipo de salud, los enfermeros mantienen relaciones laborales con los miembros de la profesión y otras distintas. En el caso del servicio de centro quirúrgico, los enfermeros mantienen una comunicación afectiva y asertiva; resultando ser amable, grata, tolerante, amigable, correcta, persuasiva y alegre con los

compañeros de trabajo, también con el personal interdisciplinario. Estas cualidades del manejo de habilidades blandas se deben tener en cuenta en todo momento. Es de vital importancia en el desarrollo de las actividades laborales en el centro quirúrgico, porque se requiere de equilibrio, comprensión, coordinación, aceptación de sugerencias e intercambio de opiniones.

Es importante propiciar un ambiente favorable de relación entre los integrantes del equipo de enfermería, en las cuales se debe mantener la comunicación adecuada entre estos; para favorecer el trabajo colectivo, produciendo un ambiente de trabajo favorable.

Como característica personal, los enfermeros deben mantener una relación interpersonal saludable en el trabajo, estas pueden ser modificadas teniendo en cuenta las actividades profesionales, y los requerimientos que el desempeño de la función lo amerite. (50)

C. Dimensiones de relaciones interpersonales:

Para el presente estudio se está considerando las siguientes dimensiones: (51)

Inclusión: es la necesidad humana de sentirse parte de un grupo, y buscar la aprobación, admiración, amistad, reconocimiento, empatía y afecto con los integrantes de su entorno. Esta dimensión está constituida por los siguientes indicadores:

a) Reconocimiento: es el deseo de ser valorado, aceptado y considerado como trabajador por parte de su entorno laboral. (52)

b) Pertenencia: es la condición que involucra la necesidad de tener intercambios positivos en el ambiente laboral. (53)

c) Participación: es la condición igualitaria que compromete tanto individual y colectivamente para lograr el cambio positivo del ambiente laboral, en busca del interés colectivo. (54)

Control: es la dinámica interpersonal que se considera para tomar una decisión de manera asertiva; el ejercicio del poder y la dominación sobre los demás. Estas condiciones hacen necesario establecer y mantener relaciones satisfactorias con

los demás para lograr el poder democrático. (44) igualmente esta dimensión incluye los siguientes indicadores:

a) Influencia: es la capacidad del líder de convencer al equipo de trabajo para pensar o actuar de manera proactiva. (55)

b) Liderar: es ser consecuente entre decir y el hacer; lo cual debe ser constante, y expresada en todas las acciones realizadas en el trabajo. (56)

c) Responsabilidad: es un valor caracterizado por la capacidad del trabajador actuando de la manera correcta, y comprometiéndose con los propósitos comunes de la institución. (57)

Afecto: son los sentimientos personales e íntimos que se comparten emocionalmente con los demás; según las situaciones existen personas con mayores necesidades emocionales, estos necesitan mantener relaciones afectivas más estrechas que otras. (44) de la misma forma esta dimensión considera los siguientes indicadores:

a) Cercanía: implica emociones que origina la relación laboral recíproca, generando que el equipo de trabajo interactúe de manera positiva, su interacción producirá un clima laboral favorable. (58)

b) Calidez: implica mantener un ambiente emocional cordial, para promover el desarrollo integral de los trabajadores, procurando crear un entorno de nuevas expectativas de relaciones laborales positivas. (59)

c) Sensibilidad: es una virtud primordial que permite relacionarnos con los trabajadores de manera afectiva y comprensiva. (60)

D. Las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral:

El ser humano es un ser eminentemente social, debido a sus necesidades de afecto, supervivencia y seguridad. Las relaciones interpersonales en el trabajo son complejas; siendo esta el espacio donde se fortalecen los vínculos, ya que el trabajo produce una consecuencia muy significativa en el estado anímico de los trabajadores. Todos los ambientes laborales implican actividad colectiva, siendo necesaria la comunicación y la identificación del equipo de trabajo.

Teniendo en cuenta que no todas las relaciones interpersonales son beneficiosas; pero que estas son fundamentales en el trabajo, debido a que la convivencia con personas implica tolerar diferentes perspectivas, formación e ideas. (61)

La comunicación en el centro laboral es muy importante entre el equipo de trabajo para establecer buenas relaciones interpersonales, a través de medios virtuales o en persona, lo cual incrementara la productividad; por el contrario, la falta de habilidades en las relaciones interpersonales puede producir rechazo y limitar la calidad de vida. (61)

2.4 Definición de Términos Básicos

- **Autocontrol:** Cuando el trabajador necesita solucionar algún problema, surge el autocontrol, por lo tanto, está condicionado por procesos cognitivos superiores y autocontrol. (62)

- **Centro quirúrgico:** es la unidad operativa compleja dentro de un establecimiento de salud, donde se ejecutan todas las acciones quirúrgicas programadas y no programadas. (63)

- **Comunicación en el trabajo:** es la forma de interactuar entre dos o más trabajadores, ya que mediante el lenguaje oral, escrito o gestual expresa emociones. (64)

- **Empatía:** es cuando nos identificamos con los miembros del equipo de trabajo y el usuario, y comprender los sentimientos de los demás. (65)

- **Estrés laboral:** Es usual el desequilibrio entre las capacidades del ser humano y las exigencias en el trabajo, cuando la persona no puede recuperarse en el trabajo en un tiempo prolongado. (66)

- **Estresores:** Son escenarios, personas o eventos que se perciben como estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el trabajador. (67)

- **Relaciones interpersonales:** son lazos de amistad, entre padres e hijos, compañeros de trabajo, etc. que son parte de la interacción social. (68)

III HIPÓTESIS Y VARIABLES:

3.1 Hipótesis:

- **General.**

- Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

- **Específicos.**

- Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

- Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Control del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

- Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

3.1.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MÉTODOS Y TÉCNICAS
V1. Estrés Laboral	Es la respuesta negativa que surge cuando las demandas laborales son altas, y el control sobre el trabajo es limitado. Existen cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de alta tensión (alta demanda, bajo control) y de baja tensión (baja demanda, alto control).	Es la respuesta negativa que surge cuando las demandas laborales de los profesionales de enfermería son altas, y el control sobre el trabajo en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz es limitado. La profesión de enfermería, de acuerdo a sus funciones, están expuestos a diferentes niveles de demandas psicológicas y control.	-Apoyo en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en el trabajo (entre compañeros y jefes) 	1 al 11	Método: Hipotético-deductivo. Técnica: Encuesta psicométrica
			-Demanda psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de toma de decisiones • Creatividad • Autodesarrollo 	12 al 20	
			-Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Carga de trabajo • Necesidades intelectuales • Presión del tiempo de trabajo 	21 al 29	
V2. Relaciones Interpersonales	Es la agrupación de interacciones entre sí que las personas lo manifiestan, como las	Es la agrupación de interacciones entre sí que los profesionales de enfermería lo	-Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Pertenencia • Participación 	1 al 16	Método: Hipotético-deductivo.

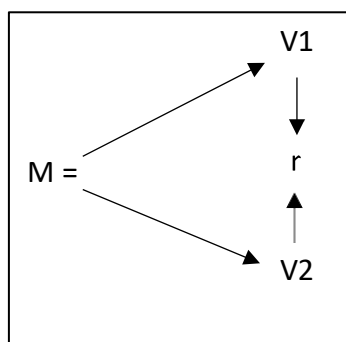
	<p>expresiones de sentimientos, opiniones libres, comunicación eficaz, desarrollo personal, la autorrealización y la socialización.</p>	<p>manifiestan en el Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz, mediante expresiones de sentimientos, opiniones libres, comunicación eficaz, desarrollo personal, la autorrealización y la socialización.</p>	<p>Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Liderar • Responsabilidad 	<p>17 al 40</p>	<p>Técnica: Encuesta psicométrica</p>
			<p>Afecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cercanía • Calidez • Sensibilidad 	<p>41 al 54</p>	

IV METODOLOGÍA

4.1 Diseño Metodológico:

El estudio fue tipo aplicada, porque brindó solución al problema estudiado, retrospectiva, porque el estudio se realizó de septiembre a diciembre del 2023; también fue de enfoque cuantitativo, porque se aplicó la estadística descriptiva e inferencial para medir la variable de estudio; de la misma forma fue de nivel descriptivo relacional, porque estableció la relación entre el estrés laboral y relaciones interpersonales. El diseño de estudio fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables; finalmente fue corte transversal porque el estudio se realizó solo en un periodo dado. (69)

La denotación:



Dónde:

M= Muestra conformado por los profesionales de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia- Áncash,2023

V1= Estrés Laboral

V2= Relaciones Interpersonales

r= Relación entre variables.

4.2 Método de la investigación: El método desarrollado en el estudio fue deductivo, el cual parte de un contexto general de una hipótesis, para obtener y comprobar una verdad específica o el origen de la problemática. (70)

4.3. Población y muestra:

- 4.3.1 La **población**. Estuvo constituida por los 36 licenciados en enfermería que trabajan en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash, 2023.
- 4.3.2 La **muestra**. Fue censal debido a que participaron todos los profesionales de enfermería que laboraban en ese momento. (71)
- **Criterios de inclusión:**

-Todos los Profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash, que completaron las respuestas de los instrumentos.

-Todos Profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash, que firmaron el consentimiento informado.

- Solo los profesionales enfermería que se encuentren laborando en el periodo de aplicación del instrumento en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash.

Criterios de exclusión:

- Todos los Profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash, que no completaron las respuestas de los instrumentos.

- Todos Profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash, que no firmaron el consentimiento informado.

- Otros profesionales que se encuentren laborando en el periodo de aplicación del instrumento en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash.

4.4 Lugar de estudio y periodo de ejecución:

El lugar de estudio es el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash. Mientras que el periodo de ejecución fue de septiembre a diciembre del año 2023.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnica. Para ambas variables se consideraron la técnica de la encuesta

4.5.2 Instrumentos.

Para la variable 1: Estrés Laboral

Sé aplicó el cuestionario del Job Content Questionnaire (JCQ), versión original por Karasek, (España); la misma que V. Escribà-Agüir (2000), incorporó la versión reducida. Dicho instrumento contiene 29 ítems; de las cuales el Apoyo en el Trabajo con 11, Demandas Psicológicas con 9, y el Control en el Trabajo 9 preguntas, respectivamente. (72)

Las alternativas de respuesta fueron, Nunca: 0, Alguna vez: 1, Frecuentemente: 2 y Muy frecuente: 3. Siendo la escala valorativa de las 3 dimensiones: entre 0 a 87 puntos. El tiempo promedio utilizado para la aplicación fue de 15 min por encuestados. (72)

Para la variable 2: Relaciones Interpersonales

Se aplicó en un cuestionario de la escala FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relations Orientation Behavior), versión original por William Schutz, (Estados Unidos). Dicho instrumento contiene 54 ítems; Inclusión, control y afecto. Los puntajes valorativos directos en sus elementos que van desde Las alternativas de respuesta fueron, Nunca (1); Rara vez (2); A veces (3); Ocasionalmente (4); A menudo (5); Siempre (6). Siendo la escala valorativa general de las 3 dimensiones: entre 1 a 324 puntos. En relación con a la dimensión Inclusión (1 al 16), con un total de 16 ítems, la respuesta mínima es 1 a 96 puntos; para la dimensión Control (17 al 40) con un total de 24 ítems, la respuesta mínima es de 24 a 144; y en la dimensión Afecto (41 al 54) con un total de 14 ítems, la

respuesta mínima es de 14 a 84 puntos. El tiempo promedio utilizado para la aplicación fue de 15 min por encuestados. (73)

4.6 Análisis y procesamiento de datos:

En el análisis inferencial se aplicó las pruebas de correlación de Spearman. En los datos con distribución normal, se utilizó la prueba de Spearman, La prueba de normalidad de datos se ejecutó con la prueba de estadística de Shapiro Wilk porque usamos una muestra de tamaño 36, viendo el impacto y riesgo usamos los resultados de Cortez, H. Es decir, si tenemos una correlación máxima, entonces esta representa mayor riesgo, así mismo se tomará en cuenta todas las dimensiones que correlaciones con la variable dependiente. Y presentar menor de 0,05%, menor de 0,10% y menor de 0,20%.

4.7 Aspectos éticos en investigación:

Por la naturaleza y característica del estudio, este no transgredió de ninguna manera los derechos humanos de los trabajadores, cuyos datos e información fueron revisados e incluidos en el estudio, la identidad permaneció en absoluta reserva.

Los principios de bioética que se tomó en consideración fueron: (74)

Principio de autonomía.

Al solicitar su participación a las enfermeras del servicio de centro quirúrgico, respetamos su aceptación voluntaria. Por lo que cada participante recibió información sobre el estudio, pidiéndole la autorización del consentimiento para la realización de la investigación.

Principio de beneficencia.

Se informó al participante sobre los beneficios indirectos derivados de los resultados de este estudio.

Principio de no maleficencia.

A los participantes, se les explicó que su intervención en este estudio no representó ningún riesgo para su salud.

Principio de justicia.

A cada enfermera que participaron, se les trató en todo momento con respeto, cordialidad e igualdad.

V RESULTADOS

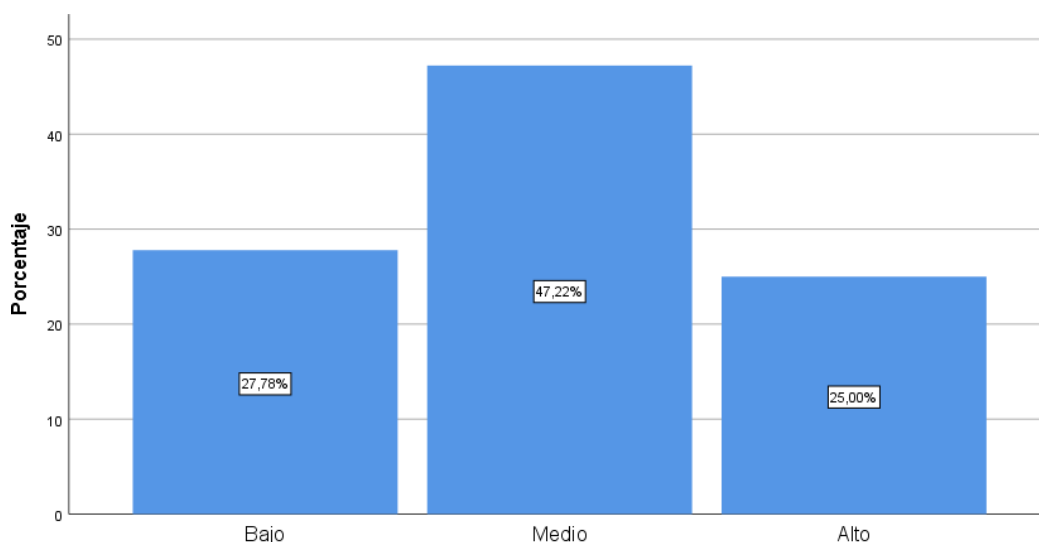
5.1. Resultados descriptivos.

Tabla 5.1.1 Estrés Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.

NIVELES		N	%
Válido	Bajo	10	27,8
	Medio	17	47,2
	Alto	9	25,0
	Total	36	100,0

Fuente: Elaboración propia por las investigadoras.

Figura 5.1.1 Estrés Laboral del Profesional de Enfermería en el Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023



Interpretación:

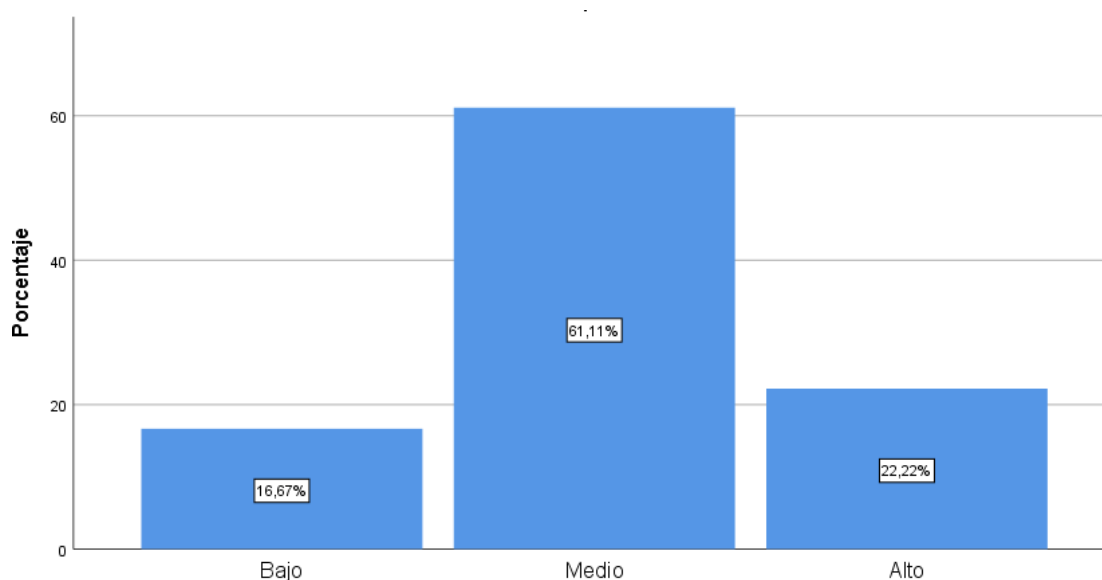
En la tabla y figura 5.1.1 se observa que el 47.2% (17) de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia tuvieron niveles medios, seguido del 27.8% (10) con niveles bajos y solo un 25% (9) tuvieron niveles altos de estrés laboral. La prevalencia de estrés laboral nivel medio, se debe a que los profesionales de enfermería se encuentran influenciadas por los factores de control sobre el trabajo, demanda psicológica y apoyo en el trabajo.

Tabla 5.1.2 Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería en el Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.

NIVELES		N	%
Válido	Bajo	6	16,7
	Medio	22	61,1
	Alto	8	22,2
	Total	36	100,0

Fuente: elaboración propia por las investigadoras

Figura 5.1.2 Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería en el Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.



Interpretación:

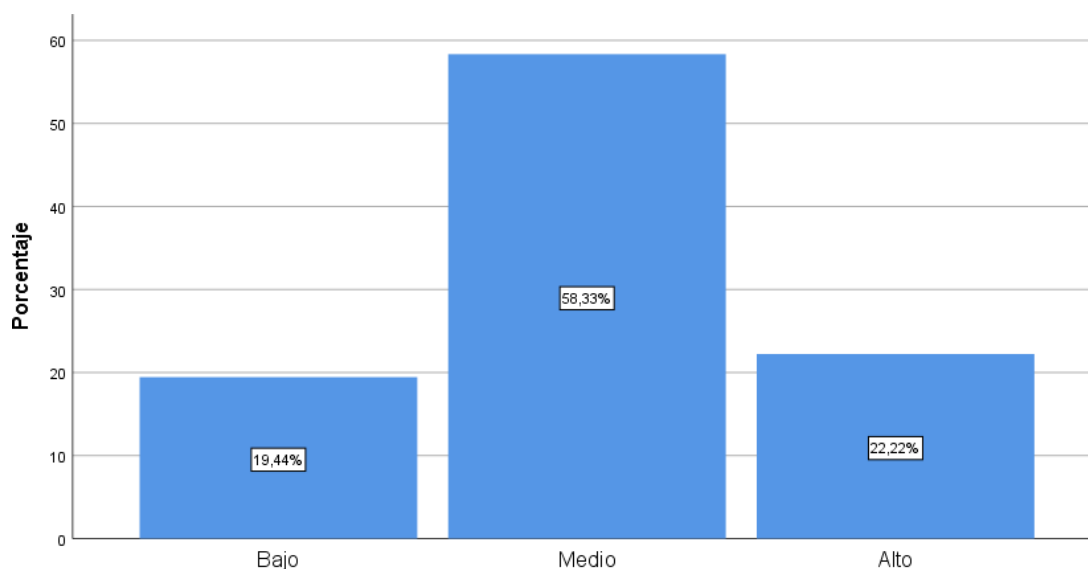
En la tabla y figura 5.1.2 se evidencia que el 61.1% (22) del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023 tuvieron niveles medios; un 22.2% (8), tuvieron niveles altos, y un 16.7% (6), tuvieron niveles bajos de relaciones interpersonales. La existencia de casos con niveles medios en las relaciones interpersonales, se debe a que la Inclusión, Control y Afecto, entre los profesionales de enfermería, están de manera regular.

Tabla 5.1.3 Relaciones Interpersonales según Inclusión del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.

NIVELES		N	%
Válido	Bajo	7	19,4
	Medio	21	58,3
	Alto	8	22,2
	Total	36	100,0

Fuente: elaboración propia de las investigadoras.

Figura 5.1.3 Relaciones Interpersonales según Inclusión del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.



Interpretación:

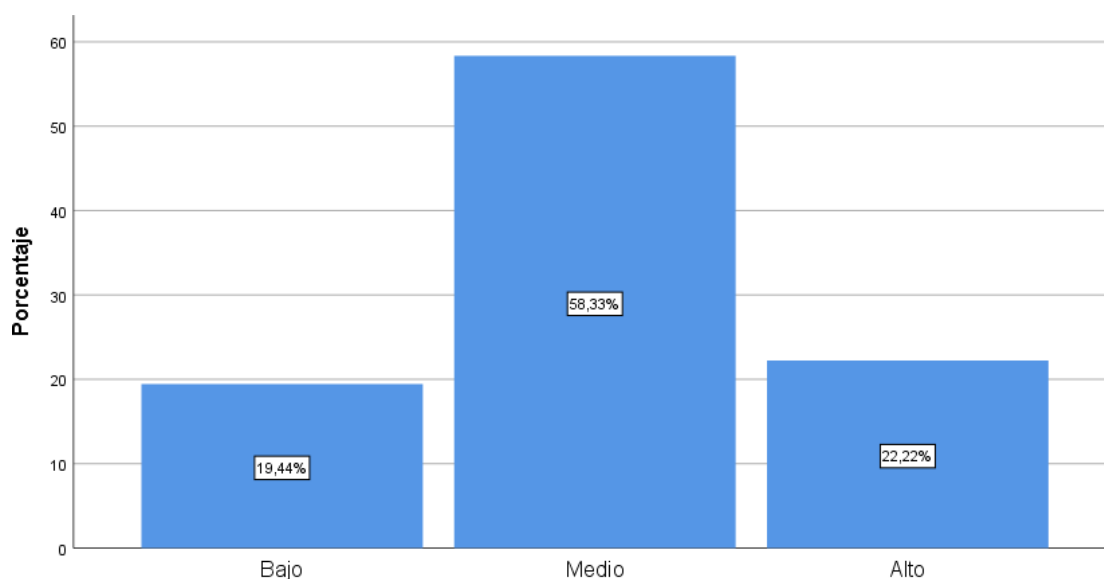
En la tabla y figura 5.1.3, muestra que el 58.3% (21), de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, tuvieron niveles medios, seguido del 22.2% (8), cuenta con niveles altos, y un 19.4% (7) tuvieron con niveles bajos de relaciones interpersonales según Inclusión. El predominio de este nivel de relaciones, se debe a que los profesionales de enfermería no están siendo valorados completamente en el reconocimiento, pertenencia y participación dentro del servicio.

Tabla 5.1.4 Relaciones Interpersonales según Control del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia 2023.

NIVELES		N	%
Válido	Bajo	7	19,4
	Medio	21	58,3
	Alto	8	22,2
	Total	36	100,0

Fuente: elaboración propia de las investigadoras.

Figura 5.1.4 Relaciones Interpersonales según Control del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia 2023.



Interpretación:

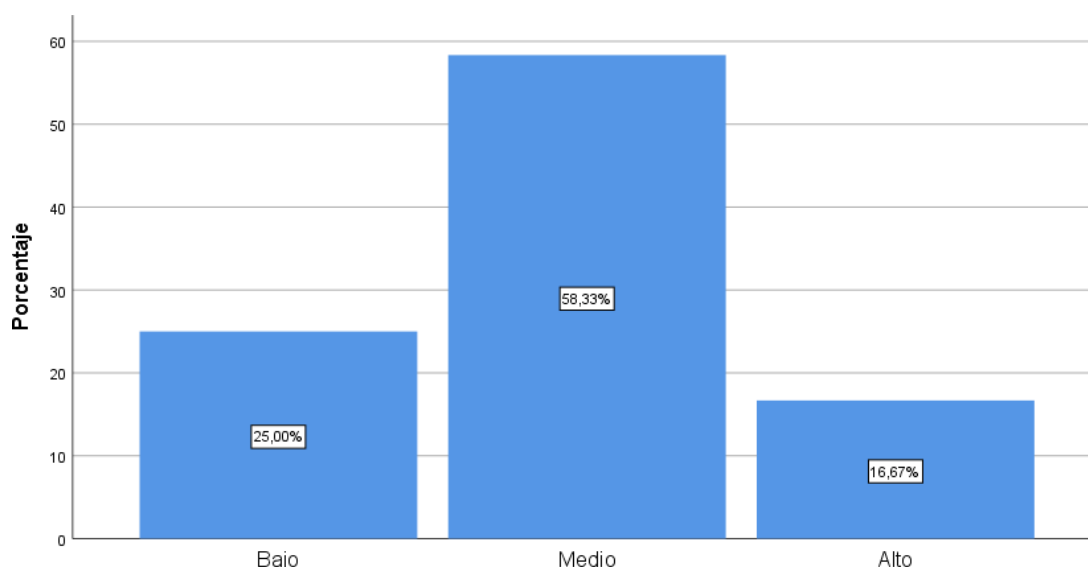
En la tabla y figura 5.1.4 se observa el 58.3% (21) de los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia mostraron niveles medios, seguido del 22.2% (8), con un nivel alto, y finalmente un 19.4% (7), presentó niveles bajos en la dimensión Control de las relaciones interpersonales. Esto significa que la toma de decisiones no se da del todo asertiva, el ejercicio del poder y la dominación sobre los demás; en los aspectos de influencia, liderazgo y responsabilidad.

Tabla 5.1.5 Relaciones Interpersonales según Afecto del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-2023.

NIVELES		N	%
Válido	Bajo	9	25,0
	Medio	21	58,3
	Alto	6	16,7
	Total	36	100,0

Fuente: elaboración propia de las investigadoras.

Figura 5.1.5 Relaciones Interpersonales según Afecto del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-2023.



Interpretación:

En la tabla y figura 5.1.5, se evidencia que el 58.3% (21) de los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023, tuvieron nivel medio, seguido del 25.0% (9), nivel bajo, y el 16.7% (6) con nivel alto en las relaciones interpersonales según afecto. El predominio del nivel medio, nos da a entender que los sentimientos emocionales que comparten los profesionales de enfermería, con los demás, requiere enfatizar en la cercanía, calidez y sensibilidad entre el equipo.

5.2. Resultados inferenciales.

Tabla 5.2.1 Relación entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, 2023.

			Estrés laboral	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36
**. La relación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: elaboración propia de las investigadoras.

Interpretación:

En la tabla 5.2.1 El p-valor (nivel de significancia bilateral) fue de 0.00, por lo cual la relación entre las variables estrés laboral y las relaciones interpersonales es significativa.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman, resultó en un valor del 0.643, un nivel alto (según Paleta y Martins, 2012); difiriendo con los estudios realizados por Palomino.

Tabla 5.2.2 Relaciones entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales según Inclusión del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.

Correlaciones				
			Estrés laboral	Inclusión
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,399*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	36	36
	Inclusión	Coefficiente de correlación	,399*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	36	36
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Fuente: elaboración propia de las investigadoras.

Interpretación:

En la tabla 5.2.2 El p-valor (nivel de significancia bilateral) fue de 0.016, por lo cual la relación entre las variables Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales según dimensión Inclusión del profesional es significativa.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman, resultó en un valor del 0.399, un nivel bajo. (según Paleta y Martins, 2012).

Tabla 5.2.3 Relación entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales según Control del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.

Correlaciones				
			Estrés laboral	Control
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Control	Coefficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: elaboración propia de las investigadoras.

Interpretación:

En la tabla 5.2.3 El p-valor (nivel de significancia bilateral) fue de 0.00, por lo cual la relación entre las variables Estrés Laboral y la dimensión Control del profesional es significativa.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman, resultó en un valor del 0.586, un nivel moderado (según Paleta y Martins,2012).

Tabla 5.2.4 Relación entre Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales según Afecto del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.

Correlaciones				
			Estrés laboral	Afecto
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	36	36
	Afecto	Coefficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	36	36
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: elaboración propia de las investigadoras.

Interpretación:

En la tabla 5.2.4 El p-valor (nivel de significancia bilateral) fue de 0.001, por lo cual la relación entre las variables Estrés Laboral y la dimensión Afecto del profesional es significativa.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman, resultó en un valor del 0.510, un nivel moderado. (según Paleta y Martins, 2012)

5.3 Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la Hipótesis.

Prueba de normalidad

Tabla: 5.3.1 Prueba de Shapiro Wilk en relación entre Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia,2023.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	,983	36	,829
Relaciones interpersonales	,934	36	,033

Según la tabla 5.3.1, en el análisis de normalidad de Shapiro Wilk, la variable estrés laboral tiene un nivel de significancia del 0.829, por lo que se concluye que tiene distribución normal, a un 95% de confianza;

Por otro lado, la variable Relaciones Interpersonales tiene un nivel de significancia del 0.033, por lo que no tiene distribución normal, a un 95% de confianza.

Por lo tanto, el estadístico de prueba ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

H0: No existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

Nivel de significancia:

Se trabajo con el coeficiente de correlación de Rho Spearman, estadística que cuantifica y decide si l relación es importante

Estadística De prueba: de la prueba de estadística aplicada coeficiente de correlación de Spearman.

Análisis estadísticos:

	Coeficiente de correlación	Significancia bilateral
Rho Spearman	,643	,000

Fuente: datos obtenidos por encuesta.

decisión de estadísticas:

según resultados obtenidos existe una relación inversa entre estrés laboral y relaciones interpersonales, con un valor de p 0,000 menor que 0,05.

conclusión:

los elementos de estudios se asocian de manera inversa; por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

H0: No existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

Nivel de significancia:

Se trabajo con el coeficiente de correlación de Rho Spearman, estadística que cuantifica y decide si la relación es importante

Estadística de prueba:

de la prueba de estadística aplicada coeficiente de correlación de Spearman.

Análisis estadísticos:

	Coeficiente de correlación	Significancia bilateral
Rho Spearman	,399	,016

Fuente: datos obtenidos por encuesta

decisión de estadísticas:

existe una relación inversa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales según inclusión, con un valor $p= 0,016$ menor que $0,05$

conclusión:

los elementos de estudios se asocian de manera inversa; por lo qyue se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Control del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

H0: No existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Control del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

Nivel de significancia:

Se trabajo con el coeficiente de correlación de Rho Spearman, estadística que cuantifica y decide si la relación es importante

Estadística de prueba:

de la prueba de estadística aplicada coeficiente de correlación de Spearman.

Análisis estadísticos:

	Coeficiente de correlación	Significancia bilateral
Rho Spearman	,586	,000

Fuente: datos obtenidos por encuesta

decisión de estadísticas:

según los resultados obtenidos, existe una relación inversa según control, con un p valor 0,00 menor que 0,05

conclusión:

los elementos de estudios se asocian de manera inversa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

H0: No existe relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

Nivel de significancia:

Se trabajo con el coeficiente de correlación de Rho Spearman, estadística que cuantifica y decide si la relación es importante

Estadística de prueba:

de la prueba de estadística aplicada coeficiente de correlación de Spearman.

Análisis estadísticos:

	Coeficiente de correlación	Significancia bilateral
Rho Spearman	,510	,001

Fuente: datos obtenidos por encuesta

decisión de estadísticas:

según resultado obtenidos existe una relación inversa, según afecto, con un p-valor de 0,001 menor que 0,05

conclusión:

los elementos de estudios se asocian de manera inversa, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Comprender la relación entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, tiene implicaciones tanto teóricas como prácticas para el profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico Del Hospital Víctor Ramos Guardia, según la tabla 5.1.1 se observa que los profesionales de enfermería presentan estrés laboral en un nivel medio (47.2%), seguido del 27.8% con niveles bajos y solo un 25% tuvieron niveles altos; que es similar al hallado por **Espinoza, R.** (18) donde obtuvo, que los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico presentaban un nivel de estrés medio en un 40.9%, seguido del alto con 36,4% y el bajo con 22,7%; de la misma manera **Caruajulca C. Et al** (29) encontraron que el estrés laboral fue de nivel medio con el 56,7%, el alto con 23,3% y el bajo con el 20,0%; finalmente **Huamán R. Morales B.** (31)

hallaron que el 64,4% fueron de nivel medio, 20% alto y 15,6% bajo. Los resultados del presente estudio difiriendo con **Castillo Ruiz, G. Et al** (21) donde el 51,4% presentaron bajo nivel de estrés, el 37,2% intermedio, el 10,1% moderado y el 1,4 % alto; por otro lado, **Onofre Pérez.** (22) evidenció un bajo nivel de estrés del 47 %, aunque el 53 % restante, padecen de estrés de niveles medios y relativamente alto; también **Arce, Rubio et al,** (23) determinaron que el estrés laboral fue muy alto con un 42.9%, 31.4% alto, 17.1% el medio y 8,6% muy bajo de nivel de estrés y finalmente **González G.** (26) obtuvo un 54,7% nivel de estrés alto, 38,7% medio y 6,7% bajo.

Según tabla 5.1.2 se observó que las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, fue de nivel medio (61.1%), seguido del 22.2% con niveles altos y solo un 16.7% tuvieron niveles bajos; teniendo en cuenta las similitudes, encontramos a **Huamán R. Morales, B.** (31), que el 51,1% fue medio, 46,7% alto y 2,2% bajo; pero también difiere al resultado obtenido por **Tapia Ruiz, M.** (25) un 53% presentaron actitud positiva y el 47% una actitud negativa.

En la tabla 5.2.1 se observó El p-valor (nivel de significancia bilateral) fue de 0.00, por lo cual demuestra que la relación entre las variables estrés laboral y las relaciones interpersonales es significativa; por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman, resultó en un valor del 0.643, que significa nivel alto. Este estudio es similar a los realizados por **Huamán R Morales B.** (31), ya que en sus resultados en cuanto a relaciones interpersonales el 51.1 % fue medio, mientras que para el estrés laboral también fue medio con el 64.4%, demostrando que existe relación significativa entre estas 2 variables; mientras que nuestros resultados difieren con los estudios de **Palomino N.** (28), donde su correlación fue negativa media de -0,317 entre ambas variables estudiadas, con lo que concluye existe una relación negativa media e inversa entre ambas variables, esto quiere decir que a mayor estrés laboral, las relaciones interpersonales serán inadecuadas, o que a menor estrés laboral, las relaciones interpersonales serán adecuadas. En la tabla y figuras 5.1.3, muestra que el 58.3% (21), de los Profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, predomina en niveles medios, en relación entre

estrés laboral y las relaciones interpersonales según la dimensión inclusión, con un valor de $p=0.00$, existiendo una relación estadísticamente significativa con un 95% de confianza, con coeficiente de correlación de valor del 0.542, un nivel moderado. El predominio de este nivel de relaciones, se debe que los profesionales de enfermería no están siendo valoradas completamente en el reconocimiento, pertenencia y participación dentro del servicio, de acuerdo a la teoría de Peplau en sus metaparadigmas (32)

En la tabla 5.1.4 se observa el 58.3% (21) de los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia mostraron niveles medios, de estrés laboral y la relación interpersonal según en la dimensión Control, con valor de $p= 0.001$, lo cual demuestra la correlación significativa a un 95% de confianza, Por otro lado, el coeficiente de correlación es 0.523, un nivel moderado; esto significa que la toma de decisiones no es asertiva, el ejercicio del poder y la dominación sobre los demás; es mediantemente significativa, por lo que nos indica que se debe tener en cuenta y mejorar ciertas habilidades para que no se convierta en un factor estresante.

En la tabla 5.1.5, se observa que el 61.1% del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia, 2023 cuenta con un nivel medio de Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales según Afecto, con valor de $p=0.00$, lo cual demuestra una correlación significativa. El predominio del nivel medio, nos da a entender que los sentimientos emocionales que comparten los profesionales de enfermería con los demás, requiere enfatizar en la cercanía, calidez y sensibilidad entre el equipo de trabajo.

Según Dorothea Orem, los niveles de estrés que padece un profesional de enfermería se asocian con el área de trabajo donde se encuentra, siendo este entorno muy cambiante dependiendo de la calidad y gravedad con que llegan los pacientes. Por ello, es importante mejorar el entorno de las enfermeras, reduciendo el impacto de estrés que pueda tener por el ambiente laboral y la comunicación inadecuada entre enfermeros, mejorar la estructura y organización de las horas laborales, generar un trabajo en equipo eficiente. Estos cambios

lograrían reducir el estrés laboral, y mejorar el rendimiento de sus actividades, logrando el proceso de adaptación deseado.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Para poder realizar la presente investigación se solicitó permiso a la dirección del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash, lo cual nos sugirieron el cumplimiento de los protocolos de ética propuesta para el desarrollo de la investigación, y no se transgrede la integridad de los participantes durante la investigación.

La información se recolectó con cuestionarios de manera presencial; en el Servicio del Centro Quirúrgico, de forma anónima, con el fin de velar por la seguridad del participante al brindar información.

Además, se cumplió con la aplicación de los reglamentos de investigación vigentes de la UNAC; en la conducta ética responsable del investigador, del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

VII. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023. Ya que, al aplicar La prueba estadística de Spearman, se obtuvo un valor de significancia de 0,00, por tanto, es menor que 0,05, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.
2. Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Inclusión del profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico. Que obtuvo un valor de significancia de 0,016, que es menor de 0,05; rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.
3. Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Control del profesional de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico. el cual obtuvo un valor de significancia de 0,00, que es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.
4. Se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre el Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales, según Afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023. obtuvo un valor de significancia de 0,001, que es menor a 0,05, sé rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VIII. RECOMENDACIONES

A la dirección del Hospital Víctor Ramos Guardia:

- Dar cumplimientos a las normas establecidas por el MINSA que tengan fin de mejora en las condiciones laborales.
- Dotar con equipamiento biomédico, e incrementar el personal profesional de enfermería; para reducir los niveles medios de estrés, la misma que de persistir podría incrementarse sus niveles

A la oficina de Recursos humanos:

- Planificar y establecer estrategias, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, a través de talleres de coaching, deportivas y de relajación al aire libre, con el fin de disminuir el estrés.

Al Profesional del Servicio de Centro Quirúrgico:

- Manejar las emociones de manera adecuada, ya que este servicio suele elevarse los niveles de estrés, al inicio de cada cirugía.
- Fomentar el trabajo en equipo para mejorar en las relaciones interpersonales.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

2. A MT. Guía de Gestión y Dirección en Enfermería.. Madrid, España.
67. ALBA MAR PSICOLOGÍA. [Online]. Disponible en: <https://albamarpsicologia.com/estresores-como-identificarlos/>.
53. Alejandra Daniela Calero JPBFIIR. UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES. [Online]; 2028, VOL 2. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3396/339660091017/html/#:~:text=La%20necesidad%20de%20pertenencia%2C%20por,positivas%20en%20un%20contexto%20estable.>
12. Alejandro BE. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL ENTRE LOS..
69. ALEJANDRO C. CENGAGE. [Online]; 2013. Disponible en: <https://latam.cengage.com/libros/metodologia-integral-innovadora-para-planes-y-tesis/>.
17. Alzamora Limo AM. Estrés laboral y desempeño profesional en las enfermeras del hospital del MINSA - 2023. [Online]; 2023. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130562/Alzamora_LAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
1. Andreeva G. Psicología social. Curso de conferencias sobre Psicología social. Moscú.
23. Arce Raquel Julio RBK,PRB. Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico/Colombia. [Online]; 2020. Disponible en: [https://www.semanticscholar.org/paper/Relaci%C3%B3n-entre-el-nivel-de-estr%C3%A9s-laboral-y-los-de-Julio-Buchard/fa64762271a641c4b196da21128e488c9444b868?sort=relevance.](https://www.semanticscholar.org/paper/Relaci%C3%B3n-entre-el-nivel-de-estr%C3%A9s-laboral-y-los-de-Julio-Buchard/fa64762271a641c4b196da21128e488c9444b868?sort=relevance)
54. AYUNTAMIENTO DE VALLADOLID. [Online]. Disponible en: <https://www.valladolid.es/participa/es/participacion>.
5. B. M. Evaluar el nivel de estrés laboral de los empleados de la empresa Multicable del Ecuador. [Tesis de pregrado]. Quito: Universidad Central del Ecuador. [Online]; 2018..
45. BIZNEO GLOG. [Online]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/evaluacion-carga-de-trabajo/#:~:text=La%20carga%20de%20trabajo%20analiza,habilidades%20para%20alcanzar%20los%20objetivos.>

3. Bowen V PM. Riesgo suicida y su asociación con el síndrome Burnout en psicólogos clínicos de los CETADS de Cuenca.. [Online]; 2018. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9668/1/15299.p>.
30. Carhuavilca Gamboa YH. Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023. [Online]; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126940>.
42. CARIBE UALYE. UNICEF. [Online]. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-6-toma-de-decisiones#:~:text=La%20habilidad%20de%20toma%20de,y%20en%20la%20informaci%C3%B3n%20disponible>.
14. CAROLINA CA. [Online]; ENERO 2024. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/dos-de-cada-tres-esp%C3%B1oles-sufren-estr%C3%A9s-laboral-caparr%C3%B3s-%C3%A1lvarez-bqswf>.
29. Caruajulca Cercado Nancy Robertina NSSV. FACTORES LABORALES Y ESTRÉS LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL TITO VILLAR CABEZAS, BAMBAMARCA, CAJAMARCA. 2020. [Online]; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/690/1/Nancy%20Robertina%20Caruajulca%20Cercado.pdf>.
21. Castillo Ruiz GYMAAC. Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud Hospital San Luis de Otavalo, 2022. [Online]; 2022. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10225/1/Castillo%20Ruiz%2c%20G%20y%20Males%20Alajo%2c%20A%20%282022%29%20Inteligencia%20emocional%20y%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20profesional%20de%20la%20salud.%20Hospital%20San%20Luis%20de%20Otavalo%2c2022>.
40. César Carrillo-García MIRRLEFMEMR. ENFERMERÍA GLOBAL. [Online]; 2018. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>.
76. César Carrillo-García MIRRLEFMEMR. ENFERMERÍA GLOBAL. [Online]; ABRIL 2018. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>.
64. Cuenca JLM. CHVMPION MIND. [Online]. Disponible en: <https://chvmpionmind.com/es/comunicacion-en-el-trabajo/>.
61. DEPORTIVAS OAELODAYFDI. [Online]. Disponible en: <https://www.unex.es/organizacion/servicios->

- universitarios/servicios/safyde/archivos/ficheros/oposiciones/Tema%2018.pdf.
8. DISCAPNET. [Online].; OCTUBRE 2023.. Disponible en: <https://www.discapnet.es/salud/los-riesgos-psicosociales/herramientas-de-evaluacion/comunicacion-interpersonal-y-estres>.
 62. El autocontrol en psicología y el modelo de auto-regulación de Kanfer. [Online]; 30 julio 2021. Disponible en: <https://www.psicoadictiva.com/blog/autocontrol-psicologia-modelo-auto-regulacion-kanfer/>.
 74. ENFERMERA CID. CÓDIGO DEONTOLÓGICO DEL CIE PARA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. [Online]; 2012. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/2012_ICN_Codeofethicsfornurses_%20sp.pdf.
 24. Espejo MEH. ESTRÉS LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA ADULTO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO NUESTRA SEÑORA DE LA PAZ, TERCER TRIMESTRE, 2019. [Online]; 2019 Bolivia. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24803/TE-1637.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 18. ESPINOZA RL. ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO, HOSPITAL SERGIO E. BERNALES, 2020. [Online]; 2021. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8948/Lecca_ER.pdf?sequence=1.
 27. ESPINOZA. Determinar el nivel del estrés laboral del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Sergio E. Bernales. [Online]; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8948>.
 58. Georgina D. Zepeda-Goncen RSA. UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR. [Online]; 2021. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4975/497570254001/html/#:~:text=La%20cerca%C3%ADa%20implica%20sentimientos%20que,estar%20m%C3%A1s%20satisfechos%20>.
 47. GOBIERNO DE MEXICO IMSS. [Online]. Disponible en: <https://psicologosenlinea.net/10141-necesidad-intelectual.html>.
 26. González González Katty Y. Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital

- Básico Ancón, Ecuador, 2020. [Online]; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61056>.
75. Gumersindo Tirado FRC. REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA Y SALUD. [Online]; 2022. Disponible en: <https://www.rips.cop.es/pdf/art592022.pdf>.
73. Hammer ERSyAL. FIRO-B. [Online]; 26 de mayo de 2017. Disponible en: <https://nascorconsultores.com/wp-content/uploads/2018/03/smpeses.pdf>.
49. Hernández González WA HSE. REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACION E INVESTIGACION EN ENFERMERIA. [Online]; 2019. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relacionesinterpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>.
71. Hernández-Sampieri R&M. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. [Online]; 2018. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.
31. Huaman Racacha Vilma Liliana MBLI. ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022. [Online]; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9509?show=full>.
6. J. P. ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo?. [Online]; 28 Jun 2022. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156.
55. Jenette Nagy RW. CAJA DE HERRAMIENTAS COMUNITARIAS. [Online]. Disponible en: <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/funciones-de-liderazgo/influir-en-las-personas/principal>.
13. JIMÉNEZ SMJ. INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE..
51. JOSÉ ANTONIO BUENO ÁLVAREZ CCS. revista de educación, investigación y experiencia. [Online]; 1992, pag 265-275. Disponible en: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/70335/00820073003678.pdf?sequence=1>.

36. JULIETH O. ESTRÉS LABORAL ESTUDIO DE REVISIÓN. [Online]; 2026. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v13n1/1794-9998-dpp-13-01-00081.pdf>.
57. Liliana Escudero EVJP. CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD. [Online]; 2018. Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2223>.
33. López MAG. REVISTA CUIDARTE. [Online]. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/172>.
4. M B. El estrés y su influencia en la calidad de vida. Multimed. Revista Médica. [Online]; 21 Jul 2022. Disponible en: <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>.
19. MAUTINO RMN. ESTRÉS LABORAL Y SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH HUARAZ 2016. [Online].; 2018.. Disponible en: [file:///C:/Users/AIMARA/Downloads/T033_40462380_M%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/AIMARA/Downloads/T033_40462380_M%20(1).pdf).
52. MENTES ABIERTAS PSICOLOGÍA. [Online]. Disponible en: <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/blog-psicologia/la-necesidad-de-reconocimiento-el-poder-de-la-validacion-humana#:~:text=La%20necesidad%20de%20reconocimiento%20es,nuestra%20contribuci%C3%B3n%20a%20la%20sociedad>.
15. MINSA. [Online].; OCTUBRE 2005.. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>.
59. Moreno AMdiÁ. RED DE REPOSITARIOS LATINOAMERICANOS. [Online]; 2012. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2782862>.
41. NAVARRA.ES. [Online]. Disponible en: <https://www.navarra.es/documents/48192/6677429/EmpleoApoyo.pdf/fdd53306-2199-df3a-8261-4b6ce949394a#:~:text=El%20Empleo%20con%20Apoyo%20es,dificultades%20de%20inserci%C3%B3n%20laboral%20en>.
22. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. ° 1 QUITO 2019. [Online]; 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>.

9. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. [Online].; 2008.. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=261bc56b86197870f354d98dce87621d.
10. ORGANIZACION PANAMERICANA DE LA SALUD. [Online].; 2019.. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15499:core-indicators-2019-health-trends-in-the-americas&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0.
65. ORTEGA SG. PSICOLOGIAPLASENCIA.ES. [Online]. Disponible en: <https://psicologiaplaseencia.es/blog/la-empatia-como-motor-de-la-cooperacion-y-el-trabajo-en-equipo/>.
16. otros SVKMy. [Online].; 2015.. Disponible en: <file:///C:/Users/AIMARA/Downloads/tesis%20revalencia%20de%20estr%C3%A9s%20laboral%20en%20el%20personal%20asistencial%20prehospitalario%20del%20programa%20de%20sistema%20de%20atencion%20m%C3%B3vil%20de%20urgencias%20-Instituto%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Se>.
28. Palomino Narvaez JA. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022. [Online]; Lima 2022. Disponible en: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:IP6F9Q6eb2oJ:scolar.google.com/+%22estres+laboral%22++enfermeria+centro+quirurgico&hl=es&lr=lang_es&scisbd=1&as_sdt=0,5.
50. PANDURO RUIZ PAOLA MARISA STLYKYACE. RELACIONES INTERPERSONALES Y EL MANEJO DE CONFLICTOS EN ENFERMEROS DE CENTRO QUIRURGÍCO DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA 2018. [Online]; 2018. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones_PanduroRuiz_Paola.pdf?isAllowed=y&sequence=1.
44. PEREA G. LINKEDIN. [Online]; 2022. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/autodesarrollo-gabriel-j-perea-r-#:~:text=El%20autodesarrollo%20se%20refiere%20al,h%C3%A1bitos%20y%20las%20competencias%20personales>.
43. PERÚ UTD. UTP. [Online]; 2023. Disponible en: <https://www.utp.edu.pe/blog/herramientas/que-es-la-creatividad-y-como-desarrollarla#:~:text=La%20creatividad%20se%20define%20como,los%20desaf%C3%ADos%20que%20se%20presentan>.

35. PREVECON. PREVECON. [Online]; ABRIL, 2018. Disponible en: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>.
56. Quiroga. D. EDELMAN. [Online]. Disponible en: <https://www.edelman.lat/blog/Liderar-con-ejemplo-y-empatia#:~:text=Liderar%20con%20ejemplo%20no%20significa,a%20los%20dem%C3%A1s%20que%20hagan.>
72. Reus VEA/RMP/EF. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. [Online]; 2000. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/82547323.pdf>.
68. RICARDO R. [Online]; 2024. Disponible en: https://estudyando.com/relaciones-interpersonales-tipos-desafios-y-ejemplos/#google_vignette.
39. RIVERA KLA. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017. [Online]; 2017. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
70. Roberto Hernández CFyPB. INTERNET ARCHIVE. [Online]; 2019 AGREGADA. Disponible en: <https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion>.
66. RUBIO MJG. NEURONUP. [Online]; 2021. Disponible en: <https://neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>.
25. Ruiz Tapia María Antonella. Riesgo emocional por COVID-19 y relaciones interpersonales en enfermeras. Hospital Humberto del Pozo. Guaranda, 2021. [Online]; 2021. Disponible en: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8223/1/8.-TESIS%20Mar%C3%ADa%20Antonella%20Tapia%20Ruiz-PSC.pdf>.
60. SFORZA OR. LINKEDIN. [Online]; 2023. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/en-la-sensibilidad-reside-el-poder-de-comprender-y-omar-romano-sforza#:~:text=La%20sensibilidad%20es%20una%20cualidad,necesidades%20de%20quienes%20nos%20rodean.>
48. SILVEIRA M. ARTE DE LAS RELACIONES PERSONALES. [Online]. Disponible en:

- <https://books.google.com.pe/books?id=yCmJBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>.
63. studocu. [Online]. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-de-los-andes/enfermeria-2021/disenio-de-centro-quirurgico/72639758>.
 38. TORRES D. HUBSPOT. [Online]; 2023. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/sales/estres-laboral#consecuencias>.
 20. TOSCANO NYV. RELACIONES INTERPERSONALES QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMEROS, HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA – HUARAZ - 2016. [Online].; 2018.. Disponible en: <file:///C:/Users/AIMARA/Downloads/TESIS%20RELACIONES%20INTERPERSONALES%20.%20HUARAZ.pdf>.
 11. TRABAJO OI.D. [Online]; 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm.
 37. TRECEÑO JB. PSICOLOGÍA Y MENTE. [Online]; 2 DE NOVIEMBRE DEL 2018. Disponible en: https://psicologiaymente.com/organizaciones/estresores-laborales#google_vignette.
 7. UNION SINDICAL OBRERA. [Online].; 2020.. Disponible en: <https://www.uso.es/estres-laboral-como-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo/>.
 46. VALENZUELA M. PSICOLOGOS EN LINEA. [Online]; 2020. Disponible en: <https://psicologosenlinea.net/10141-necesidad-intelectual.html>.
 34. VIRTUAL E. ENFERMERÍA VIRTUAL, DOROTHEA OREM. [Online]. Disponible en: <https://enfermeriavirtual.com/dorothea-orem-teoria-del-deficit-de-autocuidado/>.
 32. VIRTUAL E. ENFERMERÍA VIRTUAL. [Online]. Disponible en: <https://enfermeriavirtual.com/hildegard-peplau-teoria-de-las-relaciones-interpersonales/>.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ESTRÉS LABORAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA – ÁNCASH, 2023”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023?</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>1 ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales según inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023?</p>	<p>-Establecer la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>1-Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, según inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.</p>	<p>- Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.</p> <p><u>ESPECÍFICAS</u></p> <p>1- Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, según inclusión del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.</p>	<p>Estrés laboral</p>	<p>Apoyo en el trabajo.</p> <p>- Demanda psicológica.</p> <p>Control sobre el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo entre compañeros y jefes. • Capacidad de toma de decisiones. • Creatividad • Autodesarrollo • Carga de trabajo • Necesidades intelectuales • Presión del tiempo de trabajo • Reconocimiento • Pertenecía • Participación 	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Nivel: descriptivo relacional</p> <p>Diseño: metodológico no experimental</p> <p>Población: estuvo constituida por los 36 enfermeros que trabajan en el servicio de Centro Quirúrgico del hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash.</p> <p>Muestra:</p> <p>Fue censal, donde participaron 36 enfermeras.</p> <p>Instrumento de recolección de datos:</p> <p>-V1:</p> <p>Técnica:</p> <p>-Encuesta</p> <p>Instrumento:</p>

<p>2 ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales según control del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023?</p> <p>3 ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales según afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash-2023?</p>	<p>2-Determinar relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, según control del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.</p> <p>3-Determinar relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, según afecto del profesional de enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.</p>	<p>2- Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, según control del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.</p> <p>3- Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, según afecto del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023</p>	<p>Relación interpersonal</p>	<p>-Inclusión</p> <p>-Control</p> <p>-Afecto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Liderar • Responsabilidad • Cercanía • Calidez • Sensibilidad 	<p>- Cuestionario Job Contene Questionnaire (JCQ).</p> <p>V2</p> <p>Técnica:</p> <p>-Encuesta.</p> <p>Instrumento:</p> <p>- Escala FIRO-B</p> <p>Técnica de procesamiento y análisis de datos:</p> <p>El procesamiento de datos se desarrolló con el programa estadístico SPSS versión 25.</p>
--	---	---	--------------------------------------	--	---	--

INSTRUMENTOS VALIDADOS**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA- ÁNCASH,2023****ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (JCQ)**

Estimados enfermeros (as) tengan ustedes un cordial saludo, somos estudiantes de la 2da. Especialidad de Centro Quirúrgico de la Universidad Nacional del Callao, estamos realizando el trabajo de investigación: **“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA- ÁNCASH,2023”**

Por lo cual solicitamos su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial, que será empleado única y exclusivamente en esta investigación; por lo que agradeceremos su respuesta en forma veraz.

Edad: _____años

Tiempo de labor asistencial en el servicio de Centro Quirúrgico: ___año(s)
mes(es)

Tiene especialidad en Centro Quirúrgico: SI ____NO ____

INSTRUCCIONES: a continuación, se presentan diferentes preguntas, las cuales debe marcar con un aspa (x) la respuesta que crea correcta para usted.

Nunca: 0
frecuente: 3

Alguna vez: 1

Frecuentemente: 2

Muy

CONCEPTO A EVALUAR	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuente
APOYO EN EL TRABAJO				
1. No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo.	0	1	2	3
2. Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo.	0	1	2	3
3. Las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.	0	1	2	3
4. Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo sé haga.	0	1	2	3
5. Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo.	0	1	2	3
6. Las personas con las que trabajo son agradables.	0	1	2	3
7. Las personas con las que trabajo se interesan por mí.	0	1	2	3
8. Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo.	0	1	2	3
9. Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo.	0	1	2	3
10. Mi supervisor colabora para que el trabajo se realice.	0	1	2	3

11. Mi supervisor presta atención a lo que le digo.	0	1	2	3
DEMANDA PSICOLÓGICA				
12. Tengo problemas con las personas con las que trabajo.	0	1	2	3
13. Tengo problemas con mi supervisor.	0	1	2	3
14. Mi trabajo requiere trabajar muy duro.	0	1	2	3
15. Mi trabajo es muy ajetreado.	0	1	2	3
16. Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde.	0	1	2	3
17. Mi trabajo requiere trabajar muy rápido.	0	1	2	3
18. Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos.	0	1	2	3
19. En mi trabajo, realizo muchas tareas repetitivas.	0	1	2	3
20. Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que sé hace.	0	1	2	3
CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
21. En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales.	0	1	2	3
22. Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo.	0	1	2	3
23. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.	0	1	2	3

24. Mi trabajo requiere que sea creativo.	0	1	2	3
25. Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.	0	1	2	3
26. En mi trabajo, tengo que aprender cosas nuevas.	0	1	2	3
27. En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas.	0	1	2	3
28. En mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que hago.	0	1	2	3
29. Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.	0	1	2	3

INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA- ÁNCASH,2023

ESCALA DEL FIRO- B

Estimadas enfermeras, tengan ustedes un cordial saludo, Somos estudiantes de la 2da. Especialidad de Centro Quirúrgico de la Universidad Nacional del Callao, estamos realizando el trabajo de investigación titulada “**ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL VÍCTOR RAMOS GUARDIA-ÁNCASH,2023**”; por lo cual solicitamos su colaboración para el presente cuestionario, que es carácter anónimo y confidencial, la misma que será empleado única y exclusivamente en esta investigación, por lo que agradeceremos sus respuestas en forma veraz.

Sexo: _____

Edad: _____

Cargo: _____

Tiempo de servicio: _____

Nunca (1); Rara vez (2); A veces (3); Ocasionalmente (4); A menudo (5); Siempre (6).

CONCEPTO A EVALUAR	Nunca	Rara vez	A veces	Ocasionalmente	A menudo	Siempre
INCLUSIÓN:						
1. Intento estar con la gente.	1	2	3	4	5	6
2. Dejo que otras personas decidan qué hacer.	1	2	3	4	5	6
3. Me uno a grupos sociales.	1	2	3	4	5	6
4. Trato de tener relaciones estrechas.	1	2	3	4	5	6

5. Suelo unirme a organizaciones sociales cuando tengo la oportunidad.	1	2	3	4	5	6
6. Dejo que otras personas influyan fuertemente en mis acciones.	1	2	3	4	5	6
7. Intento que me incluyan en las actividades sociales, formales.	1	2	3	4	5	6
8. Intento tener relaciones personales estrechas con la gente.	1	2	3	4	5	6
9. Intento incluir a otras personas en mis planes.	1	2	3	4	5	6
10. Dejo que otras personas controlen mis acciones.	1	2	3	4	5	6
11. Trato de tener gente a mi alrededor.	1	2	3	4	5	6
12. Trato de acercarme a la gente.	1	2	3	4	5	6
13. Cuando la gente hace cosas juntos, tiendo a unirme a ellos.	1	2	3	4	5	6
14. Me dejo llevar fácilmente por la gente.	1	2	3	4	5	6
15. Trato de evitar estar solo.	1	2	3	4	5	6
16. Intento participar en actividades de grupo.	1	2	3	4	5	6
CONTROL:						

17. Intento ser amable con la gente.	1	2	3	4	5	6
18. Dejo que otras personas decidan lo que hay que hacer.	1	2	3	4	5	6
19. Mis relaciones personales con la gente son frías y distantes.	1	2	3	4	5	6
20. Dejo que otras personas se encarguen de las cosas.	1	2	3	4	5	6
21. Intento tener relaciones estrechas con la gente.	1	2	3	4	5	6
22. Dejo que otras personas influyan mucho en mis acciones.	1	2	3	4	5	6
23. Trato de acercarme a la gente.	1	2	3	4	5	6
24. Dejo que otras personas controlen mis acciones.	1	2	3	4	5	6
25. Actúo de forma fría y distante con la gente.	1	2	3	4	5	6
26. Me dejo llevar fácilmente por la gente.	1	2	3	4	5	6
27. Intento tener relaciones interpersonales estrechas con la gente.	1	2	3	4	5	6
28. Me gusta que la gente me invite cosas.	1	2	3	4	5	6

29. Me gusta que la gente actúe de forma cercana y personal conmigo.	1	2	3	4	5	6
30. Trato de influir fuertemente en las acciones de otras personas.	1	2	3	4	5	6
31. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.	1	2	3	4	5	6
32. Me gusta que la gente se muestre cercana a mí.	1	2	3	4	5	6
33. Intento hacerme cargo de las cosas cuando estoy con gente.	1	2	3	4	5	6
34. Me gusta que la gente me incluya en sus actividades.	1	2	3	4	5	6
35. Me gusta que la gente actúe con frialdad y distancia hacia mí.	1	2	3	4	5	6
36. Intento que los demás hagan las cosas como yo quiero que las hagan.	1	2	3	4	5	6
37. Me gusta que la gente me pida que participe en sus discusiones.	1	2	3	4	5	6
38. Me gusta que la gente sea amable conmigo	1	2	3	4	5	6

39. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.	1	2	3	4	5	6
40. Me gusta que la gente se muestre distante conmigo.	1	2	3	4	5	6
AFECTO:						
41. Intento ser la persona dominante cuando estoy con gente.	1	2	3	4	5	6
42. Me gusta que la gente me invite cosas.	1	2	3	4	5	6
43. Me gusta que la gente actúe de forma cercana a mí.	1	2	3	4	5	6
44. Intento que otras personas hagan las cosas que quiero que se hagan.	1	2	3	4	5	6
45. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.	1	2	3	4	5	6
46. Me gusta que la gente se comporte de forma fría y distante conmigo.	1	2	3	4	5	6
47. Trato de influir fuertemente en las acciones de otras personas.	1	2	3	4	5	6
48. Me gusta que la gente me incluya en sus actividades.	1	2	3	4	5	6

49. Me gusta que la gente actúe de forma cercana y personal conmigo	1	2	3	4	5	6
50. Intento hacerme cargo de las cosas cuando estoy con gente.	1	2	3	4	5	6
51. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.	1	2	3	4	5	6
52. Me gusta que la gente actúe de forma distante conmigo.	1	2	3	4	5	6
53. Intento que los demás hagan las cosas como yo quiero.	1	2	3	4	5	6
54. Me hago cargo de las cosas cuando estoy con gente.	1	2	3	4	5	6

ANEXOS 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución:

Universidad Nacional del Callao

Investigadora:

Ramírez Tuya, Owens Marigot, Carapa Carrasquel, Aimara y Márquez Alvarado, Roselyn

Título del estudio:

Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del Profesional de Enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

Propósito del estudio:

Estamos invitando a usted a participar en este estudio desarrollado por las egresadas del Programa de Segunda Especialidad de Enfermería de la Universidad Nacional del Callao, cuyo propósito es establecer la relación que existe entre Estrés Laboral y las Relaciones Interpersonales del profesional de enfermería del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023.

Procedimientos:

Si Usted desea participar en este estudio realizará lo siguiente:

- ✓ Leer detenidamente, todo el documento, y participar voluntariamente.
- ✓ Responder todas las preguntas formuladas en el cuestionario.
- ✓ Firmar el Consentimiento Informado.

La aplicación puede demorar entre 20 a 30 minutos, y los resultados serán almacenados respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Ninguno,

Beneficios:

Conocer los resultados de la investigación, a publicarse en los repositorios de la UNAC.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico, ni otro producto a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos, y no con nombres. Si los resultados de este estudio serán publicados, no se mostrará información individual.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse en cualquier momento, o no participará en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Sí tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal a cargo del estudio.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo los aspectos derivados de mi participación; también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado, y puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

DNI:
Participante nombres:

ANEXO 4

BASE DE DATOS

Cuestionario de la variable 1 Estrés Laboral

VARIABLE 1																																						
DIMENSIÓN 1														DIMENSIÓN 2								DIMENSIÓN 3																
ENCUESTADOS	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	D	D	D				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32						
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2		2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	23	19	21	3	6
2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	3		1	4	1	4	4	2	1	2	2		2	2	2	3	1	24	21	19	4	6		
3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3		2	2	1	3	2	2	3	3	2		2	3	2	3	3	26	17	23	6	6		
4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2		2	3	2	2	2	3	3	2	3		3	2	2	3	2	27	17	23	7	6		
5	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3		3	3	3	4	3	3	2	2	3		3	4	4	3	2	19	25	26	0	7		
6	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3		3	3	3	2	2	2	2	4	3		3	3	3	2	2	24	22	24	0	7		
7	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3		3	2	4	1	1	4	2	2	4		3	3	4	2	2	25	19	26	0	7		
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3		3	2	4	1	1	4	2	2	4		3	3	4	2	2	25	19	26	0	7		

9	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2		3	1	4	4	1	3	3	2	4		3	2	1	1	1	29	21	20	0	7
10	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2		3	1	4	4	1	3	3	2	4		3	2	1	1	1	29	21	20	0	7
11	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3		3	3	3	3	4	2	2	2	3		4	3	3	4	2	22	25	25	2	7
12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	2	27	23	22	2	7
13	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2		3	2	2	2	2	3	3	3	3		3	3	3	3	2	26	20	26	2	7
14	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	4	3		4	2	3	2	2	1	1	2	3		3	3	2	2	2	31	23	19	3	7
15	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2		3	2	3	2	4	3	4	3	2		2	2	2	2	2	27	24	22	3	7
16	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2		2	2	4	4	2	3	3	2	4		3	2	2	2	2	29	22	23	4	7
17	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	3	1	2	2		2	2	4	4	2	3	3	2	4		3	2	2	2	2	29	22	23	4	7
18	3	3	2	4	2	1	3	1	2	4	1	1	3	4	4		2	3	2	4	3	2	1	3	2		3	4	3	2	2	25	27	22	4	7
19	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3		1	3	2	3	3	3	3	3	2		2	2	3	1	2	28	27	21	6	7
20	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4		4	2	3	3	3	2	3	3	3		3	3	3	3	2	24	27	26	7	7
21	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3		3	2	4	4	2	3	3	2	4		3	2	2	2	2	30	24	23	7	7
22	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3		3	2	4	4	2	3	3	2	4		3	2	2	2	2	30	24	23	7	7
23	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3		3	2	4	4	2	3	4	2	3		3	3	2	3	2	28	25	25	8	7

24	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	1	1	27	25	26	7	8
25	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	28	25	25	7	8
26	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	1	1	27	25	26	7	8
27	2	4	1	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	23	24	31	7	8
28	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	22	27	31	8	0
29	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	28	27	26	8	1
30	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	28	27	26	8	1
31	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	28	27	26	8	1
32	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	1	33	19	30	8	2
33	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	4	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	26	30	28	8	4
34	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	24	32	8	4
35	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	38	22	27	8	7
36	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	4	4	3	2	41	21	29	9	1

4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	6	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	5	6	2	4	1								
5	6	5	2	3	1	3	2	2	1	5	6	6	1	4	6	5	3	2	3	2	6	6	1	2	1	2	3	5	1	2	3	2	2	1	1	1	6	2	2	1	3	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	8	4	3	5	1				
4	2	5	4	3	2	3	2	4	3	2	2	5	1	5	5	2	4	1	2	2	3	2	2	2	4	3	5	1	2	2	3	2	1	2	2	6	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	4	1	2	2	2	2	8	4	4	1					
4	2	5	4	3	2	3	2	4	3	2	2	5	1	5	5	2	4	1	2	2	3	2	2	2	4	3	5	1	2	2	3	2	1	2	2	6	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	3	2	4	1	2	2	2	0	5	8	3	1					
6	1	6	6	2	1	4	6	3	1	4	6	5	1	2	6	6	1	1	1	5	1	4	1	2	1	6	6	4	3	5	6	4	6	3	6	1	5	6	1	1	2	3	1	5	1	4	5	6	5	6	2	3	4	7	4	2	3	1					
5	3	2	1	4	2	2	5	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	4	1	2	1	2	1	2	2	4	1	3	4	2	2	1	2	1	4	2	1	2	1	5	4	3	1	1	3	5	3	1	1	1	1	2	1	8	1	1					
3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	1	3	3	2	4	4	6	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	4	3	3	2	2	1	2	3	6	2	1	2	3	5	2	3	1	3	3	5	3	3	1	2	2	7	3	2	2	1						
5	3	5	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	5	3	3	3	3	2	1	2	2	4	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	6	2	4	1	2	2	1	2	5	8	1					
5	3	5	4	3	2	3	3	4	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	5	3	3	3	3	2	1	2	2	4	2	1	1	3	3	2	2	1	1	3	6	2	4	1	2	2	4	4	2	0	1					
4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	1	4	4	6	4	4	2	2	2	3	1	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	1	2	3	4	2	1	2	3	4	2	1	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	5	1	1	2	4	4	2	0	1

3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	6	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	5	4	3	4	4	3	1	2	4	6	3	1	1	2	5	2	3	1	2	3	5	3	3	1	2	3	5	5	3	4	1				
4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	4	1	4	4	6	4	4	2	2	3	1	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	1	2	3	4	2	1	2	3	4	2	1	2	3	4	2	3	1	1	4	3	2	5	1	1	2	7	5	4	6	1
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	6	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	5	4	3	4	4	3	1	2	4	6	3	1	1	2	5	2	3	1	2	3	5	3	3	1	2	3	7	5	4	6	1				
6	5	3	3	3	3	4	4	5	1	6	6	4	2	6	3	6	3	4	2	6	5	6	6	2	2	6	2	3	1	3	2	2	4	1	2	2	6	4	1	2	3	4	2	3	1	1	2	6	3	4	1	2	5	2	4	3	9	1				
6	2	6	3	6	2	4	2	4	1	5	4	5	2	2	5	5	2	1	1	2	2	6	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	5	4	5	4	2	1	2	2	2	3	1	1	2	4	5	4	1	5	5	2	4	3	9	1				
3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	1	3	4	6	3	3	2	3	1	3	1	2	2	4	2	4	2	3	3	4	2	1	3	2	5	2	1	1	2	4	2	3	1	3	3	3	2	4	1	1	2	3	1	6	0	1				
3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	1	3	4	1	3	4	6	3	3	2	3	1	3	1	2	2	4	2	4	2	3	3	4	2	1	3	2	5	2	1	1	2	4	2	3	1	3	3	3	2	4	1	1	2	3	1	6	0	1				
4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	3	4	6	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	4	2	3	3	2	2	1	3	2	4	3	1	1	2	5	2	2	1	3	4	4	3	4	1	1	2	9	7	8	4	1				
3	6	6	1	2	1	2	1	2	1	3	3	6	1	3	6	6	2	1	3	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	4	3	1	8	1						
4	4	3	2	4	2	2	6	3	2	3	3	3	2	3	6	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	4	1	3	4	3	2	2	1	2	1	4	2	1	2	1	5	5	2	1	1	4	5	3	3	1	2	2	4	1	9	4	1				

5	2	6	6	4	2	2	2	4	1	4	4	4	2	6	6	5	2	2	5	6	2	4	1	3	1	4	4	3	2	4	5	5	5	1	4	1	6	6	1	1	2	3	2	6	1	3	5	6	5	5	1	2	5	6	7	4	8	1
5	1	5	5	5	2	5	5	5	2	6	6	5	1	5	5	5	2	1	1	5	1	5	1	1	1	5	1	5	1	5	6	5	5	1	2	4	5	5	1	1	1	5	2	5	1	1	5	5	4	5	1	1	4	0	2	7	9	1
4	5	5	5	5	2	5	5	4	1	5	5	5	1	2	5	5	1	1	1	5	1	4	1	1	1	4	1	2	1	4	5	4	5	1	2	2	5	5	1	5	1	5	2	5	1	1	6	6	5	6	1	2	5	3	4	7	4	

OTROS ANEXOS

ANEXO 5

OTROS RESULTADOS

TABLA 5.1 Distribución de los profesionales de enfermería según edad, del Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023

Edad	N	%
29 a 48 años	25	69.4
49 a 68 años	11	30.6
Total	36	100

Fuente: elaboración propia por las investigadoras.

Descripción:

En la tabla 5.1, se observa que el 69.4% (25) de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-2023, corresponde a las edades de 29 a 48 años, en comparación del 30.6% (11) cuyas edades están comprendidas de 49 a 68 años.

TABLA 5.2 Distribución de los profesionales de enfermería según Tiempo en Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023

Tiempo de Servicio C. Q.	N	%
0 a 13 años	22	61.1
14 a 26 años	6	16.6
27 a 40 años	8	22.2
Total	36	100

Fuente: elaboración propia por las investigadoras.

Descripción:

En la tabla 5.2, se observa que el 61.1% (22) de los profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-2023, corresponde al tiempo de servicio de 0 a 13 años, seguido del 22.2% (8) 27 a 40 años, finalmente 16.6% (6) de 14 a 26 años.

TABLA 5.3 Distribución de los profesionales de enfermería según Estudio de Especialidad en Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-Áncash,2023

Tiene Especialidad C. Q.	N	%
No	10	27.7
Si	26	72.2
Total	36	100

Fuente: elaboración propia por las investigadoras.

Descripción:

En la tabla 5.3, se observa que el 72.2% (26) de los Profesionales de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia-2023, si cuenta con estudio de Especialidad en Centro Quirúrgico, en comparación 27.7% (10), que aún no han realizado especialidad.

ANEXO 6

CARTA DE ACEPTACIÓN DE PERMISO



MEMORANDUM. No. 780 -2024-RA-DIRES-H"VRG"-HZ/UADEI/J.

ASUNTO : Autorización de Proyecto de Investigación
A : Dr. German del Castillo Morillo
Jefe del Depto. de Anestesiología y Centro Quirúrgico
A : Huaraz, 10 de Abril del 2024

Por el presente se hace de su conocimiento que el Comité de Ética e Investigación, autoriza la aplicación del instrumento de recolección de datos para obtener el título de segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico, el proyecto de investigación titulada "Estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital "Victor Ramos Guardia"-Huaraz 2024".

Por lo que deberá brindar las facilidades que el caso amerite a Ramírez Tuya Owens Marigot, para la aplicación de instrumento de recolección de datos en el Departamento a su cargo, por lo que se le solicita en el informe del proyecto deberá especificar confidencialidad de los datos recogidos del Hospital, debiendo usar su equipo de protección personal (EPP) al visitar las instalaciones del Hospital.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
PROTECCIÓN REGIONAL DE SALUD - ANCASH
Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz
M.C. DOUGLAS LÓPEZ DE GUIMARAES
DIRECTOR EJECUTIVO
CMP 018513 DPT 31674723