



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional
de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de
Lima-2022

AUTOR:

Palomino Narvaez, Jose Antonio (orcid.org/0000-0002-5808-2980)

ASESOR:

Dr. Garay Peña, Luis Edilberto (orcid.org/0000-0002-2864-5885)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres, que con su ejemplo y perseverancia forjaron en mí valores que guían mi vida, a mi esposa por su paciencia e hijos que son el motivo de mi existir.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios, por brindarme salud para poder concluir mis objetivos, sin su bendición nada sería posible.

A mi Familia por su apoyo constante e incondicional durante todo el proceso de mi formación profesional.

A mi asesor académico que con sus conocimientos, consejos, paciencia y motivación a alcanzar mis metas profesionales.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	56

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución del estrés laboral	26
Tabla 2 Distribución de la dimensión laborales	26
Tabla 3 Distribución de la dimensión sociales	27
Tabla 4 Distribución de la dimensión relacionales	27
Tabla 5 Distribución de la variable relaciones interpersonales	28
Tabla 6 Distribución de la dimensión resolución creativa de problemas	28
Tabla 7 Distribución de la dimensión comunicación	29
Tabla 8 Distribución de la dimensión trabajo en equipo	29
Tabla 9 Estrés laboral según las relaciones interpersonales	30
Tabla 10 Estrés laboral según resolución creativa de problemas	30
Tabla 11 Estrés laboral según la dimensión comunicación	31
Tabla 12 Estrés laboral según la dimensión trabajo en equipo	32
Tabla 13. Análisis de normalidad	33
Tabla 14 Correlación del estrés laboral y relaciones interpersonales	34
Tabla 15 Estrés laboral y resolución creativa de problemas	35
Tabla 16 Correlación del estrés laboral y la comunicación	36
Tabla 17 Correlación del estrés laboral y el trabajo en equipo	37

Resumen

El presente estudio 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. Corresponde al enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, el diseño es no experimental, transversal, correlacional; la muestra estuvo conformado por 60 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, como instrumentos se utilizaron el cuestionario conformado por 25 ítems y el test conformado por 57 ítems. Los resultados estuvieron relacionados con la prueba estadística Rho Spearman, encontrándose una correlación entre ambas variables, lo cual demuestra que el estrés laboral está relacionado con las relaciones interpersonales, siendo a la vez una relación negativa media de -0,317 a un nivel de significancia de 0.014. Se concluye que hay una relación negativa media e inversa entre ambas variables, por lo que a mayor estrés laboral existen relaciones interpersonales inadecuadas o también se puede afirmar que a menor estrés laboral hay relaciones interpersonales adecuadas.

Palabras clave: Estrés laboral, relaciones interpersonales, profesionales de enfermería, centro quirúrgico.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between work stress and interpersonal relationships of the nursing professional who works in the surgical center of a hospital in Lima, 2022. It corresponds to the quantitative approach, type of basic research, the design is non-experimental, cross-sectional, correlational; the sample consisted of 60 nursing professionals. The data collection technique was the survey, as instruments the questionnaire made up of 25 items and the test made up of 57 items were used. The results were related to the Rho Spearman statistical test, finding a correlation between both variables, which shows that work stress is related to interpersonal relationships, being at the same time a mean negative relationship of -0.317 at a significance level of 0.014. It is concluded that there is an average and inverse negative relationship between both variables, so that with greater work stress there are inadequate interpersonal relationships or it can also be affirmed that with less work stress there are adequate interpersonal relationships.

Keywords: Work stress, interpersonal relationships, nursing professionals, surgical center.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI a nivel mundial las preferencias laborales han cambiado homologándose de alguna manera en lo que se conoce como globalización, lo cual ha afectado a empresas e instituciones de países nacientes a adaptarse a la competencia global, incrementando su producción y productividad a costa de su recurso humano que se ven afectados en su tranquilidad y podrían tener un bajo rendimiento considerable. Las circunstancias de cambio a las que una persona se enfrenta en cualquier ámbito se han denominado estresores, puesto que son estas las causantes de estrés, el cual ya se considera una enfermedad en algunos países, en México aún existe controversia sobre si debe o no considerársele como enfermedad ⁽¹⁾.

El director del departamento de enfermedades no transmisibles y salud mental de la OPS, Anselm Hennis declaró que con la llegada de la pandemia se pudo evidenciar el deterioro del profesional de salud, puesto que en los países donde el sistema de salud colapsó los profesionales padecieron largas jornadas de agotamiento y las disyuntivas éticas que fueron de gran impacto en su salud mental; por otro lado Rubén Alvarado, integrante del programa de salud mental de la Universidad de Chile quien fue uno de los principales investigadores del estudio manifiesta que es de vital importancia cuidar a quienes nos cuidan ya que la pandemia aún no ha terminado, logrando evidenciarse un gran incremento de ansiedad, depresión y estrés en los profesionales de la salud, manifestó también que los países no lograron desarrollar políticas detalladas y exactas para preservar la salud mental y de esta manera existe una deuda sanitaria que de manera inmediata se tiene que saldar. En la documentación The COVID-19 Health care workers study se evidencia que entre 14,7% y 22% de profesionales de salud interrogados en el año 2020 padecieron síntomas de episodio depresivo; entre un 5 y 15% del profesional pensó en el suicidio y que solo un tercio recibió atención psicológica en algunos países ⁽²⁾.

El Instituto Nacional de Salud Mental, desarrollo un estudio epidemiológico para comprender el impacto de la pandemia en la salud mental de los residentes adultos que vive en Lima cuyos resultados evidenciaron que el 57.2 % de la

población de Lima metropolitana padece de estrés de moderado a severo, originado primordialmente por cuestiones de salud, familiares o económicos, como consecuencia de la pandemia. Cuya muestra fue de 1823 individuos en quienes se ejecutó la investigación a quienes se les contactó a través de llamadas telefónicas. Humberto Castillo director general del INSM mencionó que como producto de la pandemia se pudo evidenciar afectaciones alarmantes a la salud mental que requieren que las autoridades competentes puedan impulsar el desarrollo de nuevas reformas y mejores condiciones de vida de la población en general y así poder hacer frente a la pandemia ⁽³⁾. Por consiguiente, el impacto de la presencia del coronavirus, sobre las actitudes y conductas psicosociales de la población peruana, es el principal motivo de estudio. El estado peruano considero diversas acciones con la finalidad de disminuir el impacto negativo, estas medidas consideradas fueron el decreto de estado de emergencia, toque de queda, el aislamiento social obligatorio, las limitaciones del libre tránsito, el confinamiento domiciliario, restricciones laborales entre otras. Si bien fueron realizadas con el único propósito de proteger la vida de todos los peruanos, estas acarrearón consigo múltiples desavenencias y preocupaciones que el poblador lo ha expresado en actitudes de rebeldía e insubordinación a las normativas oficiales y en otros casos el irrespeto con las autoridades. Se evidencio una crisis agobiante por la economía de cada individuo, familia y el futuro de todo el país, en la actualidad se vive una situación de incertidumbre respecto al porvenir y ello conlleva un incremento de manifestaciones del comportamiento psicosocial negativo, así como también un aumento de los niveles de ansiedad y estrés. Las relaciones interpersonales que se da entre el profesional de enfermería son imprescindibles para establecer un entorno laboral sano, aceptando de esta manera el cuidado entre los enfermeros, siendo factible la búsqueda de soluciones de manera grupal ante los problemas que se presentan, el apoyo perseverante entre los mismos y la creación de métodos de afrontamiento que permitan la disminución del estrés laboral. Las deficientes relaciones interpersonales influye considerablemente en la falta de bienestar del personal de salud. Las relaciones interpersonales son fundamentales entre los profesionales de enfermería, puesto que dirigen sus labores a interactuar con el resto de equipo y pacientes, evidenciando, sus valores, sus ideas, sus caracteres personales y

competencia profesional a través de las relaciones que puedan establecer con otros, de esta manera muestran su sentir, sus fortalezas y debilidades ⁽⁴⁾.

En la institución objeto de estudio a raíz de la pandemia que se vive a nivel mundial, la situación laboral no es la misma de antes causando ansiedad y estrés laboral en los profesionales de enfermería que se ve reflejado en el estado de ánimo cambiante de cada una de ellas, el trato entre colegas se vuelve insostenible cuando enfrentan casos covid-19 por atender, las relaciones entre compañeros se ven estropeadas frecuentemente, el manejo es diferente desde la vestimenta hasta todo el proceso de su atención; teniendo como consecuencias más relevantes el deterioro de la calidad de atención que se brinda al paciente en centro quirúrgico de la institución. El profesional de enfermería con estrés laboral se ve afectado en su salud integral física, psicológica y social, por ende, en sus relaciones interpersonales con sus compañeros en su desempeño laboral.

Por ello se planteó la siguiente interrogante de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022?, además se indican los problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022?.

El presente estudio alcanzó a justificarse ya que pretende conseguir solucionar el problema planteado de manera teórica, práctico y metodológico y de esta manera sea tomada como base para futuras investigaciones. A nivel teórico, la presente investigación se establecerá como precursor para el inicio de nuevas investigaciones que difundirán aspectos significativos, incrementando de esta manera los conocimientos sobre el tema estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería, basados en documentos científicos

que podrán ser revisados por futuras investigaciones. A nivel práctico permitió brindar un análisis de cuanto afecta el estrés laboral en las relaciones interpersonales del profesional de salud y de esta manera las personas encargadas puedan tomar medidas correctivas a fin de solucionar el problema. Esta investigación constituye un aporte metodológico pues permitió divulgar este estudio al profesional de enfermería como objeto de estudio, quedando así un incentivo y precedente para los profesionales a seguir adquiriendo conocimientos y ahondar el tema para destacar la importancia de las relaciones interpersonales en el hospital. A la vez servirá para incrementar sus conocimientos, canalizar dudas e incertidumbres con respecto al estrés laboral, su repercusión en las relaciones interpersonales del profesional de enfermería.

Es entonces que se propuso como objetivo general el 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; además se mencionan los objetivos específicos como: identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022; identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022; identificar la relación que existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

De igual manera se indica la hipótesis general: el estrés laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022; y las hipótesis específicas: existe una relación significativa entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022; existe una relación significativa entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022; existe una relación significativa el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En mención a las investigaciones anteriores ejecutados en el entorno internacional referente a las variables estrés laboral y relaciones interpersonales, se tiene a:

Ulrica (2022) cuyo objetivo fue describir y comparar el estrés relacionado con la conciencia perturbada entre peri-enfermeras de anestesia en tres países que han estado trabajando en una UCI de COVID durante la pandemia, comparan sus niveles de conciencia perturbada entre trabajar en una UCI-COVID y su lugar de trabajo habitual, y comparar enfermeras que suelen trabajar en un departamento de UCI con enfermeras que suelen trabajar fuera de la UCI. La metodología empleada fue una encuesta en línea transversal internacional descriptiva que incluye el cuestionario de estrés de conciencia (SCQ) se distribuyó entre los países que conforman la organización de la colaboración Internacional de peri-anestesia enfermeras. En el estudio participaron un total de 246 enfermeras de tres países, se encontraron diferencias significativas en el estrés de conciencia cuando trabajaba en la UCI-Covid entre Suecia 31,8 (8,6), Dinamarca 23,1 (8,6) y Holanda 16,4 (6,5) $p < 0,001$. También se encontraron diferencias significativas entre las enfermeras que trabajan en una UCI-COVID en contraste con su trabajo habitual lugar de trabajo: 23,1(5,6) versus 17,7(5,3), $p < 0,001$. El aspecto de conciencia más estresante informado fue que el trabajo en el COVID-ICU era tan exigente que las enfermeras no tenían suficiente energía para involucrarse con su familia tanto como ellos deseado. No se encontraron diferencias estadísticas entre las enfermeras que trabajan habitualmente en un servicio de UCI con enfermeras que habitualmente trabajan fuera de la UCI. El estudio concluyó en que la pandemia impactó negativamente el estrés de conciencia entre las enfermeras que trabajan en el COVID-UCI. Se encontró que las enfermeras suecas se vieron más significativamente afectadas. Esto podría estar relacionado con el bajo número de camas de UCI existentes y enfermeras de UCI antes de la pandemia que requerían más tiempo para trabajar en una UCI-COVID. El estrés de conciencia también aumentó cuando se trabajaba en la UCI de covid en comparación con trabajar en el lugar de trabajo habitual, y el aspecto más estresante relatado fue que el trabajo de la UCI-COVID era tan exigente que

las enfermeras no tenían la energía para dedicarse a su familia como les hubiera gustado ⁽⁵⁾.

Babapour (2022) cuyo objetivo fue correlación entre el estrés laboral con la calidad de vida y el cuidado comportamientos en enfermeras. La metodología empleada fue de diseño de encuesta transversal se realizó con la participación de 115 enfermeras que trabajan en dos hospitales. Las enfermeras fueron seleccionadas a través del método de muestreo de disponibilidad y los datos fueron recolectados por demostración. Características gráficas, estrés laboral de los enfermeros, calidad de vida (SF12) y cuestionarios, inventario de la dimensión del cuidado. Los resultados del estudio fueron las puntuaciones totales medias de estrés laboral, calidad de vida y comportamiento de cuidado fueron 2,77; 56,64 y 38,23 respectivamente. Hubo una relación estadísticamente significativa y negativa entre el estrés laboral total puntuaciones con calidad de vida ($r = -0,44$, $P < 0,001$, efecto medio) y comportamientos de cuidado ($r = -0,26$, $P < 0,001$, efecto pequeño). La regresión lineal univariada mostró que el estrés laboral por sí solo podía predecir el 27,9% de los cambios en la calidad de vida total y 4.9% de los cambios en el puntaje total de conductas de cuidado. El estudio concluyó en que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la calidad de vida relacionada con la salud de las enfermeras. También puede eclipsar el desempeño del cuidado y reducir tales comportamientos en los enfermeros, lo que puede ser uno de los factores que afectan el resultado de pacientes ⁽⁶⁾.

Shi (2022) cuyo objetivo fue examinar los roles mediadores del apoyo social y la resiliencia en las enfermedades relacionadas con covid-19, trabajo, estrés y síntomas de ansiedad y depresión. La metodología empleada fue, se reclutó un total de 840 trabajadores de atención primaria de la salud en 17 centros de salud comunitarios en Guangzhou, China, de mayo a julio de 2021. Datos sobre características demográficas, relacionados con covid-19, se recogieron, apoyo social, resiliencia, ansiedad y depresión, se utilizó un modelo de ecuaciones estructurales para el análisis de mediación. Los resultados del estudio fueron más de la mitad de los participantes informaron síntomas leves o más graves (al menos en el límite de lo anormal) de ansiedad (68,1 %) y depresión (55,6 %). El apoyo social y la resiliencia median la asociación entre las

enfermedades relacionadas con covid-19. Trabajo, estrés y síntomas de ansiedad y depresión, respectivamente. Además, la asociación entre trabajo, estrés y los síntomas de ansiedad y depresión también estuvieron mediados por una acumulación de apoyo social y resiliencia. El efecto indirecto de los relacionados con covid-19 sobre la ansiedad y la depresión a través de la resiliencia fue mucho mayor que otros efectos indirectos. El estudio concluyó en que la ansiedad y la depresión fueron prevalentes entre los trabajadores de atención primaria de salud. Este estudio destaca el impacto psicológico de la psicosocial relacionada con covid-19, trabajo, medio ambiente en los trabajadores de atención primaria de la salud. Existe una necesidad urgente de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de atención primaria de salud en el covid-19 y de implementar estrategias de intervención destinadas a aumentar la resiliencia individual junto con el establecimiento de apoyo externo ⁽⁷⁾.

Yan (2022) cuyo objetivo fue explorar el impacto del estrés laboral en la calidad de vida de enfermeras en los departamentos de enfermedades infecciosas y explorar el papel mediador de la resiliencia psicológica en este impacto. Antecedentes: los eventos repentinos de salud pública y la prevalencia de enfermedades infecciosas dan enfermeras en los servicios de enfermedades infecciosas una gran carga de tareas y un alto estrés laboral, que puede perjudicar su calidad de vida, y que está íntimamente relacionado con la calidad de la atención clínica que brindan. Son escasos los estudios existentes sobre el estrés laboral, la resiliencia psicológica y la calidad de vida de las enfermeras en los departamentos de enfermedades infecciosas. Métodos: recopilaron datos de hospitales especializados en enfermedades infecciosas o departamentos de enfermedades infecciosas de hospitales generales en China, en total 1536 enfermeras, se utilizó como instrumentos el cuestionario de desequilibrio de esfuerzo-recompensa, la escala de resiliencia de Connor-Davidson y la escala breve de calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud. Utilizaron un modelo de ecuaciones estructurales para probar el papel mediador de la resiliencia psicológica en relación entre el estrés laboral y la calidad de vida. Resultados: entre 1536 participantes, el 88,2% experimentó un desequilibrio esfuerzo-recompensa. Las puntuaciones medias de resiliencia psicológica y

calidad de vida fueron 56,06 (DE = 14,19) y 51,80 (DE = 8,23), respectivamente; los resultados muestran que el estrés laboral se correlaciona negativamente con la resiliencia psicológica ($r = -0,28$, $p < 0,01$) y la calidad de vida ($r = -0,44$, $p < 0,01$). Además, encontraron que la resiliencia psicológica se correlaciona positivamente con la calidad de vida ($r = 0,55$, $p < 0,01$) y que el efecto indirecto del estrés laboral sobre la calidad de vida a través de la resiliencia psicológica es significativo, indicando al menos un papel mediador parcial de la resiliencia psicológica. Conclusión: Una alta proporción de enfermeras en los departamentos de enfermedades infecciosas sintieron una inestabilidad entre el esfuerzo y la recompensa de sus trabajos era alto. Las puntuaciones de resiliencia psicológica estaban en el nivel medio entre los chinos en general, pero su calidad de vida era más baja que la norma china. El estrés ocupacional tiene un impacto importante en su calidad de vida, y la resiliencia psicológica juega un papel mediador parcial en este impacto. Implicaciones para la gestión de enfermería: los administradores de hospitales pueden beneficiarse al prestar atención al estrés ocupacional de enfermeras y ayudar a mejorar la calidad de vida de enfermeras aliviando este estrés ocupacional y mejorando la resiliencia psicológica ⁽⁸⁾.

Kalanlar (2021) el objetivo: fue examinar la relación entre la calidad de vida laboral y el estrés percibido del personal de salud que labora en un hospital especializado en medicina física y servicios de rehabilitación. Metodología: este estudio descriptivo correlacional se realizó con personal de salud que brinda rehabilitación médica, deportiva y vocacional en un hospital de educación e investigación. Se utilizaron los cuestionarios Quality of Work Life Scale (QWLS) y Perceived Stress Scale (PSS) para recabar datos, utilizando estadísticas descriptivas para el análisis cuantitativo. Hallazgos: hubo una correlación positiva entre sus puntajes de estrés en el QWLS y el estrés percibido en el PSS. La puntuación más alta en la QWLS se obtuvo en la dimensión de condiciones de trabajo (3,47) y la puntuación más baja en la dimensión de estrés (1,34). La puntuación media en la PSS fue de $33,18 \pm 3$. Relación se encontró entre las puntuaciones de los participantes en el PSS y sus características demográficas. Implicaciones prácticas: existe la necesidad de renovar la calidad de vida laboral de los proveedores de rehabilitación mediante la reducción del

estrés relacionado con el trabajo. Originalidad/valor: Dado que el personal de rehabilitación ejerce un papel importante en la protección y promoción de la salud de los grupos vulnerables de la sociedad, es una prioridad principal examinar la relación entre el estrés comprendido por los proveedores de rehabilitación y la calidad de su vida laboral ⁽⁹⁾.

Napo (2020) el objetivo fue analizar la asociación entre el trabajo, estrés y relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo en Europa. La metodología empleada fue el análisis econométrico, basado en un modelo probit ordenado estándar, emplea datos tomados de la sexta encuesta europea de condiciones de trabajo realizada en 2015 y publicada en 2017. Los resultados del estudio fueron que muestran correlaciones significativas entre interpersonales contactos dentro y fuera del trabajo y el trabajo estrés. La ayuda y el apoyo proporcionados por el jefe de uno disminuyen la probabilidad de estar estresado entra baja, aunque es probable que recibir ayuda y apoyo de los compañeros de trabajo aumente la probabilidad de obtener un empleo. Sin embargo, mantener la cooperación y llevarse bien con los colegas disminuye la probabilidad de experimentar estrés, confirmando las características positivas y gratificantes del contacto con los compañeros de trabajo reportadas por la literatura. El estudio concluyo, si bien no pudimos establecer la dirección de la causalidad entre el trabajo estrés y relaciones interpersonales (una limitación de este artículo), el presente trabaja aporta nueva evidencia a la literatura sobre estrés ocupacional. Muestran que las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo pueden considerarse recursos valiosos que, cuando están disponibles para un individuo, son útiles para manejar estrés creado por factores estresantes en el lugar de trabajo ⁽¹⁰⁾.

Wilczek-Rużyczka (2020) el objetivo fue un análisis de las relaciones entre el nivel de empatía, los estilos de afrontamiento estrés y síndrome de desgaste profesional en enfermeras psiquiátricas. La metodología empleada fue participaron en el estudio 64 miembros del personal de enfermería que habitualmente (90,6%) trabaja en turnos de 12 horas en salas psiquiátricas en el sur de Polonia, en su mayoría mujeres (93,8%). La edad promedio de todo el grupo fue de 42,91 años, y más de la mitad tenía estudios superiores de

enfermería (54,7%). El índice interpersonales de reactividad (IRI) de MH Davis con el propósito de medir el nivel de empatía en cuatro escalas, el inventario de afrontamiento para situaciones estresantes (CISS) de NS Endler y JDA Parker que distingue tres estilos diferentes de afrontamiento con estrés y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) por Ch. Maslach para medir tres dimensiones de agotamiento, se utilizaron para el estudio. Los resultados del estudio fueron el análisis de regresión mostró que los predictores significativos de desgaste profesional fueron el estilo orientado a la emoción, la búsqueda de contacto social y el estilo orientado a la evitación, y dos de los cuatro tipos de empatía: angustia personal y también la asunción de la perspectiva de otra persona, el único de los predictores mencionados anteriormente que previene el agotamiento. El estudio concluyo entre las enfermeras psiquiátricas que participaron en el estudio, aquellas caracterizadas por un mayor nivel de empatía eligen con mayor frecuencia estilos más constructivos de enfrentamiento estrés, y son menos vulnerables al agotamiento profesional. En consecuencia, la legitimidad de introducir programas educativos y de formación en empatía relacionados con el afrontamiento de estrés en el proceso educativo se confirmó ⁽¹¹⁾.

Chegini (2019) el objetivo fue examinar la relación entre el estrés laboral, la calidad de vida laboral y la intención de rotación entre enfermeras trabajando en unidades de cuidados intensivos en Irán. Diseño: Se utilizó un diseño de encuesta transversal. Método: el estudio se realizó en las unidades de cuidados intensivos de 10 hospitales en Tabriz, Irán, entre julio y noviembre de 2017 utilizando una muestra de 203 enfermeras. Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario autoadministrado y se realizó un análisis de regresión logística múltiple para determinar los factores que afectan la intención de rotación. Resultados: en general, el 64 % de enfermeras tenía la intención de dejar su trabajo; el 82,8 % de los encuestados informó que su trabajo era muy estresante y el 81,2 % informó que su calidad de vida laboral era baja. El análisis de regresión logística binaria indicó que la edad ($p = 0.006$), la experiencia clínica ($p = 0.005$), los factores estresantes del trabajo ($p = 0.040$), los factores estresantes de las relaciones interpersonales, ($p = 0.029$) la comunicación ($p = 0.007$), la motivación ($p = 0.006$), la seguridad laboral ($p = 0.040$) y el orgullo laboral ($p = 0.011$) fueron factores que incidieron en la intención de rotación. Conclusión: el estrés laboral y

la calidad de vida laboral se asocian con la intención de rotación entre enfermeras trabajando en unidades de cuidados intensivos. Se necesita más investigación para determinar la generalización de estos resultados a otros entornos y países y para identificar intervenciones que podrían reducir el estrés laboral y mejorar la calidad de vida laboral para que la intención de rotación pueda reducirse. Relevancia para la práctica clínica: los hallazgos de esta investigación sugieren que un menor estrés ocupacional percibido y una mayor calidad de vida laboral darán como resultado una menor intención de rotación en la unidad de cuidados críticos ⁽¹²⁾.

Cordero (2019) cuyo objetivo fue describir las dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería. Métodos: fue un estudio analítico transversal, integrado por 75 enfermeras. Se validó por expertos un instrumento, con una confiabilidad de 0.960, conformado por tres dimensiones, con un total de 53 ítems, utilizando la técnica de Likert. Utilizando la estadística descriptiva. Resultados: las relaciones interpersonales fueron regulares en un 54.7%. Correlaciones de comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos con una $p < 0.005$. Conclusiones: las relaciones interpersonales en las enfermeras son de nivel regular ⁽¹³⁾.

En mención a los trabajos anteriores realizados en el contexto nacional acerca de las variables estrés laboral y relaciones interpersonales, se tiene a:

Chávez (2021) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el rendimiento de los trabajadores. La metodología empleada fue no experimental, correlacional, transversal; con una muestra de 80 profesionales de salud del servicio de medicina Interna, emergencia y cuidados Intensivos del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Se empleó el Inventario de Maslach-Burnout para medir el estrés laboral, el cuestionario para medir el rendimiento el cuál fue validado por cinco jueces expertos. Se empleó el programa SPSS versión 25. Los resultados reflejaron los niveles de estrés medio y alto en un 81%, en cuanto a rendimiento el 30% obtuvo un rendimiento deficiente y el 70% regular.

Conclusiones: existe una relación significativa estadística entre el rendimiento y el estrés laboral de los profesionales de salud ($p < 0.05$) ⁽¹⁴⁾.

Flores (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y el nivel de estrés de las enfermeras. Metodología: un estudio no experimental, cuantitativo, prospectivo, descriptivo, correlacional de corte transversal con una muestra de 90 enfermeras. Cuyos datos fueron sometidos en el programa SPSS. En los resultados se evidencia que un 93.3% presenta estrés, por otra parte, el 30% un nivel medio de estrés en relación a la edad que oscila entre 35 – 45 años, un 83.3% en cuanto al nivel de estrés en relación al sexo o género, solo cuentan con cursos presentan un nivel moderado estrés con un 50%, los estresores físicos en relación al desempeño laboral con el 18.0%, asimismo el 70% tiene nivel de desempeño alto ⁽¹⁵⁾.

Olaya, Y. (2021). Cuyo objetivo fue conocer la asociación de las relaciones interpersonales y la inteligencia emocional en el personal administrativo y asistencial. Metodología: diseño no experimental, descriptivo, enfoque cuantitativo, correlacional, de corte transversal. La muestra conformada por 97 asistenciales y 57 administrativos, muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos fueron dos cuestionarios, técnica de encuesta; se validado los instrumentos a través de juicio de expertos y Alpha de Cronbach para la confiabilidad. Resultados muestran que el 83.1% presenta un manejo adecuado de la variable Inteligencia emocional, el 85,7% tiene un nivel bueno de relaciones interpersonales. Con un p valor de $0,000 < 0,05$, siendo esta de magnitud fuerte (Rho de Spearman = 0,753), llegando a la conclusión que la inteligencia emocional tiene fuerte y significativa relación con la variable relaciones interpersonales en el personal de salud administrativo y asistencial en el hospital de Andahuaylas ⁽¹⁶⁾.

Mamani, N. (2021) cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la inteligencia emocional en trabajadores de salud. Metodología: diseño no experimental, básico, enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel de correlación de corte transversal, 83 trabajadores

conformaron la muestra. Como técnica empleada fue una encuesta, el instrumento el cuestionario sometido a validación por juicio de expertos, cuya confiabilidad fue mediante el alfa de Cronbach, procesando los datos mediante el Rho Spearman. Con un valor de $p: 0,000$ y un nivel de correlación rho de Spearman: $0,561$. Concluyendo que existe una relación moderada entre las relaciones interpersonales y la inteligencia emocional en los trabajadores de salud de la Microred Ocobamba, 2020 ⁽¹⁷⁾.

Osorio, J. (2021). Con objetivo fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la Inteligencia emocional en el personal. Método: enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. Con una muestra de 55 trabajadores. Técnica: la encuesta, el instrumento un cuestionario validado. Resultados: sobre la inteligencia emocional el 80% es óptimo, aceptable el 20% y 0% de regular y baja; sobre las relaciones interpersonales el 78,2% es óptima, 21,8% es adecuada y un 0% inadecuada; sobre las dimensión comunicación el 60% óptima, el 40% adecuada y el 0% inadecuada, en cuanto a las actitudes el 52,7% es óptima, el 47,3% es adecuada y el 0% inadecuada, el trato con un 96,4% óptima, el 3,6% adecuada y el 0% inadecuada; se obtuvo un $\rho = ,506^{**}$ que indica que la relación es directa y moderada y el p valor es $0,000$ menor al $\alpha = 0,05$, entre relaciones interpersonales e inteligencia emocional. Conclusión: existe relación entre la inteligencia emocional y relaciones interpersonales ⁽¹⁸⁾.

Sáenz (2019) tuvo como objetivo de determinar el nivel de estrés laboral en el personal de servicio de emergencia. Metodología: no experimental, descriptivo transversal. Muestra: 80 personas de un total de 100 que laboran del servicio de emergencia. Se utilizó un cuestionario como instrumento para la variable estrés laboral que consta de 19 preguntas. Resultados: El 53.7% tienen un nivel de medio y el 46.25% un nivel alto. Rho Spearman = 0.149 , $p=0.189 > 0.05$. Concluyo que existe un nivel de estrés laboral medio y alto y una relación directa entre estrés laboral según su dimensión individual y entorno. Para la dimensión organizacional en la cual no existe relación con el estrés. Por lo tanto, en el servicio de emergencia siempre hay estrés laboral ⁽¹⁹⁾.

Galdos, A. (2018) tuvo como objetivo de determinar el nivel de las relaciones interpersonales en enfermeras. La hipótesis fue el nivel de relaciones interpersonales es negativo. Metodología: cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Con una población de 237 enfermeras. Como instrumentos se usó una ficha de datos generales y una escala de relaciones interpersonales que estuvieron conformadas por 27 ítems. Resultados: El 63.2 % de las relaciones interpersonales son medianamente desfavorables (negativas) y el 36.8% medianamente favorables (positivas). Chi cuadrado ($\chi^2=58.92$) ($P<0.05$ - $P=0.000$) se comprobó la hipótesis. Conclusiones: Las relaciones interpersonales son medianamente desfavorables (negativas) ⁽²⁰⁾.

Diaz (2018). Cuyo objetivo fue conocer la relación existente entre las relaciones interpersonales y el estrés laboral del personal administrativo. Método correlacional. La muestra estuvo formada por 174 trabajadores. Los resultados evidencian que el nivel de estrés laboral es un nivel intermedio y las relaciones interpersonales se dan de manera inadecuada. Existe una relación estadísticamente significativa ($p= .034$), positiva y moderada ($r= 0.508$) entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal administrativo ⁽²¹⁾.

Alvarado y Flores (2019). Tuvo la intención de establecer la asociación entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los trabajadores del área de crédito y operaciones. Metodología: diseño de tipo correlacional. Como técnica se utilizó la encuesta y el instrumento el cuestionario que fue aplicado a 50 trabajadores. Los resultados obtenidos demostraron que existe una asociación directa entre ambas variables estudiadas, obteniendo un bajo nivel de correlación, la cual determina que las relaciones interpersonales es una de las condiciones que puede influir no muy significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores ⁽²²⁾.

A continuación, se indican los sustentos teóricos de las variables de investigación, se inicia con los orígenes del término estrés que proviene del griego “Estrigeree” que significa tensión.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) estrés es el conglomerado de respuestas bio-psicoemocionales y sociales que motivan al ser humano para la acción, donde cualquier eventualidad distinta que se presente ante nuestras vidas que denoten amenazas o cambios, puede hacernos reaccionar generándonos estrés. Mucho dependerá de la condición psicológica y fisiológica del individuo ⁽²³⁾.

El estrés surge como una respuesta de la persona por su intento de acondicionarse a una serie de cambios de índole interno y externo que se evidencian en el estado fisiológico y psicológico del ser humano ⁽²⁴⁾.

Concerniente al estrés de índole laboral, la OMS describe una serie de reacciones psicoemocionales, cognitivas y conductuales como consecuencia del desempeño laboral bajo presión, con exigencias al personal profesional que sobrepasan sus funciones, sus conocimientos, sus destrezas, su pericia y sus habilidades personales limitándolo a desenvolverse de manera eficiente y óptima ⁽²⁵⁾.

El estrés vinculado al desempeño laboral es la respuesta que cada individuo posee en diferentes circunstancias como son la presión laboral, el aumento en la demanda del trabajo, trabajo que no es de responsabilidad de su línea de carrera o de sus virtudes personales, de esta manera ponen a prueba constantemente su capacidad para enfrentarlas. El estrés, se exterioriza en diversas coyunturas laborales, intensificándose cuando las personas sienten que tienen poco apoyo de sus colegas y de sus supervisores y/o cuando toman conciencia que no tienen control o tienen poco control sobre los procesos del trabajo que ejecutan. A menudo se confunde dos situaciones completamente distintas siendo estas la presión laboral con el estrés laboral; en algunas ocasiones esta confusión de términos y conceptos se utiliza para justificar una mala práctica de la gestión. La presión laboral es inevitable debido a las exigencias del entorno laboral, una presión laboral percibida como aceptable por el trabajador puede incluso mantenerlo en alerta, motivado, predispuesto a enseñar y aprender, etc., según sus características personales y sus recursos disponibles, pero cuando aquella presión se vuelve excesiva, intransigente, inflexible e intolerante produce o genera estrés que puede ocasionar bajo rendimiento y deteriorar la salud física, psicológica y social del individuo ⁽²⁶⁾.

En tanto el Servicio Andaluz de la Salud señala que el estrés surge de la discordancia en el trinomio: trabajador, puesto de trabajo y organización. El individuo se percata de su carencia de recursos adecuados que le permitan enfrentar los permanentes desafíos laborales por lo que se manifiesta la experiencia del estrés ⁽²⁴⁾.

El MINSA, refiere que el estrés es una respuesta física y emocional perjudicial, que sucede como consecuencia de la inestabilidad del trabajador debido a las exigencias de su cargo en el puesto laboral en el que se desempeña, en relación a sus recursos individuales disponibles como son sus capacidades, sus aptitudes, su fortaleza, sus conocimientos, su experiencia, etc., que le permitan desempeñarse hasta finalizar con su labor de forma eficaz y eficientemente ⁽²⁷⁾.

Existen diversas clasificaciones sobre las causas del estrés, abordaremos el estrés laboral originado por demandas y/o exigencias externas categorizándolas en tres tipos, siendo estas: laboral, relacional y social ⁽²⁸⁾.

El estrés por causa laboral está vinculado directamente con todas las circunstancias de índole laboral como son la sobrecarga en el trabajo, la asignación exagerada de labores en un horario restringido lo cual genera frustración al no poder cumplir con todas las actividades programadas, paradójicamente la infracarga de trabajo cuya carga laboral es demasiado escasa también genera estrés, el no poder cumplir con las expectativas propias o las de nuestros superiores genera estrés ⁽²⁸⁾.

Cuando las condiciones de trabajo son inmejorables y las probabilidades de cambiar de empleo son complejas, la ansiedad emerge y pueden permanecer por mucho más tiempo. La incertidumbre sobre la permanencia en el puesto de trabajo se convierte en estrés. Cuando no existe línea de carrera o no hay ascenso en la escala jerárquica se genera estrés.

Los cambios frecuentes e innecesarios en la organización respecto a las condiciones laborales y las metas institucionales generan estrés y si los esfuerzos individuales son invisibles, pasan por desapercibidos y no son retribuidos el estrés aumenta ⁽²⁸⁾.

Otro factor generador de estrés presente en los centros laborales es la injerencia en el desempeño laboral que se agrava con la intromisión prepotente sumado a la distorsión de los hechos ⁽²⁸⁾.

El estrés por causa social apunta a toda la sociedad en su rol veedor impulsando al trabajador a sentir presión por lograr prestigio profesional, en nuestra sociedad no todos los trabajos son considerados y bien reconocidos, algunos trabajos son más estresantes que otros, otros son más demandantes, otros con más responsabilidad frente a la salud y vida de las personas. Actualmente en nuestra sociedad en su conjunto el trabajador adolece de violencia laboral interna por parte de sus mismos compañeros de trabajo pudiendo llegar inclusive al acoso laboral y violencia laboral externa por parte de personas que no forman parte de su círculo laboral, como son los familiares de pacientes en las instituciones de salud.

El estrés por causa relacional se asocia con los conflictos en las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo y con la comunicación en el entorno laboral. El trabajador que no conoce bien sus funciones se muestra inseguro llegando a dudar de sus capacidades para tomar iniciativas y responsabilidades, pudiendo llegar a tener un conflicto de rol al no cumplir con las responsabilidades de su puesto y/o expresar objeciones pueden causarle estrés ⁽²⁸⁾.

Tenemos algunos tipos de conflictos de roles cómo son: el superior o líder transmite requerimientos y expectativas inalcanzables, transmite conductas opuestas a la línea de valores con información confusa e incierta acerca de las consecuencias de algunas conductas ⁽²⁸⁾.

Las relaciones más importantes entre las personas son con los familiares con quienes forjamos un vínculo sentimental, con las amistades forjamos vínculo espontáneo de afecto y acompañamiento y con los compañeros de trabajo nos vinculamos intercambiando experiencias, sentimientos y conocimientos ⁽²⁹⁾.

La interacción humana se realiza en diversos escenarios ya sea personales u organizacionales siendo estos formales o informales, cercanas o distantes, individuales o colectivas ⁽³⁰⁾.

La relación laboral interpersonal es una acción mutua y recíproca entre dos o más personas, reglamentada bajo el amparo de normas y reglas sociales e institucionales ⁽³¹⁾. Y se clasifica en tres grupos: comunicación, resolución creativa de los problemas y trabajo en equipo como se menciona a continuación.

La comunicación, es una herramienta necesaria en las relaciones entre los seres humanos, desarrollar habilidades comunicativas es esencial para la supervivencia de la humanidad ⁽³²⁾. La comunicación se divide en tres formas, teniendo así en primer lugar a la comunicación intrapersonal que se refiere a la introspección o meditación sin interactuar con el entorno en segundo lugar, tenemos a la comunicación interpersonal entre dos personas en forma verbal o no verbal o ambas y en tercer lugar tenemos a la comunicación grupal que es la interacción entre más de dos personas ⁽³³⁾. Los actores de la comunicación pueden ser del tipo agresivo quienes intentan imponer su voluntad sin importarles la opinión de las demás personas, del tipo pasivo, tolerantes y a veces permisivos y quienes suelen actuar en atención de los deseos ajenos, y los del tipo asertivo quienes exponen sus pensamientos y necesidades de forma clara y directa respetando las opiniones o creencias de las demás personas ⁽³⁴⁾.

La resolución de conflictos o problemas laborales requiere identificar con claridad el problema para llegar a la causa o las causas que la están ocasionando a fin de buscar las posibles soluciones que requiere analizar la situación para una buena toma de decisiones que colaboren al logro de objetivos ⁽³⁰⁾.

El trabajo en equipo multidisciplinario es una representación de personas procedentes de diferentes campos laborales que se reúnen para trabajar juntos intercambiando conocimientos y destrezas correspondientes a su disciplina ⁽³⁵⁾. Se ejecuta a fin de alcanzar un propósito común con la máxima eficiencia ⁽³⁰⁾.

Hildegar Peplau define a las relaciones interpersonales como un proceso cuya principal característica es la comunicación lingüística y terapéutica ⁽¹³⁾.

Con el objetivo de lograr una atención de calidad y calidez hacia el paciente es necesario que exista una interacción fluida y amigable entre todo el equipo multidisciplinarios que trabaja en una organización. Se evidencia dos tipos de relaciones interpersonales la primera es positiva donde las personas son capaces de solucionar cualquier problema que se les presente logrando de este modo disminuir el estrés y logrando contribuir a la consolidación de un clima laboral sano y cordial, la segunda es negativa donde el grupo de trabajadores se encuentran divididos y en conflicto permanente a partir de intereses personales como podría ser sobre salir, generando un clima laboral tenso y estresante ⁽¹³⁾.

La OMS califica al personal de salud como profesionales que tienen alto riesgo de sufrir estrés laboral y de entre todo el profesional de enfermería lidera el grupo debido a la naturaleza de su trabajo asistencial de servicio sumado a los estilos de vida poco saludables como son el sueño interrumpido en las noches de guardia que le hacen vulnerable a la presencia de múltiples enfermedades, así como desgaste, incapacidad e insatisfacción profesional ⁽²⁶⁾.

El reto de enfermería en la actualidad debe ser encaminar su conducta y su comportamiento hacia relaciones interpersonales sanas, adecuadas, respetuosas, las cuales se reflejarán en sus cuidados con amor hacia su prójimo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es básica, de enfoque cuantitativo puesto que ambas variables son sometidas a análisis estadísticos.

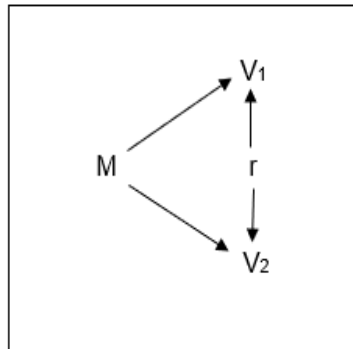
Nivel de estudio descriptivo, Tamayo y Tamayo (2006), refiere que en el tipo descriptivo busca, narra y pretende explicar los fenómenos ocurridos de manera exacta tal cuál sucede en la realidad ⁽³⁷⁾. así mismo Bernal (2010) refiere que en la investigación descriptiva se exponen, relatan y determinan las características de un objeto de estudio, por lo que no se dan explicaciones del porqué de las situaciones de los fenómenos ⁽³⁸⁾.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación utilizada para este trabajo es el no experimental, Carrasco (2008) refiere que las variables carecen de manipulación intencional, puesto que no tienen grupo de control, se dedican a examinar y estudiar los sucesos y fenómenos de la realidad luego de ocurrir los hechos ⁽³⁶⁾.

Correlacional, para Albert (2007) el diseño correlacional porque nos permite examinar y estudiar la existencia de correlación entre variables ⁽³⁹⁾, de corte transversal, ya que las variables son estudiadas en un determinado tiempo establecido ⁽³⁹⁾.

El diseño se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Profesionales de Enfermería.

V₁ = Estrés laboral.

V₂ = Relaciones interpersonales.

r = Correlación de variables.

3.2. Variables y operacionalización

V₁: Estrés laboral.

Definición conceptual.

Es una respuesta física y emocional nociva, que ocurre en consecuencia al desequilibrio entre la exigencia laboral y las capacidades, necesidades y/o los recursos disponibles del trabajador para cumplir con su labor. (MINSA, 2020) ⁽²⁷⁾.

Definición operacional.

La variable estrés laboral tiene tres dimensiones, siete indicadores que serán analizados en un cuestionario de 25 items al profesional de salud de centro quirúrgico.

V₂: Relaciones interpersonales.

Definición conceptual.

Es una interacción mutua entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social". Bisquerra (2003) ⁽³¹⁾.

Definición operacional.

Son las relaciones positivas entre el personal de una organización, sin tener en cuenta la función que desempeñan, la autoridad o la jerarquía.

Las relaciones interpersonales tiene tres dimensiones, cuatro indicadores que serán analizados en un test de 57 items al profesional de salud de centro quirúrgico.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Conformado por 64 profesionales enfermería del servicio de centro quirúrgico de un hospital, Lima-2022.

Criterios de inclusión

Se considera como parte de la muestra al profesional de enfermería de Centro Quirúrgico.

Se considera al profesional que acceda ser parte del estudio.

Criterios de exclusión

Profesional de salud que no labora en centro quirúrgico.

Profesional con licencia o vacaciones.

Profesionales de enfermería con licencia por vulnerabilidad.

3.3.2 Muestra

Por el tamaño reducido de muestra se tomó a la población en su totalidad y se aplicó los criterios de inclusión y de no elegibilidad quedando así conformada por 60 profesionales de enfermería

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para la compilación de la información se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta que forma parte de la teoría elegida para la investigación. En este contexto, Sánchez et al. (2018) describen este

procedimiento como la utilización de una herramienta de recojo de datos que consta de preguntas dirigidas a obtener información de una muestra ⁽⁴⁰⁾.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario y el test, de acuerdo con la metodología de recogida de datos elegida y propuesta por Sánchez et al. (2018), el cuestionario consta de preguntas basadas en variables y sus dimensiones que permiten una correcta medición ⁽⁴⁰⁾.

Para la variable estrés laboral se utilizará como instrumento el cuestionario.
(*) Ver Anexo. Cuestionario sobre estrés laboral.

Para la variable relaciones interpersonales se utilizó como instrumento el test. (*) Ver Anexo. Test sobre relaciones interpersonales.

Ambos son instrumentos o formularios destinados para recopilar respuestas sobre el problema en estudio, en el que los profesionales llenarán por sí mismos.

Validez

Es el grado en el que un instrumento mide con efectividad lo que supuestamente está midiendo ⁽⁴⁰⁾.

Se empleo la valoración de juicio de expertos para validar la fiabilidad de los instrumentos, que consistió en la opinión de expertos especializados en el tema los cuales emitieron su juicio sobre la información en estudio.

(*) Ver Anexo. Validación por expertos.

Confiabilidad

Es el grado que tiene el instrumento de obtener congruentes resultados en circunstancias semejantes a la inicial cuando estas son aplicadas en una segunda oportunidad ⁽⁴⁰⁾.

Se pudo reconocer el nivel de confianza de los instrumentos, aplicando una prueba piloto a 10 profesionales de enfermería, datos que fueron sometidos a una prueba estadística, cuyos resultados nos permitieron conocer el nivel de consistencia y coherencia.

Para la variable estrés laboral los resultados fueron 0.703 y para la variable relaciones interpersonales fueron 0.724, logrando establecer que los instrumentos obtuvieron un alto nivel de confianza, procediendo a aplicar los instrumentos.

(*) Ver Anexo. Fiabilidad de variables.

3.5. Procedimientos

Se solicitó autorización a la Dirección de la Institución.

Aceptado los documentos se procedió a coordinar directamente con el servicio de Centro Quirúrgico para recolectar la información.

Se ejecutó la aplicación del Instrumento de manera individual por un tiempo de 10 minutos.

Se estructuró y procesará los resultados obtenidos.

Se procedió con el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en función a las hipótesis de estudio.

Se elaboró el informe tomando en cuenta las normas institucionales vigentes.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa estadístico SPSS v26 para analizar la información, de esta manera se organizará la información haciendo uso de tablas de frecuencia, analizando las frecuencias relativas mediante gráficos de acuerdo a las dimensiones de las variables. Para realizar el análisis inferencial utilizaremos la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (se utiliza para datos mayores de 50), para comprobar que los datos de las variables proceden de una distribución normal. El resultado obtenido en la prueba Kolmogórov-Smirnov, determinó el uso de pruebas no paramétricas como el Rho de Spearman, la docimasia de hipótesis dependerá según los niveles de correlación mostrados por el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Por su característica y naturaleza del estudio, no se infringió los derechos de los profesionales, cuya información sobre su persona y sus compañeros de trabajo fueron revisados e incluidos en el estudio, permaneciendo en absoluta reserva su identidad.

Autonomía: El personal que participa en el estudio tiene la capacidad de elegir o no ser parte de la investigación en el momento que lo requiera.

Beneficencia: Se debe procurar los beneficios y el bienestar a los participantes del estudio.

Justicia: Para el mejor desarrollo de la investigación, debe haber un trato igualitario de los participantes sin exclusión alguna.

No Maleficencia: Respetar la integridad física y psicológica de las personas que participen en la investigación, analizando riesgo/beneficio previo a la investigación ⁽⁴¹⁾.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución del Estrés laboral.

Niveles de Estrés Laboral	f	%
Bajo	6	10.0
Medio	22	36.7
Alto	32	53.3
Total	60	100.0

Según se observa en la tabla 1, el 53.3% manifiesta que presentan un nivel de estrés laboral alto, el 36.7% un nivel medio y el 10% un nivel bajo. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene un nivel alto de estrés laboral para enfrentar sus labores diarias.

Tabla 2

Distribución de la dimensión Laborales.

Niveles de dimensión Laborales	f	%
Bajo	6	10.0
Medio	53	88.3
Alto	1	1.7
Total	60	100.0

Según se observa en la tabla 2, el 88.3% manifiesta que tiene un nivel de dimensiones laborales medio, el 10% un nivel bajo y el 1.7% un nivel alto. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene un nivel de dimensión laborales medio para enfrentar sus labores diarias.

Tabla 3

Distribución de la dimensión Sociales.

Niveles de dimensión Sociales	f	%
Medio	13	21.7
Alto	47	78.3
Total	60	100.0

Según se observa en la tabla 3, el 78.3% manifiesta que tiene un nivel de dimensiones sociales alto, el 21.7% un nivel medio. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene un nivel de dimensión sociales alto para enfrentar sus labores diarias.

Tabla 4

Distribución de la dimensión Relacionales.

Niveles de dimensión Relacionales	f	%
Bajo	6	10.0
Medio	17	28.3
Alto	37	61.7
Total	60	100.0

Según se observa en la tabla 4, el 61.7% manifiesta que tiene un nivel de dimensiones relacionales alto, el 28.3% un nivel medio y el 10% un nivel bajo. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene un nivel de dimensión relacionales alto para enfrentar sus labores diarias.

Tabla 5

Distribución de la variable Relaciones Interpersonales.

Niveles de Relaciones Interpersonales	f	%
Inadecuadas	32	53.3
Regulares	18	30.0
Adecuadas	10	16.7
Total	60	100.0

Según se observa en la tabla 5, el 53.3% manifiestan que tienen relaciones interpersonales inadecuadas, el 30.0% un nivel regular y el 16.7% un nivel adecuado. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene unas relaciones interpersonales inadecuadas para relacionarse con personas de su entorno laboral.

Tabla 6

Distribución de la dimensión Resolución creativa de problemas.

Niveles de dimensión resolución creativa de problemas	f	%
Inadecuadas	32	53,3
Regulares	19	31,7
Adecuadas	9	15,0
Total	60	100,0

Según se observa en la tabla 6, el 53.3% manifiesta que tiene un nivel de dimensión resolución creativa de problemas inadecuadas, el 31.7% un nivel regular y el 15% un nivel adecuado. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene un nivel de dimensión resolución creativa de problemas inadecuado para relacionarse con personas de su entorno laboral.

Tabla 7

Distribución de la dimensión Comunicación.

Niveles de dimensión Comunicación	f	%
Inadecuadas	32	53.3
Regulares	25	41.7
Adecuadas	3	5.0
Total	60	100.0

Según se observa en la tabla 7, el 53.3% manifiesta que tiene un nivel de dimensión comunicación inadecuadas, el 41.7% un nivel regular y el 5% un nivel adecuado. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene un nivel de dimensión comunicación inadecuadas para relacionarse con personas de su entorno laboral.

Tabla 8

Distribución de la dimensión Trabajo en equipo.

Niveles de dimensión trabajo en equipo	f	%
Regulares	43	71.7
Adecuadas	17	28.3
Total	60	100.0

Según se observa en la tabla 8, el 71.7% manifiesta que tiene un nivel de dimensión trabajo en equipo regulares y el 28.3% un nivel adecuado. Lo cual indica que el profesional de enfermería integrante de esta muestra tiene un nivel de dimensión trabajo en equipo regular para relacionarse con personas de su entorno laboral.

Tabla 9*Estrés laboral según las relaciones interpersonales.*

Niveles de Estrés Laboral	Relaciones Interpersonales			Total (%)
	Inadecuadas	Regulares	Adecuadas	
Bajo	10.0	0.0	0.0	10.0
Medio	0.0	30.0	6.7	36.7
Alto	43.3	0.0	10.0	53.3
Total	53.3	30.0	16.7	100.0

Según se observa en la tabla 9 respecto del estrés laboral, el 53.3% de la muestra indica que tiene un nivel alto, el 36.7% un nivel medio y el 10% un nivel bajo.

Considerando a la variable relaciones interpersonales, se aprecia que el 53.3% de los integrantes de la muestra presentan un nivel inadecuado, el 30.0% un nivel regular y el 16.7% un nivel adecuado.

Relacionando la variable estrés laboral en su nivel alto, con la variable relaciones interpersonales se observa que el 53.3% de la muestra tiene un nivel inadecuado de relaciones interpersonales. Lo cual me lleva a afirmar que a mayor nivel de estrés laboral existe inadecuado nivel de relaciones interpersonales.

Tabla 10*Estrés laboral según la resolución creativa de problemas.*

Niveles de Estrés Laboral	Resolución creativa de problemas			Total (%)
	Inadecuadas	Regulares	Adecuadas	
Bajo	10.0	0.0	0.0	10.0
Medio	0.0	30.0	6.7	36.7
Alto	43.3	1.7	8.3	53.3
Total	53.3	31.7	15.0	100.0

Según se observa en la tabla 10 respecto del estrés laboral, el 53.3% de la muestra indica que tiene un nivel alto, el 36.7% un nivel medio y el 10% un nivel bajo.

Considerando la dimensión resolución creativa de problemas, se aprecia que el 53.3% de los integrantes de la muestra presentan un nivel inadecuado, el 31.7% un nivel regular y el 15.0% un nivel adecuado.

Relacionando la variable estrés laboral en su nivel alto, con la dimensión resolución creativa de problemas se observa que el 53.3% de la muestra tiene un nivel inadecuado de resolución creativa de problemas. Lo cual me lleva a afirmar que a mayor nivel de estrés laboral existe inadecuado nivel de resolución creativa de problemas.

Tabla 11

Estrés laboral según la dimensión comunicación.

Niveles de Estrés Laboral	Comunicación			Total (%)
	Inadecuadas	Regulares	Adecuadas	
Bajo	10.0	0.0	0.0	10.0
Medio	0.0	33.3	3.4	36.7
Alto	43.3	8.3	1.7	53.3
Total	53.3	41.6	5.1	100.0

Según se observa en la tabla 11 respecto del estrés laboral, el 53.3% de la muestra indica que tiene un nivel alto, el 36.7% un nivel medio y el 10% un nivel bajo.

Considerando la dimensión comunicación, se aprecia que el 53.3% de los integrantes de la muestra presentan un nivel inadecuado, el 41.6% un nivel regular y el 5.1% un nivel adecuado.

Relacionando la variable estrés laboral en su nivel alto, con la dimensión comunicación se observa que el 53.3% de la muestra tiene un nivel inadecuado de comunicación. Lo cual me lleva a afirmar que a mayor nivel de estrés laboral existe inadecuado nivel de comunicación.

Tabla 12

Estrés laboral según la dimensión trabajo en equipo.

Niveles de Estrés Laboral	Trabajo en equipo		Total (%)
	Regulares	Adecuadas	
Bajo	10.0	0.0	10.0
Medio	18.3	18.4	36.7
Alto	43.3	10.0	53.3
Total	71.6	28.4	100.0

Según se observa en la tabla 12 respecto del estrés laboral, el 53.3% de la muestra indica que tiene un nivel alto, el 36.7% un nivel medio y el 10% un nivel bajo.

Considerando la dimensión trabajo en equipo, se aprecia que el 71.6% de los integrantes de la muestra presentan un nivel regular y el 28.4% un nivel adecuado.

Relacionando la variable estrés laboral en su nivel alto, con la dimensión trabajo en equipo se observa que el 71.6% de la muestra tiene un nivel regular de trabajo en equipo. Lo cual me lleva a afirmar que a mayor nivel de estrés laboral existe regular nivel de trabajo en equipo.

4.2 Resultados inferenciales

Formulando la hipótesis:

H₀: Los datos presentan una distribución normal.

H₁: Los datos no presentan una distribución normal.

Determinación:

Sí $p \leq 0.05$, H₀ es rechazado y H₁ es aceptado.

Tabla 13

Análisis de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0.333	60	0.000
Relaciones Interpersonales	0.332	60	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 13 se observa una significancia o p - valor en ambas variables fue de 0.000, es decir, es menor al alfa ($0.000 \leq 0.05$); además, se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov porque la muestra superó los 50 participantes. A partir de ello, se interpretó que ambas variables presentan una distribución no normal, por tanto, se emplearon estadísticos no paramétricos que fue Rho Spearman para analizar las variables.

Hipótesis general:

H₀: El estrés laboral no se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

H_i: El estrés laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación: Sí $p \leq 0.05$, H₀ es rechazado y H_i es aceptado.

Elección de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 14

Correlación de la variable Estrés Laboral y Relaciones Interpersonales.

		Estrés Laboral	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-,317*
		N	60
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	-,317*
		Sig. (bilateral)	0.014
		N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Según se observa en la tabla 14 que existe una relación estadística (-,317) negativa media entre las variables citadas, ósea que hay una relación inversa entre ellas, además el ($p=0,014$ es $<$ a $\alpha= 0,05$) motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula (H₀) se acepta la hipótesis alterna (H_i), entonces a mayor estrés laboral existen relaciones interpersonales inadecuadas o también se puede afirmar que a menor estrés laboral hay relaciones interpersonales adecuadas.

Hipótesis específica 1:

H₀: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

H_i: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación: Sí $p \leq 0.05$, H₀ es rechazado y H_i es aceptado.

Elección de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 15

Estrés laboral y la dimensión resolución creativa de problemas.

			Estrés Laboral	Resolución creativa de problemas
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-,338**
		Sig. (bilateral)		0.008
	Resolución creativa de problemas	N	60	60
		Coeficiente de correlación	-,338**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según se observa en la tabla 15 existe una relación estadística (-,338) negativa media entre la variable y dimensión citada, ósea que hay una relación inversa entre ellas, además el ($p=0,008$ es $<$ a $\alpha= 0,05$) motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula (H₀) se acepta la hipótesis alterna (H_i), entonces a mayor estrés laboral existen resolución creativa de problemas inadecuadas o también se puede afirmar que a menor estrés laboral hay resolución creativa de problemas adecuadas.

Hipótesis específica 2:

H₀: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

H_i: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación: Sí $p \leq 0.05$, H₀ es rechazado y H_i es aceptado.

Elección de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 16

Correlación del estrés laboral y la dimensión Comunicación.

		Estrés Laboral	Comunicación	
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-,418**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	60	60
Comunicación		Coeficiente de correlación	-,418**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según se observa en la tabla 16 hay una correlación estadística (-,418) negativa media entre la variable y dimensión citada, ósea que hay una relación inversa entre ellas, además el ($p=0,001$ es $<$ a $\alpha= 0,05$) motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula (H₀) entonces se acepta la hipótesis alterna (H_i), entonces a mayor estrés laboral existen una comunicación inadecuada o también se puede afirmar que a menor estrés laboral hay una comunicación adecuada.

Hipótesis específica 3:

H₀: No existe una relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

H_i: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Determinación: Sí $p \leq 0.05$, H₀ es rechazado y H_i es aceptado.

Elección de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 17

Correlación del estrés laboral y el trabajo en equipo.

			Estrés Laboral	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	-.141
		Sig. (bilateral)		0.282
		N	60	60
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	-.141	1.000
		Sig. (bilateral)	0.282	
		N	60	60

Según se observa en la tabla 17 existe una relación estadística (-,141) negativa media entre la variable y dimensión citada, ósea que hay una relación inversa entre ellas, además el ($p=0,282$ es $>$ a $\alpha= 0,05$) motivo por el cual se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H_i), entonces el estrés laboral no se relaciona significativamente con la dimensión trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

Relacionado con hipótesis general indicada en la investigación, existe una relación estadística (-,317) entre las variables citadas, que revela una relación estadística negativa media, además el ($p=0,014$ es $<$ a $\alpha= 0,050$) motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) entonces se acepta la hipótesis alterna (H_i): el estrés laboral se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. Este resultado manifiesta que el profesional de enfermería con estrés laboral alto en un 53.3% dispone de unas relaciones personales inadecuadas en un 53.3%, por lo que se puede afirmar también a un alto nivel de estrés laboral hay una inadecuada relación interpersonal, siendo el estrés un efecto negativo en las relaciones interpersonales del profesional de enfermería.

Conforme lo indica Babapour (2022) en su estudio internacional donde concluye que el estrés laboral tiene un efecto negativo en la calidad de vida relacionada con la salud de las enfermeras. También puede eclipsar el desempeño del cuidado y reducir tales comportamientos en los enfermeros, lo que puede ser uno de los factores que afectan el resultado de pacientes ⁽⁶⁾.

Igual conclusión señala Chegini (2019), el estrés laboral y la calidad de vida laboral se asocian con la intención de rotación entre enfermeras trabajando en unidades de cuidados intensivos, los hallazgos de esta investigación sugieren que un menor estrés ocupacional percibido y una mayor calidad de vida laboral darán como resultado una menor intención de rotación en la unidad de cuidados críticos ⁽¹²⁾.

Así mismo Flores (2021) en su estudio nacional para determinar la relación entre el desempeño laboral y el nivel de estrés de las enfermeras menciona que el 93.3% de enfermeras presenta estrés, así mismo el 70% presenta un nivel de desempeño alto ⁽¹⁵⁾.

También Díaz (2018) concuerdan con el presente estudio mencionando que los resultados hallados evidencia que el nivel de estrés laboral es un nivel intermedio y las relaciones interpersonales se dan de manera inadecuada. Existe

una relación estadísticamente significativa ($p= .034$), positiva y moderada ($r= 0.508$) entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal administrativo ⁽²¹⁾.

Del mismo modo Cunha (2021) obtuvo los resultados donde se encontró un predominio del nivel de estrés medio a alto en un 42,2 % de los profesionales, con un mayor predominio del 65,0 % entre enfermeros, un 55,2 % en quienes ejercen sus actividades en el turno diurno y un 45,1 % en profesionales que cuentan con un tiempo de mayor a ocho años en cuidados paliativos ⁽⁴⁴⁾.

Ceballos (2019) llegó a la conclusión que los trabajadores del equipo de Atención Primaria en Salud de la comuna de Linares perciben Tensión mental en desempeño de sus funciones en un 23,8%. Ya que en este grupo de estudio no se presentaron una relación significativa con las variables laborales y biosociodemográficas, sí se pudo establecer una relación estadísticamente significativa de las variables ambientales, lo que propició que los empleadores renueven sus condiciones en el trabajo a corto tiempo y a la vez las áreas correspondientes a nivel nacional puedan enfatizar en la verificación y fiscalización de estas variables, con el propósito de lograr disminuir el número de trabajadores susceptibles a padecer enfermedades a causa de la tensión mental que en un futuro les podría ocasionar perturbaciones en su estado de salud ⁽⁴⁹⁾.

Sin embargo, cabe destacar que Alvarado y Flores (2019) discrepan con todo lo anterior pues su conclusión expresa que existe una asociación directa entre ambas variables estudiadas, obteniendo un nivel de correlación bajo, el cual determina que las relaciones interpersonales es una de las condiciones que influye de manera no muy significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores ⁽²²⁾.

Relacionado con la hipótesis específica 1 indicado en la investigación, existe una relación estadística (-,338) entre la variable y dimensión citada, que revela una relación estadística negativa media, además el ($p=0,008$ es $< \alpha= 0,050$) motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) entonces se acepta la

hipótesis alterna (H_i): existe una relación significativa entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022.

Este resultado manifiesta que el profesional de enfermería con estrés laboral alto dispone de una dimensión de resolución creativa de problemas inadecuadas, por lo que se puede afirmar también a un alto nivel de estrés laboral hay una inadecuada resolución creativa de problemas.

Así mismo Napo (2020) en su estudio concluyó, si bien no pudimos establecer la dirección de la causalidad entre el trabajo estrés y relaciones interpersonales (una limitación de este artículo), el presente trabajo aporta nueva evidencia a la literatura sobre estrés ocupacional, cuyos resultados muestran que las relaciones interpersonales dentro y fuera del trabajo pueden considerarse recursos valiosos que, cuando están disponibles para un individuo, son útiles para manejar estrés creado por factores estresantes en el lugar de trabajo ⁽¹⁰⁾.

También Wilczek-Rużyczka (2020) concluyó que entre las enfermeras psiquiátricas que participaron en su estudio, aquellas caracterizadas por un mayor nivel de empatía eligen con mayor frecuencia estilos más constructivos de enfrentamiento estrés, y son menos vulnerables al agotamiento profesional. En consecuencia, la legitimidad de introducir programas educativos y de formación en empatía relacionados con el afrontamiento de estrés en el proceso educativo se confirmó ⁽¹¹⁾.

Relacionado con la hipótesis específica 2 indicado en la investigación, existe una relación estadística (-,418) entre la variable y dimensión citada, que revela una relación estadística negativa media, además el ($p=0,001$ es $<$ a $\alpha=0,050$) motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) entonces se acepta la hipótesis alterna (H_i): existe una relación significativa entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

Este resultado manifiesta que el profesional de enfermería con estrés laboral alto dispone de una dimensión comunicación inadecuadas, entonces a mayor estrés laboral existen una comunicación inadecuada o también se puede afirmar que a menor estrés laboral hay una comunicación adecuada.

Galdos, A. (2018) en su estudio nacional llega a reflejar que el 63.2 % de las relaciones interpersonales son medianamente desfavorables (negativas) y el 36.8% medianamente favorables (positivas) llega a la conclusión que las relaciones interpersonales son medianamente desfavorables (negativas) ⁽²⁰⁾.

Perfeito (2018) En su estudio realizado encontró que el 72,7% de los trabajadores presentaron una baja exposición al estrés, mientras que el 16,2% presentó una alta exposición, finalmente el 11,2% presentó una exposición intermedia al estrés. También pudo identificar que las causas de estrés en el centro laboral son las relaciones con los compañeros en un 23,2%, las actividades requeridas en el trabajo en un 62,8% y las relaciones con los jefes en un 62,8% ⁽⁵⁰⁾.

Sin embargo, cabe destacar que Osorio, J. (2021) discrepa con todo lo anterior pues su conclusión expresa sobre las relaciones interpersonales el 78,2% es óptima, 21,8% es adecuada y un 0% inadecuada; sobre la dimensión comunicación el 60% óptima, el 40% adecuada y el 0% inadecuada ⁽¹⁸⁾.

Relacionado con la hipótesis específica 3 indicado en la investigación, existe una correlación estadística (-,141) entre la variable y dimensión citada, que revela una relación estadística negativa media, además el ($p=0,282$ es $>$ a $\alpha=0,050$) motivo por el cual se acepta la hipótesis nula (H_0) entonces se rechaza la hipótesis alterna (H_1): no existe una relación significativa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.

Este resultado manifiesta que el profesional de enfermería con estrés laboral alto dispone de una dimensión trabajo en equipo regulares, por lo que se

puede afirmar también a un alto nivel de estrés laboral hay un regular trabajo en equipo.

Conforme lo indica Cordero (2019) donde concluye que las relaciones interpersonales entre las enfermeras son de nivel regular en un 54.7% ⁽¹³⁾.

Del mismo modo Delgado (2020) manifiesta que el los trabajadores evidenciaron niveles medio y alto de estrés laboral en un 98% mientras que el 39,8% obtuvo un desempeño laboral catalogado como regular, llegando a la conclusión que el coeficiente de Rho de Spearman permitió establecer una correlación negativa y moderada entre estrés y desempeño laborales ⁽⁴²⁾.

Asi mismo Carvalho (2020) realizó hallazgos en su estudio que demuestran la exigencia de continuar las condiciones de trabajo y de salud de profesionales de enfermería, así como el implementar estrategias para disminuir los deterioros a su salud que derivan de sus actividades laborales, Del mismo modo su estudio muestra una mayor posibilidad de riesgo de desarrollar estrés laboral, por intermedio de los factores que estuvieron asociados significativamente con el estrés en la población estudiada ⁽⁴³⁾.

Cunha (2021) refiere que existe mayor estrés entre los enfermeros puesto que dentro de sus labores se encuentran más involucrados en cuestiones asistenciales y burocráticas, lo cual incrementa su responsabilidad ante el resto del equipo y ante los profesionales que viven solos debido a los impactos generados por el aislamiento y la falta de apoyo familiar cercano. Llega a la conclusión que las instituciones y centros laborales implementen estrategias a través de intervenciones psicológicas y laborales que logren reducir los impactos mentales generados por el trabajo durante la COVID-19 ⁽⁴⁴⁾.

Ferreira (2021) su estudio demostró que los factores que provocan estrés en el trabajo y su importancia para los enfermeros del SAMU, siendo estos el bajo control sobre el trabajo en el servicio y la baja demanda psicológica los que perjudican la salud y a la vez son causantes de estrés. Además, el trabajo pasivo desmoraliza al profesional, provocando pérdida de competencias, descontento y

falta de interés por el trabajo. También encontró que el bajo apoyo social y los bajos niveles de interacción social con sus compañeros y jefes en el trabajo tienen consecuencias negativas para la salud. A pesar de las limitaciones impuestas por el diseño del estudio observacional y transversal, los resultados fueron consistentes con la literatura, revelando la importancia de las condiciones de trabajo en la salud de los enfermeros ⁽⁴⁶⁾.

Cardin (2019) evidencia que existe entre los trabajadores de la atención primaria de salud altos niveles de estrés, confirmando así que los trabajadores se ven perjudicados por problemas a su salud física y mental. Llegando a la conclusión que el estrés laboral y el compromiso con el trabajo se correlacionan negativamente, por lo que los trabajadores con altos niveles de estrés laboral tienden a tener un menor compromiso ⁽⁴⁸⁾.

Sin embargo, cabe destacar que Olaya, Y. (2021) discrepa con todo lo anterior pues su conclusión expresa la existencia positiva y significativa entre inteligencia emocional y las relaciones interpersonales con un p valor de $0,000 < 0,05$, con una magnitud fuerte (Rho de Spearman = ,753), concluyendo que la inteligencia emocional tiene fuerte y significativa relación con la variable relaciones interpersonales en el personal de salud administrativo y asistencial en el hospital de Andahuaylas ⁽¹⁶⁾.

VI. CONCLUSIONES

1. Relacionado con el objetivo general se concluye que las variables estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022 presentan una relación negativa media e inversa entre ellas, puesto que presenta un coeficiente de correlacional de $-0,317$ y el $p=0,014$ indicando una nula probabilidad de equivocarnos al probar dicha relación.

Ferraz (2021) El estrés se ocasiona como resultado de la inestabilidad entre las demandas de la situación y los recursos de las personas. Completamente detectable en el ámbito laboral, debido a que se da en personas cuya profesión se desenvuelve de manera constante e intensa en contacto con otras personas ⁽⁴⁵⁾.

La enfermería actual pretende alcanzar una atención de calidad al paciente quien es la razón de ser de nuestra profesión, por lo que es indispensable que el profesional se encuentre en un clima laboral propicio y a la vez minimizar el nivel de estrés, encontrándose muy afectado por la alta prevalencia de estrés laboral y los niveles más altos de agotamiento relacionado con el estrés en comparación con otros profesionales de la salud ⁽⁴⁵⁾.

2. Relacionado con el objetivo específico 1 se llega a la conclusión que si se encuentra una relación entre el estrés laboral y la resolución creativa de problemas del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022. Ya que presenta una correlación negativa media e inversa entre ellas cuyo coeficiente de correlación es de -0.338 y el $p=0,008$.

Ceballos (2019) El Consejo Internacional de Enfermeras indica que es improbable que los profesionales de enfermería se desarrollan óptimamente y a la vez alcanzar sus metas y objetivos deseados en términos de salud, todo esto bajo la tensión que generan los entornos laborales ⁽⁴⁹⁾.

3. Relacionado con el objetivo específico 2 se concluye que si se encuentra una relación entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022. Ya que presenta una correlación negativa media e inversa entre ellas cuyo coeficiente de correlación es de -0.418 y el $p=0,001$.

Perfeito (2018) El profesional de la salud que desarrolla sus actividades dentro de instituciones hospitalarias padece situaciones que les desencadenan o potencian el estrés laboral puesto que viven frecuentemente con el dolor, sufrimiento y hasta la muerte, a la vez se encuentran sometidos a constantes e intensos ritmos de trabajo, sueldos mínimos, complejas relaciones humanas, jornadas largas de trabajo, escasos recursos materiales y humanos ⁽⁵⁰⁾.

4. Relacionado con el objetivo específico 3 se concluye que no se encuentra una relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022. Ya que presenta una correlación negativa media e inversa entre ellas cuyo coeficiente de correlación es de -0.141 y el $p=0,282$.

Carvalho (2020) El profesional de enfermería dentro de una institución hospitalaria son los responsables de la atención directa a los pacientes, así como de las innumerables actividades administrativas y burocráticas. Convirtiéndola en una de las profesiones más expuestas al riesgo de tensión y enfermedad dentro de la institución hospitalaria, debido a que se enfrentan a condiciones de trabajo inadecuadas en un ambiente insalubre con sobrecarga laboral y repetición de actividades. Por lo que se destaca entre las vulnerables al desarrollo de estrés laboral ⁽⁴⁷⁾.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos por intermedio del área de recursos humanos y bienestar social organizar actividades de entretenimiento que brinden algún reconocimiento económico, académico como becas o de otra índole, de esta manera lograr que el personal se sienta placido y sienta el respaldo de la institución para la cual brinda sus servicios. Puesto que la oficina de recursos humanos proporciona de vez en cuando cursos de motivación que no tienen efectos duraderos en el personal y no imparten ningún curso ni programa para el manejo del estrés.

Segunda: Al área de psicología promover el desarrollo de programas psicológicos preventivo promocionales que logren optimizar una formación integral del profesional de enfermería, lo cual mejorara el nivel de preparación profesional, promover un mejor autocontrol y manejo de estrés así como la resolución creativa de problemas. Al mismo tiempo utilizar la información de las características psicológicas del profesional de enfermería para implementar programas de intervención dirigidas a reducir el estrés laboral.

Tercera: Al área de docencia de la institución proseguir con estudios sistemáticos sobre estas variables, con diferentes grupos de personas o profesiones en nuestro instituto al igual que en otras instituciones para precisar la relación e interacciones entre ambas variables de esta manera fomentar la buena comunicación entre el profesional de enfermería.

Cuarta: Al profesional de enfermería que de centro quirúrgico mejorar el fortalecimiento y consolidación del trabajo en equipo, mejoramiento de las relaciones interpersonales, unificación grupal, refuerzo del liderazgo de liderazgo y comunicación asertiva.

REFERENCIAS

1. Herrerías, J. Labor Stress. México. Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2 [Publicación periódica en línea] 2019. Enero [citada: 2022 mayo 05]; 6 (11): [2 p.]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/3641/5815>
2. OPS. The COVID-19 Health care workers Study (HEROES). Informe regional de las américas. [Publicación periódica en línea] 2022. Enero [citada: 2022 mayo 05]; [52 pp.]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55563>
3. MINSA. Instituto Nacional de Salud Mental. Jornadas Científicas Institucionales. [Publicación periódica en línea] 2021. Junio [citada: 2022 mayo 04]; [1 p.]. Disponible en: <https://www.inism.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>
4. Hernández, W. y Hinojos, E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería [Publicación periódica en línea] 2019. Octubre [citada: 2022 mayo 05]; 9 (4): [63 pp.]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
5. Ulrica, N., et al. Stress of conscience of COVID-19 among perianaesthesia nurses having worked in a COVID-ICU during the coronavirus pandemic: an international perspective. [Publicación periódica en línea] 2022. February-March [cited 2022 April 07] [10 p.] Available from: URK: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85127948620&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Stress+of+conscience+of+COVID-19+among+perianaesthesia+nurses+having+worked+in+a+COVID->

[ICU+during+the+coronavirus+pandemic%3a+an+international+perspective
&sid=e8f6323b16b65391b0f89bf161be2236&sot=b&sdt=b&sl=167&s=TITL
E-ABS-KEY%28Stress+of+conscience+of+COVID-
19+among+perianaesthesia+nurses+having+worked+in+a+COVID-
ICU+during+the+coronavirus+pandemic%3a+an+international+perspective
%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW
_DOC_DETAILS_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85127470883&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Nurses%e2%80%99+job+stress+and+its+impact+on+quality+of+life+and+caring+behaviors%3a+a+cross-sectional+study&sid=c50c2e2be7b1dc34d063de2b5445f165&sot=b&sdt=b&sl=167&s=TITLE-ABS-KEY%28Stress+of+conscience+of+COVID-19+among+perianaesthesia+nurses+having+worked+in+a+COVID-ICU+during+the+coronavirus+pandemic%3a+an+international+perspective%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1)

6. Babapour, A., et al. Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. [Publicación periódica en línea] 2022. November-March [cited 2022 March 31] [10 p.] Available from: URK: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-
85127470883&origin=resultslist&sort=plf-
f&src=s&st1=Nurses%e2%80%99+job+stress+and+its+impact+on+quality+
of+life+and+caring+behaviors%3a+a+cross-
sectional+study&sid=c50c2e2be7b1dc34d063de2b5445f165&sot=b&sdt=b
&sl=113&s=TITLE-ABS-
KEY%28Nurses%e2%80%99+job+stress+and+its+impact+on+quality+of+lif
e+and+caring+behaviors%3a+a+cross-
sectional+study%29&relpos=0&citeCnt=2&searchTerm=&featureToggles=F
EATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85127470883&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Nurses%e2%80%99+job+stress+and+its+impact+on+quality+of+life+and+caring+behaviors%3a+a+cross-sectional+study&sid=c50c2e2be7b1dc34d063de2b5445f165&sot=b&sdt=b&sl=113&s=TITLE-ABS-KEY%28Nurses%e2%80%99+job+stress+and+its+impact+on+quality+of+lif+e+and+caring+behaviors%3a+a+cross-sectional+study%29&relpos=0&citeCnt=2&searchTerm=&featureToggles=F
EATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1)
7. Shi, L., et al. The impact of those related to COVID-19 on the mental health of primary health care workers: the mediating effects of social support and resilience. [Publicación periódica en línea] 2022. October-December [cited 2022 January 21] [11 p.] Available from: URK: [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-
85124098847&origin=resultslist&sort=plf-
f&src=s&st1=WORK+STRESS&nlo=&nlr=&nls=&sid=be026d6a3f02d4bc86
ac6601b716eb3f&sot=b&sdt=cl&cluster=scofreetoread%2c%22all%22%2c
%22scopubyr%2c%222022%22%2c%222021%22%2c%222020
%22%2c%222019%22%2c&sl=26&s=TITLE-ABS-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85124098847&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=WORK+STRESS&nlo=&nlr=&nls=&sid=be026d6a3f02d4bc86ac6601b716eb3f&sot=b&sdt=cl&cluster=scofreetoread%2c%22all%22%2c%22scopubyr%2c%222022%22%2c%222021%22%2c%222020%22%2c%222019%22%2c&sl=26&s=TITLE-ABS-)

KEY%28WORK+STRESS%29&ref=%28%28INTERPERSONAL+RELATIO
NS%29%29+AND+%28NURSING+PROFESSIONAL%29&relpos=12&cite
Cnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_E
XPORT:1

8. Yan, J., et al. Occupational Stress and the Quality of Life of Nurses in Infectious Disease Departments in China: The Mediating Role of Psychological Resilience. [Publicación periódica en línea] 2022. November-February [cited 2022 March 21] [11 p.] Available from: URK:
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85128393579&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=relationships+nurses&nlo=&nlr=&nls=&sid=309a65c6ee1a17b5dd3df385a92de5da&sot=b&sdt=cl&cluster=scofreetoread%2c%22all%22%2ct%2b scopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28relationships+nurses%29&relpos=95&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1
9. Kalanlar, B. et al. Assessing the correlation between the quality of working life and perceived stress in a rehabilitation hospital. [Publicación periódica en línea] 2021. January. 25(1) [10 p.] Available from: URK:
https://www.scopus.com/record/display.uri?origin=recordpage&zone=relatedDocuments&eid=2-s2.0-85090229769&noHighlight=false&relpos=2&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1
10. Napo, N. Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. [Publicación periódica en línea] 2020. December-July [cited 2020 July 20] [11 p.] Available from: URK:
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85088351993&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Work+stress+and+evidence+of+interpersonal+relations+betw>

een+EU15+countries%3a+a+correlation+analysis&sid=163b79345fa0ca73
b296f58837845fa3&sot=b&sdt=b&sl=113&s=TITLE-ABS-
KEY%28Work+stress+and+evidence+of+interpersonal+relations+between+
EU15+countries%3a+a+correlation+analysis%29&relpos=0&citeCnt=13&se
archTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

11. Wilczek-Rużyczka, E. Empathy, stress and professional burnout syndrome suffered by psychiatric nurses. [Publicación periódica en línea] 2020. February-February [cited 2020 April 30] [13 p.] Available from: URK:
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85086520082&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=work+stress+and+interpersonal+relation&nlo=&nlr=&nls=&sid=4a033cbba443c3ab488bc5faa5752464&sot=b&sdt=cl&cluster=scofreetoread%2c%22all%22%2ct%2bscopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct&sl=53&s=TITLE-ABS-KEY%28work+stress+and+interpersonal+relation%29&ref=%28nurse%29&relpos=33&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1
12. Chegini, Z. et al. Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. [Publicación periódica en línea] 2019. March. 24(5) [7 p.] Available from: URK:
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85062955818&origin=reflist&sort=plf-f&src=s&st1=relationships+nurses&nlo=&nlr=&nls=&sid=309a65c6ee1a17b5dd3df385a92de5da&sot=b&sdt=cl&cluster=scofreetoread%2c%22all%22%2ct%2bscopubyr%2c%222022%22%2ct%2c%222021%22%2ct%2c%222020%22%2ct&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28relationships+nurses%29&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

13. Cordero, E. Dimensions of interpersonal relationship of the nursing professional in a second-level unit. [Publicación periódica en línea] 2019. June-November [cited 2019 June 13] 27(2) [8 p.] Available from: URK: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=88884>
14. Chávez, H. Estrés Laboral y su Relación con el Rendimiento de los Trabajadores de un Establecimiento de Tercer Nivel [Tesis para optar el grado de Maestro de Salud Pública]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021.
15. Flores, k. Nivel de estrés y desempeño laboral de las enfermeras de la Clínica San Felipe - Lima, 2019 [Tesis para optar el grado de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021.
16. Olaya, Y. Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en el personal de salud asistencial y administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2021 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
17. Mamani, N. Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los trabajadores de salud de la Microred Ocobamba, 2020 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
18. Osorio, J. Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en el personal de la Región de Sanidad Policial de Apurímac, 2020 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
19. Sáenz, M. Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia Hospital Santa Rosa, Lima -2019 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2019.

20. Galdos, A. y Huamaní, L. Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa - 2017 [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018.
21. Diaz, I. Relación del estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Tesis para optar el grado de Maestra en Gerencia estratégica de recursos humanos]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018
22. Alvarado, M y Flores, E. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores del área de Crédito y Operaciones de la Caja Trujillo - Agencia Centro – 2019 [Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019.
23. Torrades. S. Estrés y Burn out. Definición y prevención. [Publicación periódica en línea] 2007. Noviembre [citada: 2022 mayo 05]; 26 (10): [104-107p.].
Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5324586>
24. Estrés laboral y riesgos psicosociales [Internet] Hospital Regional Universitario Málaga. Servicio Andaluz de la Salud; 2010. Disponible en:
http://www.hospitalregionaldemalaga.es/LinkClick.aspx?fileticket=1mRIJpk7_TY%3D&tabid=623
25. Instituto Nacional De Salud Pública [Internet] 2022. México. Disponible en:
[https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20\(1%2C%203\)](https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20(1%2C%203))

26. Organización Mundial de la Salud. Occupational Health. Stress at the workplace [Internet] 2020. Disponible en:
http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
27. Ministerio de Salud. Dirección de Salud Mental. [Internet]. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19; 2020. Disponible en:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
28. Rubio, F. Como afrontar el estrés laboral. Costa Rica. INIE; 2007.
29. Calderón, G. Cultura organizacional: su concepción, sentido y significado. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2009.
30. Dalton, et al. Relaciones humanas. 3^{ra} ed. México Ediciones Paraninfo; 2007.
31. Bisquerra, J. Relaciones Interpersonales. México. Mac Graw Hill; 2003.
32. Murillo et al. Estudios sobre eficacia escolar en Iberoamérica. Convenio Andrés Bello. Bogotá; 2006.
33. Ongallo, C. Manual de comunicación. Guía para gestionar el conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones. 2^a ed. 2007.
34. Vieira, H. La comunicación en el aula. Relación profesor – alumno según el análisis transaccional. Narcea. Madrid; 2007.
35. Ferraos, J. Trabajo en equipo. 1^{ra} ed. Buenos Aires; 2011.

36. Carrasco, S. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 19.^{va} ed. Lima. San Marcos; 2019.
37. Tamayo, M. El proceso de la investigación científica. 4.^{ta} ed. México. Limusa; 2006.
38. Bernal, C. Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. 3.^{ra} ed. Colombia. Pearson; 2010.
39. Albert, M. La investigación educativa: claves teóricas. España. Mc Graw Hill; 2007.
40. Sánchez, et al. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma. Lima; 2018.
41. UCV. Código de ética en investigación vicerrectorado de investigación; 2020.
42. Delgado, S., et al. Stress and work performance of a health network staff. [Publicación periódica en línea] 2020. December- April [cited 2020 April 17] 14(2) [16 p.] Available from: URK:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lang=es
43. Carvalho, A., et al. Stress of nursing professionals working in pre-hospital care. [Publicación periódica en línea] 2020. January [cited 2019 January 5] 73(2) [6 p.] Available from: URK:
<https://www.scielo.br/j/reben/a/gqBMxY3MxBW3TXmF5sPSwnm/?lang=en#>
44. Cunha, D., et al. Stress of the palliative care nursing team in the confrontation with COVID-19. [Publicación periódica en línea] 2021 July [cited 2021 July 26] 34 [7 p.] Available from: URK:
<https://www.scielo.br/j/ape/a/MsKTdhnyWJLRrrHw3XNW7Mz/?lang=pt>

45. Ferraz, M., et al. Stress in nursing graduates and healthcare assistants in surgical areas of hospital. [Publicación periódica en línea] 2021. January [cited 2021 February 1] 20(61) [10 p.] Available from: URK: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000100008&lang=es
46. Ferreira, A., et al. Occupational stress of nurses in Mobile Emergency Care. [Publicación periódica en línea] 2021. February-August [cited 2020 June 1] 73(1) [6 p.] Available from: URK: <https://www.scielo.br/j/reben/a/K64cwYHWqCjXPGzQ74V8ypb/?lang=en>
47. Carvalho, L., et al. Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. [Publicación periódica en línea] 2020. February-June [cited 2020 February 17] 73(2) [7 p.] Available from: URK: <https://www.scielo.br/j/reben/a/LCY7SMYHSJ6k8FWrG6GGVGn/?lang=en#>
48. Cardin, D., et al. Occupational stress and engagement in primary health care workers. [Publicación periódica en línea] 2019. November-December [cited 2019 October 21] 72(6) [8 p.] Available from: URK: <https://www.scielo.br/j/reben/a/QgSbVvnzfWFtbgVX3FGSXdK/?lang=en>
49. Ceballos, P., et al. Perceived stress among primary health care workers. [Publicación periódica en línea] 2019. February [cited 2019 October 1] 25 (5) [12 p.] Available from: URK: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100204&lang=es
50. Perfeito, R., et al. Occupational stress among health workers of a university hospital. [Publicación periódica en línea] 2018. May-July [cited 2018 July 23] 39 [6 p.] Available from: URK: <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/93bFnj3GkbyPtrpjiGvn8cj/?lang=pt>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Estrés laboral y Relaciones Interpersonales del profesional de Enfermería de centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022 Autor: José Antonio Palomino Narvaez																														
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																											
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?, ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022?</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general: 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</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. Identificar la relación que existe entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: El estrés laboral se relaciona con las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre el estrés laboral y la comunicación del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. Existe relación entre el estrés laboral y la resolución creativa de los problemas del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022. Existe relación entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del profesional de enfermería que labora en Centro Quirúrgico de un Hospital de Lima, 2022.</p>	Variable 1: Estrés Laboral.			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%; text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Indicadores</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Ítems</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Escala de medición</th> <th style="width: 45%; text-align: center;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Laborales</td> <td>Sobrecarga laboral</td> <td style="text-align: center;">1 al 4</td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle;">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle;">Bajo: 25 - 58 Medio: 59 - 91 Alto: 92 - 125</td> </tr> <tr> <td>Infracarga laboral</td> <td style="text-align: center;">5 al 7</td> </tr> <tr> <td>Inseguridad en el puesto de trabajo</td> <td style="text-align: center;">8 al 11</td> </tr> <tr> <td>Cambios de la organización</td> <td style="text-align: center;">12 al 15</td> </tr> <tr> <td>Interferencia en el desempeño</td> <td style="text-align: center;">16 al 19</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Sociales</td> <td>Acoso laboral</td> <td style="text-align: center;">20 al 22</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">Relacionales</td> <td>Conflicto de roles</td> <td style="text-align: center;">23 al 25</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	Laborales	Sobrecarga laboral	1 al 4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 25 - 58 Medio: 59 - 91 Alto: 92 - 125	Infracarga laboral	5 al 7	Inseguridad en el puesto de trabajo	8 al 11	Cambios de la organización	12 al 15	Interferencia en el desempeño	16 al 19	Sociales	Acoso laboral	20 al 22	Relacionales	Conflicto de roles	23 al 25
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles o rangos																						
			Laborales	Sobrecarga laboral	1 al 4		Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 25 - 58 Medio: 59 - 91 Alto: 92 - 125																						
				Infracarga laboral	5 al 7																									
				Inseguridad en el puesto de trabajo	8 al 11																									
				Cambios de la organización	12 al 15																									
			Interferencia en el desempeño	16 al 19																										
Sociales	Acoso laboral	20 al 22																												
Relacionales	Conflicto de roles	23 al 25																												
Variable 2: Relaciones Interpersonales.																														

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Resolución creativa de los problemas	Auto control	1 al 14	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Inadecuadas: 57 - 95 Regulares: 96 - 133 Adecuadas: 134 - 171
	Tolerancia	15 al 29		
Comunicación	Empatía	30 al 42		
Trabajo en equipo	Cooperación	43 al 57		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo de investigación: básica. Diseño: El diseño es descriptivo correlacional</p> <div data-bbox="197 347 450 582" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <pre> graph LR M --- V1 M --- V2 V1 --- r r --- V2 </pre> </div> <p>M = Muestra de estudio: Profesional de enfermería que participa en el estudio V1 = Variable de estudio: Estrés laboral. V2 = Variable de estudio: Relaciones interpersonales. r = Coeficiente de correlación que se hallara entre las variables.</p>	<p>Población: El presente estudio estuvo conformado por una población de 64 enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital, Lima - 2022.</p> <p>Muestra: Por el tamaño reducido de muestra se toma la totalidad de la población y se aplica los criterios de inclusión y exclusión quedando así conformada por 60 profesionales de enfermería</p>	<p>Variable 1: Estrés laboral.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS.</p> <hr/> <p>Variable 2: Relaciones interpersonales.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Test sobre relaciones interpersonales adaptado.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se hará un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central. Para ello se empleará tablas y figuras que reflejen los porcentajes encontrados por cada rango en cada variable.</p> <p>INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis de estudio formuladas en este estudio se empleará la Prueba de correlación de Pearson, ya que la variable es de tipo ordinal.</p> <p>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: Para ver la confiabilidad de los instrumentos se empleará el coeficiente Alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2.

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Variable 1: Estrés laboral.	Es una respuesta física y emocional nociva, que ocurre en consecuencia al desequilibrio entre la exigencia laboral y las capacidades, necesidades y/o los recursos disponibles del trabajador para cumplir con su labor. (MINSa, 2020)	La variable estrés laboral tiene tres dimensiones, siete indicadores que serán analizados en un cuestionario de 25 ítems al profesional de salud de centro quirúrgico.	Laborales	Sobre carga de trabajo	1 al 4	Bajo: 25 - 58 Medio: 59 - 91 Alto: 92 - 125
				Infracarga de trabajo	5 al 7	
				Seguridad en el puesto de trabajo	8 al 11	
				Cambios de la organización	12 al 15	
				Interferencia en el desempeño	16 al 19	
			Sociales	Acoso laboral	20 al 22	
			Relacionales	Conflicto de roles	23 al 25	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Variable 2: Relaciones interpersonales.	Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social". Bisquerra (2003)	Se refiere a las relaciones positivas entre el personal de una organización, sin tomar en consideración la jerarquía, función y autoridad. La variable relaciones interpersonales tiene tres dimensiones, cuatro indicadores que serán analizados en un test de 57 ítems al profesional de salud de centro quirúrgico.	Resolución creativa de los problema	Auto control	1 al 14	Inadecuadas: 57 - 95 Regulares: 96 - 133 Adecuadas: 134 - 171
				Tolerancia	15 al 29	
			Comunicación	Empatía	30 al 42	
			Trabajo en equipo	Cooperación	43 al 57	

Anexo 3

Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS

Datos generales:

Edad:

Sexo: M F

Tiempo en el servicio:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1. Si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
2. Si la condición **CASI NUNCA** es fuente de estrés.
3. Si la condición **A VECES** es fuente de estrés.
4. Si la condición **CASI SIEMPRE** es fuente de estrés.
5. Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

N°	Condición	1	2	3	4	5
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.					
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.					
4	Los turnos son demasiado agotadores.					
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.					
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo mas tiempo libre en mi centro laboral.					
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.					
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.					
9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.					
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.					
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.					
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.					
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.					
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.					
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.					
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.					

17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.					
18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.					
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.					
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido.					
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.					
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.					
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.					

Test sobre relaciones interpersonales adaptado.

Datos generales:

Edad:

Sexo: M F

Tiempo en el servicio:

A continuación, encontrará un test que servirá para determinar los niveles de relaciones interpersonales. No existe respuestas correctas o erradas.

Es importante que al contestar sea objetivo, honesto, sincero con sus respuestas para así poder tener una información real, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1. **NUNCA.**
2. **A VECES.**
3. **SIEMPRE.**

N°	ENEUNCIADOS	1	2	3
1	Pierdo la paciencia con facilidad en el trabajo.			
2	Frecuentemente busco hacer otra cosa, hay persona que me desagradan demasiado.			
3	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debo hacerlo hoy.			
4	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi trabajo que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.			
5	Si un compañero no cumple con su tarea asignada, le comprendería en vez de enojarme.			
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.			
7	La mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido y como manejo mis emociones.			
8	Me aseguro de que mis compañeros sepan cuál es mi posición con respecto algún tema.			
9	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto con mis compañeros acerca de mis emociones.			
10	A veces reacciono de mala manera con mis compañeros durante un mal entendido.			
11	Realizo mis labores con el equipo de trabajo de manera pacífica y coordinada.			
12	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.			
13	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.			
14	En algunas ocasiones he alzado la voz a mi compañero.			
15	Generalmente cuando un compañero no cumple con lo acordado me molesta.			
16	En ocasiones no tomo en cuenta las ideas de mi grupo de trabajo.			
17	Cuando mis compañeros realizan mal su trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.			
18	Cuando un compañero hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber.			
19	En ocasiones he tratado de sobresalir ante mis compañeros.			
20	Creo que una persona no debe tener prejuicios.			
21	Generalmente respeto las opiniones que son contrarias a mis ideas.			
22	Me resulta difícil reunirme con personas conflictivas.			
23	Daría mi opinión, aunque alguien a quien yo respeto dijera algo distinto.			
24	Reacciono alteradamente cuando soy criticado injustamente por un			

	compañero.			
25	No me gusta formar grupos de trabajo con persona que no respetan mis ideas.			
26	Con frecuencia apoyo a mis compañeros que tienen dificultades en su trabajo.			
27	Generalmente defiendo mi opinión en una discusión.			
28	No me agradan las personas que no comparten mis ideas.			
29	Trato de asegurarme de que mi compañero no se aproveche de mí.			
30	Me gusta hacer reconciliar a mis compañeros.			
31	Evito que mis disgustos me alejen de mis compañeros.			
32	Sin molestar me acepto las bromas de mis compañeros.			
33	Acepto los elogios que me dicen mis compañeros.			
34	Me gusta hacer bromas a mis compañeros.			
35	Defiendo a mi compañero cuando lo critican injustamente.			
36	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores.			
37	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos.			
38	Evito usar apodosos o sobrenombres que insulten o molesten a mis compañeros.			
39	Pido disculpas cuando cometo un error.			
40	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo.			
41	Escucho con atención cuando un compañero da su opinión en el grupo de trabajo.			
42	Me pongo en el lugar de mi compañero para poder comprenderle mejor.			
43	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo.			
44	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.			
45	Defiendo a mi grupo en el trabajo que nos asignan.			
46	Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo que se nos designó.			
47	Me siento responsable del trabajo que realizamos con mi grupo de trabajo.			
48	Busco planificar el trabajo asignado.			
49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.			
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.			
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.			
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.			
53	Asumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.			
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.			
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.			
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.			
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.			

Anexo 4.

Ficha Técnica de los instrumentos.

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT – OMS.
Autor	OIT-OMS Adaptación: José Antonio Palomino Narvaez
Población	64 profesionales de enfermería que trabaja en servicio de Centro Quirúrgico.
Muestra	60 profesionales de enfermería que trabaja en servicio de Centro Quirúrgico.
Técnica	Encuesta.
Instrumento	Cuestionario.
Ámbito de aplicación	Servicios de Salud.
Forma de administración	Individual.
Escala de medición	Ordinal.
Tiempo empleado	10 minutos.

Ficha Técnica del Test.

Nombre del Instrumento	Test sobre Relaciones Interpersonales Adaptado.
Autor	Versión original: Miguel Cisneros Castillo. Versión adaptada: María Gálvez Sotero. Adaptación: José Antonio Palomino Narvaez
Población	64 profesionales de enfermería que trabaja en servicio de Centro Quirúrgico.
Muestra	60 profesionales de enfermería que trabaja en servicio de Centro Quirúrgico.
Técnica	Encuesta.
Instrumento	Test.
Ámbito de aplicación	Servicios de Salud.
Forma de administración	Individual.
Escala de medición	Ordinal.
Tiempo empleado	10 minutos.

Anexo 5.

Validación por expertos.

N°	Identificación del profesional	Especialidad	Criterio
01	Dr. Garay Peña, Luis Edilberto	Dr. En docencia e investigación universitaria.	Aplicable
02	Mg. González Alarcón, Luzgardo	Mg. En Gerencia en salud	Aplicable
03	Mg. Morales Chumpitaz, Yulissa Miriam	Mg. En Gestión de los servicios de la salud	Aplicable
04	Mg. Astete López, Esther Eloisa	Mg. En Administración y gestión	Aplicable
05	Mg. Jurado Ordoñez, Yessi	Mg. En Gestión de los servicios de la salud	Aplicable

Anexo 06

Fiabilidad de variable Estrés Laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,703	25

Fiabilidad de variable Relaciones Interpersonales.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	57

Anexo 07



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.	X		X		X		
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.	X		X		X		
4	Los turnos son demasiado agotadores.	X		X		X		
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo mas tiempo libre en mi centro laboral.	X		X		X		
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.	X		X		X		
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.	X		X		X		
9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.	X		X		X		
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.	X		X		X		
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.	X		X		X		
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.	X		X		X		
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		

18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.	X		X		X		
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.	X		X		X		
21	Mi jefe quiere que trabajemos a presión más rápido.	X		X		X		
22	Siento que mi jefe no respeta mi trabajo.	X		X		X		
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.	X		X		X		
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

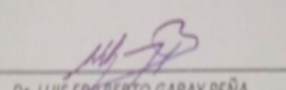
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA DNI: 06705891

Especialidad del validador: DIDÁCTICA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

Lima, 18 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.	X		X		X		
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.	X		X		X		
4	Los turnos son demasiado agotadores.	X		X		X		
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo mas tiempo libre en mi centro laboral.	X		X		X		
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.	X		X		X		
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.	X		X		X		
9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.	X		X		X		
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.	X		X		X		
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.	X		X		X		
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.	X		X		X		
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		

18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.	X		X		X		
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.	X		X		X		
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido.	X		X		X		
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.	X		X		X		
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.	X		X		X		
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Luzardo González Alarcón DNI: 41492785

Especialidad del validador: Especialista en Centro Quirúrgico

Lima, 19 de mayo del 2022g

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Luz
 Mg. Luzardo González Alarcón
 Licenciado en Enfermería
 Ent. Esp. en Centro Quirúrgico
 CEP: 64292 RNE: 12193

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.	X		X		X		
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.	X		X		X		
4	Los turnos son demasiado agotadores.	X		X		X		
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo mas tiempo libre en mi centro laboral.	X		X		X		
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.	X		X		X		
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.	X		X		X		
9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.	X		X		X		
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.	X		X		X		
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.	X		X		X		
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.	X		X		X		
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		

18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.	X		X		X		
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.	X		X		X		
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido.	X		X		X		
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.	X		X		X		
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.	X		X		X		
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

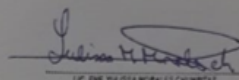
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yulissa Miriam Morales Chumpitaz DNI: 40947258

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

Lima, 19 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Yulissa Miriam Morales Chumpitaz
 LIC. ENP. YULISSA MORALES CHUMBITAZ
 Especialista Especializado
 2022-05-19

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.	X		X		X		
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.	X		X		X		
4	Los turnos son demasiado agotadores.	X		X		X		
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo mas tiempo libre en mi centro laboral.	X		X		X		
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.	X		X		X		
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.	X		X		X		
9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.	X		X		X		
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.	X		X		X		
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.	X		X		X		
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.	X		X		X		
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		

18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.	X		X		X		
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.	X		X		X		
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido.	X		X		X		
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.	X		X		X		
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.	X		X		X		
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Esther Eloisa Astete López

DNI: 44288535

Especialidad del validador: Administración y Gestión

Lima, 18 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Esther E. Astete López
 Esther E. Astete López
 EXP. ESPECIALISTA EN GESTIÓN ORGANIZACIONAL
 C.E.P. 53852 R.E.E. 40487

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.	X		X		X		
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.	X		X		X		
4	Los turnos son demasiado agotadores.	X		X		X		
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.	X		X		X		
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo mas tiempo libre en mi centro laboral.	X		X		X		
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.	X		X		X		
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.	X		X		X		
9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.	X		X		X		
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.	X		X		X		
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.	X		X		X		
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.	X		X		X		
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	X		X		X		
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.	X		X		X		
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.	X		X		X		
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		

18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado tramite documentario.	X		X		X		
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.	X		X		X		
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido.	X		X		X		
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.	X		X		X		
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.	X		X		X		
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yessi Jurado Ordoñez

DNI: 40920169

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

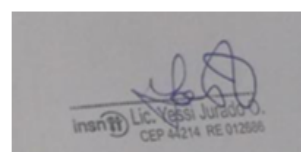
Lima, 18 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



VALIDACIÓN DE TEST SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES



ESCALA DE POSTGRADO CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: RESOLUCIÓN CREATIVA DE PROBLEMAS								
1	Pierdo la paciencia con facilidad en el trabajo.	X		X		X		
2	Frecuentemente busco hacer otra cosa, hay persona que me desagradan demasiado.	X		X		X		
3	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy	X		X		X		
4	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi trabajo que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	X		X		X		
5	Si un compañero no cumple con su tarea asignada, le comprendería en vez de enojarme.	X		X		X		
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	X		X		X		
7	La mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido y como manejo mis emociones.	X		X		X		
8	Me aseguro de que mis compañeros sepan cuál es mi posición con respecto algún tema.	X		X		X		
9	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto con mis compañeros acerca de mis emociones.	X		X		X		
10	A veces reacciono de mala manera con mis compañeros durante un mal entendido.	X		X		X		
11	Realizo mis labores con el equipo de trabajo de manera pacífica y coordinada.	X		X		X		
12	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	X		X		X		
13	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	X		X		X		
14	En algunas ocasiones he alzado la voz a mi compañero.	X		X		X		
15	Generalmente cuando un compañero no cumple con lo acordado me molesta.	X		X		X		

49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.	X		X		X		
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	X		X		X		
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.	X		X		X		
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.	X		X		X		
53	Assumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.	X		X		X		
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.	X		X		X		
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.	X		X		X		
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.	X		X		X		
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [_] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA** DNI: 06705891.....

Especialidad del validador: **DIDÁCTICA E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**.....

Lima, 18 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. LUIS EDILBERTO GARAY PEÑA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: RESOLUCIÓN CREATIVA DE PROBLEMAS								
1	Pierdo la paciencia con facilidad en el trabajo.	X		X		X		
2	Frecuentemente busco hacer otra cosa, hay persona que me desagradan demasiado.	X		X		X		
3	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy	X		X		X		
4	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi trabajo que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	X		X		X		
5	Si un compañero no cumple con su tarea asignada, le comprendería en vez de enojarme.	X		X		X		
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	X		X		X		
7	La mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido y como manejo mis emociones.	X		X		X		
8	Me aseguro de que mis compañeros sepan cuál es mi posición con respecto algún tema.	X		X		X		
9	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto con mis compañeros acerca de mis emociones.	X		X		X		
10	A veces reacciono de mala manera con mis compañeros durante un mal entendido.	X		X		X		
11	Realizo mis labores con el equipo de trabajo de manera pacífica y coordinada.	X		X		X		
12	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	X		X		X		
13	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	X		X		X		
14	En algunas ocasiones he alzado la voz a mi compañero.	X		X		X		
15	Generalmente cuando un compañero no cumple con lo acordado me molesta.	X		X		X		

49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.	X		X		X		
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	X		X		X		
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.	X		X		X		
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.	X		X		X		
53	Asumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.	X		X		X		
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.	X		X		X		
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.	X		X		X		
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.	X		X		X		
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Luzzardo González Alarcón

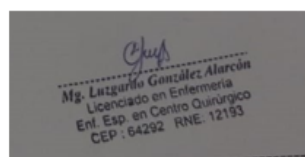
DNI: 41492785

Especialidad del validador: Especialista en Centro Quirúrgico

Lima, 19 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Luzzardo González Alarcón
 Licenciado en Enfermería
 Enf. Esp. en Centro Quirúrgico
 CEP - 64292 RNE 12193

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: RESOLUCIÓN CREATIVA DE PROBLEMAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Pierdo la paciencia con facilidad en el trabajo.	X		X		X		
2	Frecuentemente busco hacer otra cosa, hay persona que me desagradan demasiado.	X		X		X		
3	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy	X		X		X		
4	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi trabajo que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	X		X		X		
5	Si un compañero no cumple con su tarea asignada, le comprendería en vez de enojarme.	X		X		X		
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	X		X		X		
7	La mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido y como manejo mis emociones.	X		X		X		
8	Me aseguro de que mis compañeros sepan cuál es mi posición con respecto algún tema.	X		X		X		
9	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto con mis compañeros acerca de mis emociones.	X		X		X		
10	A veces reacciono de mala manera con mis compañeros durante un mal entendido.	X		X		X		
11	Realizo mis labores con el equipo de trabajo de manera pacífica y coordinada.	X		X		X		
12	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	X		X		X		
13	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	X		X		X		
14	En algunas ocasiones he alzado la voz a mi compañero.	X		X		X		
15	Generalmente cuando un compañero no cumple con lo acordado me molesta.	X		X		X		

49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.	X		X		X		
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	X		X		X		
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.	X		X		X		
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.	X		X		X		
53	Asumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.	X		X		X		
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.	X		X		X		
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.	X		X		X		
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.	X		X		X		
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yulissa Miriam Morales Chumpitaz

DNI: 40947258

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

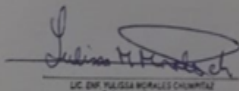
Lima, 19 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Yulissa Miriam Morales Chumpitaz
LIC. ENP. YULISSA MORALES CHUMBITAZ
Especialista en Gestión de Servicios de Salud

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: RESOLUCIÓN CREATIVA DE PROBLEMAS								
1	Pierdo la paciencia con facilidad en el trabajo.	X		X		X		
2	Frecuentemente busco hacer otra cosa, hay persona que me desagradan demasiado.	X		X		X		
3	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy	X		X		X		
4	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi trabajo que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	X		X		X		
5	Si un compañero no cumple con su tarea asignada, le comprendería en vez de enojarme.	X		X		X		
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	X		X		X		
7	La mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido y como manejo mis emociones.	X		X		X		
8	Me aseguro de que mis compañeros sepan cuál es mi posición con respecto algún tema.	X		X		X		
9	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto con mis compañeros acerca de mis emociones.	X		X		X		
10	A veces reacciono de mala manera con mis compañeros durante un mal entendido.	X		X		X		
11	Realizo mis labores con el equipo de trabajo de manera pacífica y coordinada.	X		X		X		
12	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	X		X		X		
13	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	X		X		X		
14	En algunas ocasiones he alzado la voz a mi compañero.	X		X		X		
15	Generalmente cuando un compañero no cumple con lo acordado me molesta.	X		X		X		

49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.	X		X		X		
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	X		X		X		
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.	X		X		X		
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.	X		X		X		
53	Asumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.	X		X		X		
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.	X		X		X		
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.	X		X		X		
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.	X		X		X		
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Esther Eloisa Astete López

DNI: 44288535

Especialidad del validador: Administración y Gestión

Lima, 18 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: RESOLUCIÓN CREATIVA DE PROBLEMAS								
1	Pierdo la paciencia con facilidad en el trabajo.	X		X		X		
2	Frecuentemente busco hacer otra cosa, hay persona que me desagradan demasiado.	X		X		X		
3	A veces dejo para mañana una tarea sabiendo que debe hacerlo hoy	X		X		X		
4	Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi trabajo que me trata injustamente, frecuentemente lo hago.	X		X		X		
5	Si un compañero no cumple con su tarea asignada, le comprendería en vez de enojarme.	X		X		X		
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	X		X		X		
7	La mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido y como manejo mis emociones.	X		X		X		
8	Me aseguro de que mis compañeros sepan cuál es mi posición con respecto algún tema.	X		X		X		
9	Hay ocasiones en que no soy completamente honesto con mis compañeros acerca de mis emociones.	X		X		X		
10	A veces reacciono de mala manera con mis compañeros durante un mal entendido.	X		X		X		
11	Realizo mis labores con el equipo de trabajo de manera pacífica y coordinada.	X		X		X		
12	Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación.	X		X		X		
13	No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable.	X		X		X		
14	En algunas ocasiones he alzado la voz a mi compañero.	X		X		X		
15	Generalmente cuando un compañero no cumple con lo acordado me molesta.	X		X		X		

49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.	X		X		X		
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.	X		X		X		
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.	X		X		X		
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.	X		X		X		
53	Asumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.	X		X		X		
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.	X		X		X		
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.	X		X		X		
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.	X		X		X		
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Yessi Jurado Ordoñez

DNI: 40920169

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

Lima, 18 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión