



Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Estrés laboral y relaciones interpersonales en el equipo
de enfermería de centro quirúrgico de un Hospital
Público de Lima, durante la post Pandemia 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista
en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Valencia Del Aguila, Lida Carolina

Código ORCID: 0000-0003-3249-0908

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: 0000-0001-7485-9641

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2022

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Valencia Del Aguila, Lida Carolina, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Estrés laboral y relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, durante la post Pandemia 2022”, Asesorado por El Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 15 (Quince) %, con código oid:14912:205994476, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Valencia Del Aguila, Lida Carolina
 DNI N° 40370799



.....
 Firma de Asesor(a)
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
 DNI N° 05618139

Lima, 20 de Octubre de 2022

DEDICATORIA

¡A los que amamos lo que hacemos!

AGRADECIMIENTOS

A mi hermosa familia por su paciencia,
comprensión y amor.

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee
Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth
Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

RESUMEN

Introducción: Durante la post pandemia el personal de enfermería de centro quirúrgico enfrentó grandes retos y presiones de trabajo, dónde el estrés laboral y las relaciones interpersonales se vieron afectadas. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022. **Materiales y métodos:** Investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, aplicada, de corte transversal, de alcance correlacional que usa el método hipotético deductivo para explorar y describir los fenómenos de estudio. La población será conformada por 80 profesionales licenciados de enfermería que trabajan en el área quirúrgica de un hospital público de Lima. Para lo cual, se utilizarán instrumentos validados y confiables como el cuestionario de JCQ en la versión mínima reducida en castellano para medir el estrés laboral y el cuestionario de FIRO-B para medir las relaciones interpersonales. El análisis estadístico se realizará usando la estadística descriptiva e inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

Palabras claves: centro quirúrgico, enfermería, estrés laboral, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

Introduction: During the post-pandemic surgical center nursing staff faced great challenges and work pressures, where work stress and interpersonal relationships were affected. **Objective:** To determine the relationship that exists between work stress and the interpersonal relationships of the nursing team of a surgical center of a public hospital in Lima, during the post-pandemic 2022. **Materials and methods:** Research with a quantitative, non-experimental, applied, cutting approach. cross-sectional, correlational scope that uses the hypothetical deductive method to explore and describe the study phenomena. The population will be made up of 80 licensed nursing professionals who work in the surgical area of a public hospital in Lima. For which, validated and reliable instruments will be used, such as the JCQ questionnaire in the minimal reduced version in Spanish to measure work stress and the FIRO-B questionnaire to measure interpersonal relationships. The statistical analysis will be carried out using descriptive and inferential statistics using the Spearman correlation coefficient.

Keywords: surgical center, nursing, work stress, interpersonal relationships.

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1 Teórica.....	6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	7
1.5.1 Temporal.....	7
1.5.2 Espacial.....	8
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas.....	14
2.3. Formulación de hipótesis (si aplica).....	28
2.3.1 Hipótesis general.....	28
2.3.2 Hipótesis específicas.....	28

3. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Método de la investigación.....	29
3.2. Enfoque de la investigación.....	29
3.3. Tipo de investigación.....	29
3.4. Diseño de la investigación.....	30
3.5. Población, muestra y muestreo.....	30
3.6. Variables y operacionalización.....	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.7.1 Técnica.....	35
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	35
3.7.3 Validación.....	37
3.7.4 Confiabilidad.....	38
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	39
3.9. Aspectos éticos.....	40
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	41
4.1. Cronograma de actividades (se sugiere utilizar el diagrama de Gantt)	42
4.2. Presupuesto.....	43
5. REFERENCIAS.....	44
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	54
Anexo 2: Instrumentos.....	55

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

El estrés relacionado al trabajo es una respuesta a la cual un individuo puede enfrentar carga y presión de trabajo que son inconsistentes con su conocimiento y destrezas, lo que puede desafiar su trabajo para hacer frente a diversos escenarios posibles (1). Las relaciones humanas entre los enfermeros son importantes para crear un ambiente de trabajo saludable que posibilite el buen desempeño del cuidado que brinda a las personas (2).

Según la OMS (3), el estrés asociado al trabajo es la respuesta de las personas frente a exigencias y presiones respecto a sus competencias y destrezas poniendo a prueba su facultad de afrontamiento. El estrés en el trabajo ocurre frecuentemente, pero esto suele ser difícil cuando los empleados no se sienten apoyados por sus supervisores y colegas y tienen poco control sobre los procesos de trabajo (3)

La Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (4), en el 2022, aprobaron medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Porque se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días laborales por depresión y ansiedad, lo que le cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares (4).

Guzmán et al. (5), en un estudio del 2022, en España, realizó una revisión bibliográfica sobre nivel y factores de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica demostrando que los altos niveles de estrés provocan un cansancio físico y mental importante. en el ejercicio de sus funciones (5).

Por otro lado, Villalba et al. (6), en el año 2019 estudio las causas de la carga mental de un trabajador hospitalario, donde llegó a la conclusión de que la manifestación de la carga mental provocada por el trabajo está controlada por las características del entorno socio profesional del hospital. Además, las enfermeras que realizan tareas en el quirófano están expuestas a una fuerte carga mental: división de funciones, ritmo acelerado de trabajo, organización, gravedad de los pacientes, rapidez de las operaciones en muchos casos. Todo esto provoca una gran carga de trabajo para las enfermeras, lo que a menudo conduce a bajas por enfermedad (6).

Asimismo, Céspedes (7), en el año 2020, realizó una revisión bibliográfica sobre las consecuencias que tiene el liderazgo en enfermería dentro del ámbito quirúrgico para la seguridad del paciente, ya que, la comunicación deficiente es la causa más frecuente de efectos adversos en todas las facetas de la atención de la salud, concluyendo que el liderazgo en enfermería y seguridad del paciente en el quirófano, son dos conceptos que convergen y se complementan en un único objetivo, el bienestar del paciente (7).

De igual manera, Trenado (8), en el año 2020, realizó una búsqueda bibliográfica sobre la importancia de la comunicación interdisciplinaria en el trabajo en equipo en los campos quirúrgicos: La comunicación interdisciplinaria y el trabajo en equipo eficaz tienen un efecto positivo tanto en los pacientes como en los propios profesionales, sin embargo, encontramos diferentes factores de riesgo. Si estos conceptos son ineficaces, tienen consecuencias significativas para los pacientes. Para los profesionales, la comunicación ineficaz aumenta la jerarquía, el conflicto y las diferentes perspectivas entre disciplinas (8).

La Joint Commission y el American Institute of Medicine también enfatiza a la comunicación como un principio básico para promover la seguridad en los sistemas hospitalarios. Además, una buena comunicación y dinámicas de trabajo en equipo también se relacionan con una mejor satisfacción laboral (9).

Medina et al. (10), realizó un estudio en el 2020, en 13 países de Latinoamérica sobre la exposición ocupacional del Covid 19 en trabajadores de la salud. En el ámbito de la salud mental, los trabajadores de la salud sufrieron todo tipo de maltratos a causa de sus trabajos. Esto también afecta sus niveles de estrés, donde 628 (88,1%), sufren más estrés laboral de lo habitual y 397 (55,7%) se sienten abrumados, principalmente debido a la mayor jornada laboral (38,8%). Desafortunadamente, 533 (74,8%) indicaron que carecían de apoyo psicológico de sus centros y empleadores y, 567 (79,5%) refirieron no haber recibido capacitaciones sobre COVID-19 (10).

Según MINSA (11), indica que la pandemia del COVID 19 aumentó un factor de riesgo psicosocial que ha demostrado la inestabilidad, debilidad y precariedad del sistema de salud, agudizando las falencias del sistema de salud sobrevivido desde hace años. En consecuencia, los trabajadores de la salud que atienden a las personas afectadas por el COVID 19 realizan su trabajo en una situación caracterizada por largas jornadas de arduo trabajo, miedo al contagio, y perplejidad por las carencias del sistema de salud, entre otras condiciones que producen mayor estrés (11).

Tejada (12), en el 2020, realizó una investigación sobre la relación entre el estrés laboral y las reacciones de los trabajadores de enfermería frente al COVID -19, Centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, Obteniendo estrés laboral leve (79,17%) en las reacciones

de enfermeras y personal del centro quirúrgico ante el COVID-19: las reacciones emocionales es algo alta (41,67%), en la reacciones conductuales es moderada (50%), en las reacciones cognitivas es baja (37,50%) seguido de reacciones cognitivas algo altas (33,33%) y demasiada alta (29,17%) y en las reacciones físicas es baja (58,33%). En conclusión, podemos decir, que, existe relación estadísticamente válida entre el estrés laboral y las reacciones frente al Covid - 19 ($p= 0,000$) y una correlación positiva alta (0,710) entre las variables (12).

Por estas razones creo necesario realizar esta investigación para conocer la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales de las enfermeras en un centro quirúrgico, ya que es importante crear buenas bases de comunicación y actitudes que fortalezcan el trabajo en equipo en el quirófano. para lograr mejores resultados y evitar errores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico?

- b. ¿Qué relación existe entre la dimensión control sobre trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico?

- c. ¿Qué relación existe entre la dimensión apoyo en el trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a. Identificar la relación que existe entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.

- b. Identificar la relación que existe entre la dimensión control sobre trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.

- c. Identificar la relación que existe entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación nos proporcionará nuevos conocimientos basados en fundamentos teóricos(13), la variable el estrés laboral basado en la teoría de Karasek, utilizada en la versión en español de Escríbena et al, que considera que el estudio del estrés laboral se determina según sus tres áreas que son: necesidades psicológicas, control laboral y apoyo social (14); y las relaciones interpersonales, basada en la teoría de Will Schutz, que es una herramienta de evaluación de la personalidad que mide cómo se comporta la persona normalmente con otras personas y como espera que se comporten con uno mismo (15).

Esta investigación es muy importante ya que es innovadora en el área de quirófano, y en mi población de estudio no se han realizado estudios anteriormente. La investigación servirá para identificar el problema de estrés laboral que existe en el área de centro quirúrgico, además de las repercusiones que pueden traer en las relaciones interpersonales. Los resultados permitirán incrementar conocimientos, crear nuevas herramientas para dar solución a las dificultades que se puedan presentar a futuro.

En suma, esta investigación se sustenta en la teoría psicodinámica de Hildegard Peplau (16).

1.4.2. Metodológica

La investigación sigue el rigor de la ciencia según las directrices de la investigación científica, con herramientas de recolección de datos válidos y confiables de investigadores representativos quienes elaboraron los cuestionarios de evaluación para las variables: estrés laboral y relaciones interpersonales.

El desarrollo de la investigación tiene un enfoque cuantitativo a nivel de correlación, con un diseño observacional no experimental, con método hipotético deductivo de tipo aplicativo (13).

1.4.3. Práctica

Según los objetivos planteados, el estudio nos permitirá conocer más sobre el problema de estrés laboral que existe entre los licenciados de enfermería de un quirófano post pandemia y cómo afecta las relaciones interpersonales, que son de suma importancia en el ambiente laboral, espacio donde la comunicación asertiva es fundamental para lograr los objetivos planteados como objetivo común, es decir, la recuperación del paciente.

Los resultados de este estudio brindarán información que será compartida con los responsables de crear políticas de prevención, para que el personal de enfermería reciba los cuidados que necesite en interés de su salud y el ambiente de trabajo (17).

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1. Temporal

Se refiere al período de tiempo específico o la fecha que cubrirá la encuesta. El presente estudio se realizará en el periodo post pandemia durante los meses de noviembre y diciembre 2022 (13).

1.5.2. Espacial

Es la ubicación geográfica donde se concentrará la información de búsqueda; puede ser una ciudad, estado, país, continente o mundo. La presente investigación se desarrollará en el área de centro quirúrgico de un hospital público, ubicada en Lima (13).

1.5.3. Población o unidad de análisis

Es la colección de todas las instancias que coinciden con un conjunto de rasgos y características. La población de estudio incluirá 80 licenciados de enfermería que trabajan en el área quirúrgica de un hospital público de Lima (13).

2.MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Tafoya (18), en su investigación del 2020, en México, “determinó el impacto de la salud mental en los profesionales de enfermería quirúrgica del sureste de México en el contexto de

la crisis sanitaria provocada por el SARS-CoV-2”. Realizó un estudio cuantitativo, de diseño descriptivo y corte transversal, multicéntrico, muestreo no probabilístico por conveniencia, muestra: 82 enfermeros quirúrgicos, 67 enfermeras y 15 enfermeros. Se utilizó el instrumento de auto reporte de síntomas psiquiátricos (SRQ) para detectar problemas de salud mental adaptado de la Guía Técnica para el Cuidado de la Salud Mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. Con base de los resultados, la variable salud mental mostró una media de 15.06, desviación típica de 9.53 y rangos 3 a 9, la prevalencia de los síntomas psiquiátricos fue de 69.52%; 29.27% tenía síntomas psiquiátricos leves y el 1.21% con síntomas psiquiátricos bajos. La conclusión es que la salud mental de los profesionales de enfermería quirúrgica se vio en riesgo durante la pandemia, lo que afectó en gran medida los cambios en la salud mental durante la crisis sanitaria provocada por el SARS-CoV-2 (18).

Gonzales et al. (19), en su investigación del 2020, en Ecuador, “identifico los factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de tareas del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020”. Realizo un estudio transversal, correlacional. La población muestra fue de 75 licenciados en enfermería, utilizando un muestreo no probabilístico, por conveniencia y las herramientas fueron el cuestionario para evaluar el nivel de estrés laboral y el nivel de cumplimiento de funciones, obteniendo 0,850 y 0,921 respectivamente. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con SPSS v. 22. Se encontró que existe una correlación alta, inversa y significativa; entre el estrés laboral y el desempeño de las tareas ($\rho = -0,806$; $p=0,00$). El nivel de estrés fue alto, especialmente en edades entre 22 a 35 años (53,33%). El nivel de cumplimiento fue bajo-medio, especialmente entre los contratos provisionales (97,36%). Concluyendo que el personal de enfermería que experimenta más estrés se asocia con un peor desempeño laboral (19).

Meijome et al. (20), en su investigación del 2019, en España, “estudiaron las opiniones de las enfermeras quirúrgicas y la participación de otros miembros del equipo de seguridad del paciente en dos grandes proyectos españoles sobre seguridad del paciente quirúrgico”. Realizó un estudio descriptivo transversal, utilizando una encuesta “ad hoc” a través de la herramienta online Google drive, centrada en el listado de verificación de seguridad quirúrgica (LVSQ) y el proyecto Infección Quirúrgica Zero (IQZ). Con base en los resultados se evidenció que, a pesar del conocimiento de sus beneficios en relación a la seguridad del paciente quirúrgico, existen barreras por la mala comunicación entre los especialistas, se debe promover una cultura donde cada integrante del equipo quirúrgico acoja su experiencia y medidas dirigidas a un lenguaje en común que evite la variabilidad en la práctica de la terapia, asegurando una atención de calidad y reducción de posibles efectos secundarios (20).

Pereira et al. (21), en su investigación del 2018, en Argentina, “determino el nivel de Síndrome de Burnout que presentan las instrumentadoras quirúrgicas y los enfermeros de quirófano del Instituto Oncológico Alexander Fleming”. Realizo un estudio cuantitativo, descriptivo, analítico, de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento de medición fue el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). En base de los resultados la muestra del estudio fue de n=45 participantes, los resultados finales mostraron una prevalencia del Síndrome de Burnout en un 1 (2%) sujeto con respecto de 44 (98%) que no lo representan. En la subescala de cansancio emocional 7 (16%) participantes obtuvieron un nivel alto, en la subescala de despersonalización 5 (11%) participantes obtuvieron un nivel alto y en la subescala de realización personal 12 (27%) participantes obtuvieron un nivel bajo. La conclusión es que hay poco agotamiento. En la mayoría de los casos, la subescala creada en comparación con otras fue el logro personal. En cuanto a la jornada laboral, encontramos que

los trabajadores del turno diurno (matutino, vespertino, postal) sufren más que los del turno nocturno (21).

Vidotti et al. (22), en su investigación, del 2018, en Brasil, “analizaron la ocurrencia del síndrome de burnout y su relación con el estrés laboral y la calidad de vida de los enfermeros”. Realizó un estudio descriptivo transversal entre 502 licenciados enfermeros del hospital general de caridad en el sur de Brasil. A partir de resultados recolectados a través de instrumentos como cuestionarios sociodemográficos, ocupacionales y de estilo de vida, analizados con la estadística descriptiva e inferencial, donde se usó la correlación de Spearman. Obteniendo el 20,9% de relación en función a la alta demanda, poco control sobre el trabajo, el escaso apoyo social recibido, bajas percepciones de la calidad de vida física, psicológica, de las relaciones sociales y del entorno (22).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Palomino (23), en su investigación, del 2022, “definió la relación entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022”. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo básico, no experimental, transversal, correlacional; la muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue una encuesta, las herramientas fueron los cuestionarios conformados por 25 ítems y el test conformado por 57 ítems. Los resultados se relacionaron con la prueba estadística Rho Spearman, que encontró correlación entre ambas variables, indicando que el estrés laboral está relacionado con las relaciones interpersonales, mientras que la relación negativa promedio fue de -0,317 a un nivel de significancia de 0.014. La conclusión es que existe una relación negativa media e inversa entre ambas variables, por

lo que a mayor estrés laboral hay relaciones interpersonales insuficientes o también se puede argumentar que a menor estrés laboral existe relaciones interpersonales adecuadas (23).

Sunción et al. (24), en su investigación, del 2021, “estudio la relación que existe entre el grado de Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en enfermeras que laboran en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021”, El estudio fue básica, no experimental, descriptiva, estudio correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 19 enfermeros. Se utilizó la encuesta y el cuestionario. Los resultados mostraron que la edad media es de 35,21 años. El 63,2% son mujeres y el 36,8% hombres. El 63,2% trabaja como CAS, el 31,6% son designados y el 5,3% tercerizados. El estrés laboral suele ser aceptable en un 73,7% y aceptable en un 26,3%. El nivel de estrategias de afrontamiento es moderado con un 73,7%, bueno con 21.1% y malo con 5.3%. La estructura organizacional es la dimensión que más se relaciona con las estrategias de afrontamiento, encontrando una relación débil media positiva con una r igual a 0.446 y un nivel de significación igual a 0.056. Se constató que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de enfermería (24).

Valdez et al. (25), en su estudio, del 2020, “demostró la relación entre estrés laboral y carga de trabajo mental durante la pandemia por la COVID 19 en enfermeras del Área del Centro Quirúrgico del Hospital Regional Honorio Delgado”. El estudio fue no experimental, transversal, tipo descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 27 enfermeras del Área Centro Quirúrgico. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Para la caracterización de la población un cuestionario estructurado, para la variable carga mental se utilizó el cuestionario ESCAM y para la variable de estrés el cuestionario NURSING STRESS SCALE NSS. Los resultados arrojaron que la mayoría de enfermeras son mujeres, su edad es

de 25 a 45 años, más de la mitad son casadas su tiempo de servicio es menor a 5 años y su relación laboral es CAS, la variable estrés tuvo un nivel bajo y una carga mental moderada. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal y como lo indica el coeficiente de Spearman de 0.711(25).

Castillo (26), en su investigación del 2020, “examino las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2020”. El estudio fue cuantitativa, no experimental, de nivel descriptivo, correlacional, básico, transversal y deductivo sobre 80 enfermeras en área del centro quirúrgico del hospital público de Lima durante los meses de enero a mayo del 2020, se utilizó la encuesta, que reflejo 16 grupos de cuestionarios con 5% de margen de error, heterogeneidad de 50 % y nivel de confiabilidad de 95% el alfa de Cronbach de estos instrumentos de medición de las variables Relaciones interpersonales y Satisfacción laboral, fueron de 0.732 y 0,693 respectivamente, que indica una confiabilidad alta. Se usó el coeficiente de correlación de Spearman a través del Software estadístico SPSS 22, que dio como resultado una correlación positiva buena (0,5 1) y altamente significativa ($p < 0,01$) (26).

Ramírez et al. (27), en su estudio del 2018, “indico la relación entre el nivel de estrés y las relaciones interpersonales entre enfermeras que laboran en el área de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018”. Su estudio fue de tipo descriptivo, diseño no experimental, correlacional prospectivo de corte transversal; se aplicó en una muestra a 46 enfermeras las cuales laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Los resultados muestran que los niveles de estrés en licenciadas de enfermería que laboran en centro quirúrgico van entre medio (54,3%) y alto (23,9%), en general son moderados en las tres dimensiones como: cansancio emocional (65,2%), despersonalización (52,2%), y

realización personal (60,9%); en términos de variables tenían relaciones interpersonales positivas (56,5%), pero no muy diferentes con las negativas (43,5%). Después de una prueba de hipótesis Rho se Spearman ($r = -0,362$) se concluye que existe relación estadísticamente significativa ($p = 0,13$) entre el nivel de estrés y las relaciones interpersonales (27).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés Laboral: marco conceptual

Según Mansilla (28), en el 2018, define el estrés laboral como un grupo de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante algún aspecto adverso o dañino del contenido, ambiente de trabajo u organización (28).

Osorio et al. (29), en el 2017, hacen una distinción en dos grupos conceptuales de estrés laboral: uno se debe a requerimientos que sobrepasan la capacidad de los trabajadores para controlar el trabajo, y el segundo son las respuestas biológicas y psicológicas de una persona a los requerimientos del medio ambiente (29).

El modelo de estrés laboral más utilizado en el área de la salud pública es el propuesto por Karessek, quien nos dice que las fuentes de estrés laboral provienen de las exigencias del puesto de trabajo y el control sobre las mismas, luego se le agrega una tercera que es el apoyo social que mide los efectos del estrés en la salud (30).

2.2.1.1. Estrés Laboral en Centro Quirúrgico.

Albina (31), en el 2017 indico que los profesionales de enfermería en centro quirúrgico realizan actividades dinámicas, en constante cambio y muchas veces tienen actividades y responsabilidades adicionales que obligan a empleados a permanecer en el ambiente de trabajo más tiempo exponiéndolos a conflictos, estrés, que afectan su calidad de vida (31).

2.2.1.2. Dimensiones de Estrés Laboral

Las dimensiones del estrés laboral se basan en el modelo de karasek: Necesidad, Control y Apoyo Social (32).

1. Demandas Psicológicas.

Son necesidades que el trabajo exige a las personas, y tienen los siguientes indicadores: carga de trabajo, necesidades intelectuales y presión del tiempo de trabajo.

2. Control del Trabajo.

Son los recursos que la organización brinda al trabajador para revisar decidir sobre los requisitos en la organización y desarrollo del trabajo, incluidos indicadores como la capacidad de toma de decisiones, la creatividad y el autodesarrollo y la aplicación. Habilidades.

3. Apoyo Social.

Se refiere al entorno laboral con compañeros y superiores, con dos componentes: la relación afectiva que requiere el puesto y el apoyo de la herramienta. Tiene las siguientes estadísticas: conseguir apoyo de compañeros y superiores (14).

2.2.1.3. Teorías

1. Modelo de esfuerzo y recompensa.

Siegrist crea un modelo de recompensa por el esfuerzo y explica el estrés laboral y su efecto sobre la salud en términos de su capacidad para controlar su propio futuro. Este modelo muestra que las altas exigencias laborales, combinadas con un bajo control sobre las recompensas a largo plazo, son las situaciones de mayor riesgo para la salud psicosocial de los trabajadores (33).

2. Modelo de interacción entre demandas y control.

La propuesta de Karasek identifica la ocurrencia de altos niveles de estrés en la interacción de altas exigencias laborales y bajos niveles de control por parte de los trabajadores. La dimensión de la demanda de trabajo se refiere a la cantidad de trabajo realizado, tanto en términos de cantidad como de tipo de trabajo, como el volumen, el ritmo de trabajo, las órdenes contradictorias, las órdenes irrazonables entre otras.

La dimensión de control se refiere a la forma en que trabaja y tiene dos componentes: autonomía que es la capacidad de los trabajadores para controlar sus propias actividades, tomar decisiones sobre su trabajo y el desarrollo sus competencias individuales como el aprendizaje, la creatividad o el trabajo diverso (34).

3. Modelo de interacción entre demandas, control y apoyo social

Se trata de una extensión del modelo anterior, propuesto por Jhonson & Hall, Karasek y Theorell, que añade una dimensión de asociación social, un regulador del estrés. La cantidad y calidad del apoyo social brindado por los supervisores y compañeros de trabajo reduce los

efectos del estrés en la salud, caso contrario, se agrega un nuevo estresor a los existentes. Este modelo necesidad-control-apoyo social se basa en lo que se puede plantear desde la prevención empresarial (35).

2.2.1.4. Evolución Histórica

1. Tipos de Estrés

Según Cavanaugh et al, el estrés laboral es un tipo de estrés relacionado al entorno laboral que puede ser único o crónico, aunque la mayoría de los casos se incluyen en la última categoría mencionada, existen diferentes tipos de estrés en el trabajo (36).

Algunos de estos tipos de estrés son:

- a. Estrés laboral intermitente:** se trata de un episodio breve y esporádico, generalmente con una causa clara de que cuando desaparece el estrés también desaparece. Sus efectos son generalmente moderados y una vez rectificada la situación, los efectos desaparecen.
- b. Estrés crónico en el trabajo:** es muy peligroso porque afecta a las personas durante un largo período de tiempo y se acumula. Esto sucede debido a la exposición a largo plazo a varios factores que ocurren en el entorno laboral y crea estrés en situaciones como mal ambiente de trabajo, empleo, etc. En cuanto a la situación en el tiempo, sus consecuencias físicas y psíquicas pueden ser graves a medio y largo plazo.
- c. Estrés positivo:** se refiere a este nivel leve de estrés creado por situaciones como un desafío en el trabajo, donde la motivación para aumentar la autoeficacia ayudará a que continúe siendo estresante.

d. Estrés Negativo: Este estrés puede llegar a ser muy negativo ya que no cesa al final de la jornada laboral, sino que dura todo el día, afectando así la vida personal del trabajador. El estrés en el trabajo afecta negativamente a las emociones de forma directa y es muy peligroso y complejo (37).

2. Causas del estrés laboral

Las causas más comunes del estrés laboral son: demasiada responsabilidad en el trabajo, demasiado trabajo, relaciones personales problemáticas, condiciones de trabajo inadecuadas. Estos factores no afectan a todos de la misma manera, algunas personas pueden manejar perfectamente grandes cargas de trabajo, pero no pueden hacer frente a una gran responsabilidad.

También el caso de empleados que se desempeñan mejor bajo una gran responsabilidad, otros pueden retirarse y no verse afectados por el mal ambiente entre compañeros de trabajo, pero para otros, esta condición puede llegar a ser intolerable. Hay personas que presentan estrés por otras circunstancias inusuales como: falta de motivación, bajo salario, acoso laboral, falta de incentivos, etc. El estrés en el lugar de trabajo es el resultado de diversas situaciones que se presentan durante nuestra jornada laboral y otros factores que afectan nuestra salud mental, física y psíquica (37).

3. Fuentes potenciales de estrés ocupacional

Lo que causa el estrés se denominan factores estresantes. (Selye) propuso el término para referirse a los agentes que evocan el estado interno de un organismo definido como estrés.

Aunque un solo factor estresante puede causar altos niveles de estrés, a menudo se combinan para ejercer presión sobre los empleados de diferentes maneras (Davis y Newstrom).

a. Factores ambientales: Las situaciones económicas ante los cambios en la política del país provocan confusión e inseguridad económica y causan sufrimiento individual. Las pequeñas crisis también incrementan los niveles de estrés. Estas crisis suelen ir de la mano con el desempleo, despidos, reducción salarial, semanas de trabajo más cortas.

b. Factores organizacionales: Es importante clasificar estos factores con los requisitos del puesto, los requisitos del rol, los requisitos interpersonales, la estructura organizacional y de liderazgo y la etapa operativa de la organización.

Factores personales: Son las vivencias y situaciones que afectan a las personas mientras no se encuentran trabajando pueden afectar negativamente su trabajo, entre estos están: familiares, económicos, problemas personales y rasgos inherentes a la personalidad. (38).

4. Consecuencias del estrés en el trabajo

El estrés a corto plazo puede causar ansiedad, inquietud, distracción y presión. Si los niveles de estrés aumentan o duran más, pueden producir efectos físicos o emocionales. El estrés laboral puede traer enfermedades y padecimientos, dificultades motoras y cognitivas, desordenes de diversa índole, desde inmunológicos hasta sexuales, pasando por los psicológicos que de ser graves conllevan al suicidio. Estos síntomas también pueden hacerte perder el apetito, comer demasiado o tener problemas para dormir, afectando la salud. Los indicios suelen ser tenues y se pueden aliviar con técnicas de afrontamiento, como aprender a

relajarse, mantenerse alejado de las cosas que lo estresan por un tiempo y realizar ejercicio. De lo contrario, si los síntomas son graves, necesita ayuda médica para determinar la causa del estrés y cómo manejarlo (34).

5. Prevención del estrés en el trabajo

En España, la ley 3111955 de prevención de riesgos laborales en el capítulo III, el artículo 15 dice que “la prevención es el conjunto de actividades o medidas aplicadas o previstas en todas las fases de las operaciones de una empresa encaminadas a evitar o minimizar riesgos relacionados con el trabajo”, es decir, eliminar o modificar situaciones que crean estrés, adaptar el trabajo a las personas.

El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (N.I.O.S.H.). Basado en la experiencia y recomendaciones, establece las siguientes precauciones en el lugar de trabajo. El programa de rotación debe ser estable y predecible:

- a. Participación y Control: permite a los trabajadores incorporar sus opiniones en las iniciativas o hechos que afectan su trabajo.
- b. Carga de trabajo: los requisitos del trabajo deben coincidir con la capacidad y los recursos del trabajador para poder recuperarse de un trabajo físico o mental particularmente exigente.
- c. Contenido: Crear labores que tengan sentido, incentivo, realización y la oportunidad de usar la capacitación.
- d. Roles: Defina claramente las funciones y obligaciones en el trabajo.
- e. Entorno social: brindar ocasiones para establecer relaciones, incluido la ayuda emocional y relacionada con el trabajo.

- f. El futuro: limitar la ambigüedad sobre la seguridad laboral y promover el desarrollo profesional (39).

6. Instrumento JCQ

El cuestionario sobre el contenido del trabajo (el Job Content Questionnaire) de Karasek y Theorel, evalúa la exposición a estresores laborales teniendo en cuenta las tres dimensiones del modelo de Karasek: Versión en miniatura adaptada al español por Escribèa et al. (2000) incluyeron tres áreas: necesidades psicológicas (9 ítems), control laboral (9 ítems) y apoyo social (11 ítems), para un total de 29 ítems. Los posibles tipos de respuesta para cada ítem son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo (14).

2.2.2. Las Relaciones Interpersonales: marco conceptual

Silveira la define como una agrupación de interacciones que las personas manifiestan entre sí, tales como la expresión de sentimientos, opiniones libres, comunicación eficaz, desarrollo personal y la auto realización social. (40).

Las relaciones interpersonales es la relación de personas cuyas características principales son la confianza hacia la otra persona, con el trato mutuo, la consideración, la comprensión y la amistad, dando así lugar a relaciones amistosas y pruebas de privacidad. Su dinámica es estable entre los individuos donde un personaje brinda beneficio al otro, el cual espera el mismo trato y así se obtiene el beneficio mutuo (41).

2.2.2.1 Las Relaciones Interpersonales en Centro Quirúrgico

La comunicación como un proceso de intercambio de ideas entre los individuos, es el Pilar fundamental de las actividades de Enfermería, la que permite la continuidad de la atención y a la vez establece relaciones interpersonales que influyen en la recuperación del mismo, al procurar su bienestar (42).

Villanueva et al. (43) en el 2015 realizo una investigación sobre la comunicación entre enfermeras quirúrgicas, donde una enfermera quirúrgica trabaja en un equipo multidisciplinario, con el cual se comunica con otros profesionales, asegurando así el adecuado desarrollo de su trabajo. El quirófano es un entorno cerrado, crea mucho estrés y requiere una buena comunicación para lograr el objetivo común de todos que es el bienestar del paciente. En conclusión, se encontró una constante falta de comunicación en el ámbito laboral que género: vacío, insatisfacción, indiferencia y desilusión, que pueden abarcar aspectos personales y por supuesto afectar el ámbito profesional (43).

2.2.2.2. Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Las dimensiones de las relaciones interpersonales forman parte de la teoría tridimensional de Schultz.

- 1. Inclusión.** - Es la necesidad de ser incluido entre las personas, buscando el aprecio, la estima, la amistad, el prestigio, la bondad y el cariño
- 2. Control.** - Se refiere al proceso interpersonal involucrado en la toma de decisiones, ejercicio del poder y dominación sobre los demás. Implica la necesidad de establecer y

mantener relaciones satisfactorias con los demás para el poder. Se basa en la toma de decisiones que tienen que tomar las personas, ya sean positivas o negativas

3. **Afecto.** - Correspondiente a sentimientos íntimos, personales y emocionales intercambiados con otros; algunas personas con altas necesidades emocionales establecen relaciones afectivas más estrechas que otras (44).

2.2.2.3. Teorías

1. Teoría de Schutz

Schutz hizo de este su primer postulado: Las personas necesitan de otras personas: de ser aceptados, de conocer, de ser libres; es decir, necesidades interpersonales. Las necesidades pueden satisfacerse a través de la interacción con otra persona. Además, observó que las necesidades interpersonales no satisfechas originan en la persona un estado de ansiedad similar a las necesidades fisiológicas no satisfechas como el alimento o descanso, entre otras.

Además, delimita tres áreas donde se muestran las necesidades interpersonales: Área de Inclusión: La persona necesita ser visto, sentirse presente e importante, admitido en el mundo y el grupo de la otra persona. La necesidad de involucrarse sin ser marginado por los grupos en los que busca encajar y de interesarse por el otro. Área de Control: significa un territorio virtual donde se manifiesta la necesidad de ser aceptado como autoritario e importante por el otro, además demostrar respeto hacia la otra persona. Área Emocional: El plan identifica la necesidad de ser amado por la otra parte. (45).

2. La teoría de Kurt Lewin

En la historia de la psicología es uno de los más importantes. Es considerado el creador de la psicología social y la psicología organizacional. Sus enfoques y sus teorías se utilizan hoy en muchos campos, principalmente en el mundo de la organización. La principal contribución fue sostener que la persona y su entorno no pueden ser considerados por separado.

En lo práctico, son dos realidades que interactúan y cambian en tiempo real. Lewin exige una investigación individual a partir de estas dinámicas. Asimismo, indica que, para entender la conducta humana, debemos tener presente las variables que afectan el espacio vital de la persona. Sobre la base de la teoría, Lewin sostiene que es válido realizar cambios para analizar el comportamiento de los objetos que se relacionan con él y ante él. Es una perspectiva innovadora de la investigación por lo que se realizaron muchos estudios alrededor del mundo hasta el día de hoy. (46).

2.2.2.4. Evolución Histórica

1. Tipos de Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales pueden ser muy diversas y de muchos tipos diferentes. A continuación, veremos los tipos más comunes y populares que conocemos.

- a. **Relaciones íntimas o afectivas** Son relaciones en las que existe una conexión profunda y estrecha con la otra persona y en las que el afecto se manifiesta en diversos grados. Son relaciones que suelen ser estables en el tiempo, en las que la confianza forma parte de ellas y se forma y mantiene porque aportan felicidad,

alegría, emociones positivas y satisfacción de necesidades, nos protegen y nos pertenecen. Los dos mejores ejemplos de estas relaciones son el amor y la amistad.

- b. Relaciones familiares** Son las relaciones estrechas entre aquellos de nuestra familia que han estado con nosotros desde que nacimos y aquellos con quienes el árbol genealógico nos une y tenemos una relación de sangre. Estas relaciones se mantienen en el tiempo ya menudo se rigen por el principio de autoridad.

- c. Relaciones superficiales** Las relaciones de este tipo no tienen profundidad, son breves, fugaces y de corta duración, en las que el afecto y la intimidad están ausentes y no hay implicación afectiva. Suelen ocurrir en los primeros momentos en que se conoce al otro. Estas son las relaciones que establecemos con los extraños, que sabemos serán fugaces y de corta duración en el tiempo.

- d. Relaciones circulares** Son estas relaciones las que se encuentran entre las relaciones superficiales y las íntimas. Estas relaciones se dan entre personas que no son completamente desconocidas, pero que pasan y comparten tiempo regularmente, sin apego emocional y afectivo profundo e intenso.

- e. Relaciones de rivalidad** Se origina en la hostilidad, la competencia o incluso el odio y el resentimiento. Importancia de las relaciones interpersonales como se mencionó, las relaciones promueven la interacción entre las personas, esta interacción personal también puede llamarse: Afecto, que es una necesidad, fundamental para su existencia individual y colectiva.

Algunos de los beneficios de la membresía son: comparación social, reducción de la ansiedad, investigación informativa, comparación social, reducir la ansiedad en primer lugar. Búsqueda de información Por otro lado, ante una situación grave o peligrosa, las personas pueden buscar una empresa que les permita obtener información sobre cómo afrontar el peligro. Esto no solo sucede cuando las personas se encuentran en situaciones de peligro, estrés o incertidumbre, sino que la necesidad de compañía y conexión con los demás también puede surgir en diferentes situaciones gratificantes. Personas, potencian el bienestar emocional, así como las conexiones sociales que permiten buenas experiencias mejorando la autoestima (47).

2. Buenas relaciones interpersonales

Algunas personas nacen con mejores habilidades sociales que otras y son más hábiles para establecer y mantener buenas relaciones interpersonales, también tenemos que aprender a desarrollar esta habilidad. Algunos puntos a mejorar en este aspecto son: Evite los conflictos siempre que pueda. Discutir es inevitable en algunos casos, y los desacuerdos surgen a veces, pero ocasionalmente. Por lo tanto, trate de ser amigable, cooperativo y evite conflictos innecesarios.

Aprender a aceptar las diferencias Un rasgo importante que acompaña a las buenas relaciones interpersonales es aceptar la diversidad. Apertura a las relaciones e interacciones. Pedir ayuda cuando la necesitas Pedir ayuda fortalece las relaciones interpersonales, principalmente en el trabajo, Es una forma muy sublime de acercarse a alguien.

Déjate consultar por expertos en la materia, aprende de él, que une a las personas. Mostrar empatía La empatía es otra forma de demostrar que estás disponible para ayudar.

Ponerse en el lugar del otro, mejora la confianza y, por tanto, las relaciones interpersonales (47).

3. Instrumento FIRO-B

Está basada en la teoría de Will Schutz. FIRO-B es una herramienta de autoconocimiento en forma de cuestionario que tiene como objetivo la comprensión de uno mismo, las necesidades, motivaciones y los comportamientos, estas herramientas son las más importantes encargadas de medir las relaciones interpersonales.

La escala FIRO-B mide las características del comportamiento de un individuo hacia el resto en las dimensiones de inclusión, control y afecto, con indicadores: expresado (comportamiento hacia los demás) y deseado (comportamiento de los demás), incluye 54 elementos, con puntajes directos en sus elementos que van desde 1 que indica nunca hasta el número 6 que indica siempre". FIRO-B tiene suficiente validez de argumento y concurrencia y exhibe métricas de consistencia (con el test y retest) en el límite de 0,71 a 0,82 y firmeza interna en el límite de 0,93 a 0,9 (48).

4. Teoría de Hildegard Peplau

Peplau considera al hombre un organismo en equilibrio inestable con capacidad de aprender, lo que le permite resolver sus problemas. En su teoría de las relaciones interpersonales, desarrolló el concepto de enfermería psicodinámica y la define como una persona que puede evaluar su propio comportamiento. ayudando a otras personas a reconocer las dificultades y aplicando los principios de las relaciones interpersonales a los problemas que puedan surgir en cualquier momento, la esencia de la enfermería es psicológica, no la enfermedad (16).

Esta teoría nos ayuda a comprender en el área de centro quirúrgico la importancia de las relaciones entre los profesionales para poder mejorar el clima laboral en el ambiente de centro quirúrgico y que la comunicación del personal de enfermería con el equipo de salud, sea clara y amable logrando un objetivo común. De lo contrario esto afectaría al paciente contribuyendo al retraso de su recuperación.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Hay una relación significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.

Ho: No hay una relación significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales. en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.

2.3.2. Hipótesis Específica

Hi1: Hay una relación significativa entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.

Hi2: Hay una relación significativa entre la dimensión control sobre trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.

Hi3: Hay una relación significativa entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.

3.METODOLOGÍA

3.1. Metodología de la Investigación

El método de la Investigación es hipotético deductivo ya que se han planteado hipótesis como inicio para la construcción de nuevas inferencias para luego verificar su veracidad (49).

3.2. Enfoque de la investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que se recopilan datos de diversas fuentes de manera estructurada utilizando herramientas estadísticas, con el objetivo de cuantificar los resultados obtenidos (50).

3.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se utiliza es aplicativo, ya que utiliza el conocimiento empírico y lo obtenido durante el proceso de investigación, para obtener un resultado organizado y sistemático de la realidad (51).

3.4 Diseño de la Investigación

Este trabajo académico es de diseño observacional no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional, ya que no se manipulan o sustituyen variables intencionalmente, los datos se observan en su contexto real y durante un período de tiempo determinado que será analizado más adelante (13).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población es la colección de un conjunto finito de todas las instancias que coinciden con un conjunto de rasgos y características comunes o similares relacionadas entre sí. Por tal motivo, esta investigación, es de forma intencional y por conveniencia se circunscribirá a una población o muestra censal conformada por 80 profesionales licenciados de enfermería que trabajan el área quirúrgica de un hospital público de Lima Y que reúnan los siguientes requisitos de inclusión y exclusión (13).

Criterios de inclusión

- Licenciados de enfermería de ambos sexos.
- Licenciados de enfermería de diferente nacionalidad.
- Licenciados de enfermería que deseen participar en la investigación.
- Licenciados que trabajan exclusivamente en el campo del centro quirúrgico.
- Licenciados con más de 3 meses de experiencia laborando en el área.
- Licenciados que hallan llenado y aceptado consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Licenciados que se encuentran laborando en otro departamento.
- Licenciados de enfermería que no desee participar de la investigación.
- Licenciados con menos de 3 meses de experiencia en el servicio clínico.
- Licenciados que no hallan llenado ni aceptado consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización

El contenido de las variables y operacionalización de la V1: estrés laboral y de la V2: relaciones interpersonales se representa en la siguiente

Tabla 1. Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Estrés laboral	Según Mansilla (28), en el 2018, define el estrés laboral como un grupo de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales ante algún aspecto adverso o dañino del contenido, ambiente de trabajo u organización (28).	Se medirá con el cuestionario (JCQ), teniendo en cuenta las tres dimensiones del modelo de Karasek: Versión en miniatura adaptada al español por Escribà et al. (2000) de 29 ítems distribuidos en tres dimensiones: necesidades psicológicas, control laboral y apoyo social. Los posibles tipos de respuesta para cada ítem son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo (14).	Necesidades psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • carga de trabajo. • necesidades intelectuales. • presión del tiempo de trabajo. 		Bajo 0-29 Moderado 30-58 Alto 59-87
			Control laboral	<ul style="list-style-type: none"> • capacidad de toma de decisiones. • la creatividad y el autodesarrollo. • la aplicación de habilidades. 	Categórica ordinal	
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> • conseguir apoyo de compañeros y superiores. 		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V2: Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales es la relación de personas cuyas características principales son la confianza hacia la otra persona, con el trato mutuo, la consideración, la comprensión y la amistad, dando así lugar a relaciones amistosas y pruebas de privacidad. Su dinámica es estable entre los individuos donde un personaje brinda beneficio al otro, el cual espera el mismo trato y así se obtiene el beneficio mutuo (41).	Se medirá con el Cuestionario FIRO-B teniendo en cuenta las tres dimensiones de inclusión, control y afecto, incluye 54 ítems, con puntajes directos en sus elementos que van desde 1 que indica nunca hasta el número 6 que indica siempre	Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Pertenencia • Participación 	Categorica ordinal	Bajo 1-108
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Liderar • Responsabilidad 		Moderado 109-217
			Afecto	<ul style="list-style-type: none"> • Cercanía • Calidez • Sensibilidad 		Alto 218-324

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Son procedimientos metódicos destinados a asegurar un proceso investigativo, además de recopilar información y conocimientos para responder a nuestras preguntas. Se obtendrán los datos mediante un cuestionario (52).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Se utilizarán herramientas de investigación, como recursos para plantear situaciones de la realidad obteniendo información de ellos a través de un cuestionario.

Con las características del objeto de investigación, en esta encuesta, la herramienta que se aplicará son 2 cuestionarios (13).

Instrumento 1: estrés laboral

Nombre original: Job Content Questionnaire (JCQ),

Autor original: diseñado por Karasek

Procedencia: España

Nombre de adaptación por: versión mínima reducida en castellano del cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ)

Adaptado por: V. Escribà-Agüir (2000)

Administración: Individual o colectivo

Número de ítems: 29 ítems

Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente

Escalas psicométricas: Utilización de Habilidades, Posibilidad de Decisión, Demandas Psicológicas, Apoyo del Supervisor, Apoyo de, Carga Física e Inseguridad en el Trabajo

El cuestionario de JCQ, es decir el Job Content Questionnaire (JCQ), diseñado por Karasek en 1984 para medir el “contenido” de los deberes laborales de los empleados en general según sea aplicable a todos los trabajos (14).

JCQ es una herramienta de autogestión para determinar las condiciones sociales y psicológicas del empleo según las dimensiones de: control, necesidad y apoyo.

Escribà et al. (14) en el 2000 realizo la versión mínima reducida en castellano del cuestionario Job Content Questionnaire (JCQ) para ser utilizado en personal de enfermería, incluye tres áreas: necesidades psicológicas, 9 preguntas, control laboral 9 preguntas, y apoyo laboral 11 preguntas, para un total de 29 preguntas. Los posibles tipos de respuesta para cada ítem son: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y totalmente de acuerdo, presentando una escala valorativa de puntuaciones de El rango Autoridad de decisión y Demandas psicológicas, entre 12 y 48, El factor Control laboral entre 24 y 96, Los factores Apoyo social jefe y Apoyo social compañeros, entre 4 y 16, El factor Apoyo social laboral global entre 8 y 32. El factor Inseguridad en el empleo, entre 3 y 12 (14).

Instrumento 2: Relaciones interpersonales

Nombre: escala FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relations Orientation Behavior).

Comportamiento orientado a las relaciones interpersonales básicas.

Autor original: William Schutz en la década de 1950

Procedencia: Estados Unidos

Administración: Individual o colectivo y auto aplicado

Número de ítems: 54 ítems

Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente

La escala **FIRO-B** (Comportamiento orientado a las relaciones interpersonales básicas), es una herramienta desarrollada teniendo como base la teoría de William Schutz en la década de 1950. El instrumento mide las relaciones interpersonales en tres dominios (Inclusión, control y afecto). La inclusión describe el grado que tiene la persona de incluir a otros en su vida (expresión) y el nivel de interés y gratificación que espera de ellos. El control explica la reacción de la persona ante acontecimientos dirigidos a otros (expresado) o siendo dirigido por otros (deseado). El afecto describe las relaciones interpersonales expresadas y los deseos de aquellos que son emocionalmente cercanos, incluye 54 ítems, con puntajes directos en sus elementos que van desde 1 que indica nunca hasta el número 6 que indica siempre, presentando una escala valorativa de bajo, moderado, alto. (48)

3.7.3. Validación

La validez de un instrumento de investigación es el proceso de evaluar las preguntas de una encuesta para asegurar su confiabilidad. Dado que existen muchos factores difíciles de controlar que pueden afectar la confiabilidad de la pregunta (13)

Instrumento 1, estrés laboral

La validez de la versión mínima reducida del instrumento JCQ, tiene la misma estructura factorial que la pregunta original. La correlación interna entre la primera entrevista y la segunda entrevista fue alta para cada una de las tres dimensiones (entre 0,83 y 0,87)(14).

Instrumento 2, relaciones interpersonales

La validez de la escala Firo-B demostró suficiente concurrencia y validez de contenido y tuvo índices de estabilidad (test-retest) de 0,71 a 0,82 y consistencia interna “medida reproducible” en una subescala entre 0,93 y 0,9 (53).

3.7.4. Confiabilidad

Es cuando el instrumento es usado en repetidas ocasiones dando el mismo resultado logrando la consistencia y la confiabilidad (13).

Instrumento 1, estrés laboral

La confiabilidad de la herramienta JCQ para la primera variable obtenida por el alfa de Cronbach, es alta (de 0.7 a 0.88). Dando una correlación moderada pero importante entre las tres dimensiones del índice JCQ y la escala de burnout: (-0,27 para apoyo laboral, 0,31 para necesidad psicológica y -0,12 para control laboral) (14)

Instrumento 2, relaciones interpersonales

También se encontraron correlaciones moderadas para algunos tamaños de SF-36. La escala FIRO-B muestra la confiabilidad de la consistencia interna, a través del coeficiente theta de Carmines.

FIRO-B tiene suficientes valores de contenido y concurrencia, exhibe métricas de estabilidad (check-back) en el rango de 0.71 a 0.82 y consistencia interna (reproducibilidad de subescala) en el periodo de 0.93 a 0.9 (53).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento

Con base en el plan de preparación del estudio, se presentarán solicitudes de autorización a un hospital del estado, donde se aplicarán los instrumentos por encuesta. Luego se administra el cuestionario presentando personalmente el instrumento al personal de enfermería e informándoles con consentimiento informado que la participación en el estudio es completamente voluntaria.

Una vez finalizada la recolección de datos con la participación del personal de enfermería, los datos son ingresados en un formulario de Excel para extraer puntajes agregados para las variables y dimensiones. Finalmente, cuando se obtienen los datos completos y necesarios en una hoja de cálculo de Excel, se trasladan a SPSS v25, donde se elaboran las tablas y gráficos correspondientes en respuesta a las hipótesis planteadas en el estudio.

3.8.2. Análisis de datos

Comenzando con la transferencia de datos anterior a SPSS v25, tiene un análisis de prueba normal de Kolmogorov-Smirnov porque es una muestra representativa de más de 50; Además, la prueba hace una comparación de las funciones de distribución acumuladas

observadas, representadas por las variables y dimensiones, donde se responde si la distribución de los datos es anormal o normal (54).

Si la distribución de los datos presenta una distribución no normal, se recomienda utilizar el coeficiente de correlación de Spearman rho, que hace un estadístico no paramétrico, si la distribución de los datos se presenta como normal, se recomienda el coeficiente de correlación de Pearson, trabajando en estadísticas paramétricas; es decir. donde ambas corresponden a las conclusiones de la hipótesis de investigación (55).

3.9. Aspectos Éticos

Principios de Bioética a tener en cuenta:

Principio de autonomía:

Cuando al profesional de enfermería del Centro Quirúrgico se le solicite participar, se respetará su aceptación voluntaria. Cada participante recibirá información sobre el estudio pidiéndole la autorización del consentimiento para la realización de la investigación.

Principio de beneficencia:

Se informará al enfermero participante del centro quirúrgico sobre los beneficios indirectos derivados de los resultados de este estudio.

Principio de no maleficencia:

A cada participante se le explicará que su intervención en este estudio no representará ningún riesgo para su salud.

Principio de justicia:

A cada uno de los participantes del personal de enfermería, se les tratará en todo momento con adecuado respeto, cordialidad e igualdad a todos por igual.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**4.1. Cronograma de actividades**

4.2. Presupuesto

N°	CONCEPTO	SOLES
1	Hardware, software y periféricos	500.00
2	Materiales e insumos	400.00
3	Traslados (bibliotecas e instituciones)	300.00
4	Suscripciones online	250.00
5	Gastos varios	300.00
	VALOR TOTAL	1,750.00

5. REFERENCIAS

1. Ramos D, Carbajal L, Rueda D, Puchaicela M, Cerda V, Espín A. Estrés Laboral y Síndrome del Agotamiento (Burnout) en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador: marzo 2019 - marzo 2020. Rev. Inv. Acad. Educación ISTCRE [Internet] 2020; Vol.4: pp. 29 - 41. Disponible en: [https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postHTML/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20S%C3%8DNDROME%20DEL%20AGOTAMIENTO%20\(BURNOUT\)%2029-41.html](https://www.revistaacademica-istcre.edu.ec/admin/postHTML/ESTR%C3%89S%20LABORAL%20Y%20S%C3%8DNDROME%20DEL%20AGOTAMIENTO%20(BURNOUT)%2029-41.html)
2. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm. [Internet] 2019; 9(4):40-7. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
3. Organización Mundial de la Salud. Salud ocupacional: Estrés en el lugar de trabajo. [Internet] 2020 [Consultado 12 febrero 2022]; Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
4. Organización Internacional del Trabajo. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [Internet].2022 [Consultado 20 agosto 2022]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
5. Guzmán S, Toasa F, Sánchez M, Yañez A. El nivel de estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Pol. Con. [Internet]. 2022; Vol.17: pp.1669-1682. Disponible en: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElNivelDeEstresDelPersonalDeEnfermeriaEnElAreaQuir-8354934.pdf>

6. Villalba A, Algara P, Castellanos M, Cabrera J. Carga Mental del Personal de Enfermería en el Quirófano. OCRONOS. [Internet].2019. Disponible en: <https://revistamedica.com/carga-mental-del-personal-de-enfermeria-en-el-quiroyfano/>
7. Céspedes M. Liderazgo de Enfermería y seguridad del paciente en quirófano. Una revisión de la literatura. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en enfermería]. España: Universidad Internacional de Catalunya;2020. Disponible en: https://repositori.uic.es/bitstream/handle/20.500.12328/1675/TFG_Marta%20Cespedes%20Santacreu_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Trenada P. Comunicación interdisciplinaria en el trabajo en equipo en áreas quirúrgicas. Seguridad comprometida. Universitat de les Illes Balears. [Internet] 2021;pp:1-33. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/158013/Trenado_Morales_Paula.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Árbol L, Torres D. Comunicación en el quirófano. Revisión bibliográfica del estado actual, efectos y factores relacionados. Rev. Tesela [Internet] 2020;30:pp.1-8. ; Disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/ts/article/view/e13456/e13456?id=95383&user=lida.valencia&nivel=1&md=714c83f1ee2e725ead6ba5251f88e7b9>
10. Medina L, Quintanilla G, Juárez I, et al. Exposición Ocupacional al COVID -19 en trabajadores sanitarios de América Latina, mayo 2020. Rev Cient Cienc Med [Internet] 2020 [Consultado 12 febrero 2022]; Disponible en: <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/262/348>
11. Ministerio de Salud. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. [Internet] 2020; Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>

12. Tejada F. Estrés laboral y reacciones del personal de enfermería frente al COVID – 19, Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2020 [Tesis para obtener el grado de Licenciada de Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en: Centro Quirúrgico]. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4464>
13. Hernández R. Metodología de la investigación [Internet]. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V;2014 [Consultado 2022 Ago 20]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
14. Escriba V, Mas R, Flores E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. Gaceta Sanitaria [Internet]2001; Vol. 15 pags.142-149.
Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911101715336>
15. Cendon O. Teoría de las necesidades interpersonales W.Schutz. [Internet]. España: Womenalia S.L;2018 [Consultado 2022 Ago23]. Disponible en: <https://www.womenalia.com/articulo/teoria-de-la-necesidad-interpersonal-w-schutz>
16. Pinargote R, Villegas M, Castillo Y, Merino M, Alonso G, Jaime N, et al. Fundamentos Teóricos y Prácticos de Enfermería [Internet]. New Jersey: Mawil; 2018[Consultado 2022 Sep10]. Disponible en:
<https://mawil.us/wp-content/uploads/2021/04/fundamentos-teoricos-y-practicos-de-enfermeria.pdf>
17. Del Hoyo MA. Estrés Laboral. Documentos divulgativos [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; [Consultado 2022 Agos 10]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
18. Tafoya A. Impacto en la salud mental frente al contexto de crisis sanitaria por SARS-CoV-2 en Especialistas de Enfermería Quirúrgica una visión del Sureste Mexicano.

- Revista de la Asociación Española de Enfermería Quirúrgica [Internet] 2020; N°. 45, pp. 5-8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7705286>
19. Gonzales K. Factores de estrés laboral asociados al cumplimiento de las funciones del personal de enfermería del Hospital Básico Ancón, Ecuador, 2020 [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61056>
 20. Meijome M, Merino R. Visión de las enfermeras de quirófano sobre los proyectos de seguridad del paciente quirúrgico en España. Revista de la Asociación Española de Enfermería Quirúrgica [Internet] 2019; 42: pp. 12-18. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7058261>
 21. Pereira V, Veida A. Síndrome de Burnout en las Instrumentadoras Quirúrgicas y Enfermeros de Quirófano del Instituto Oncológico Alexander Fleming. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Instrumentación Quirúrgica]. Argentina: Instituto Universitario Hospital Italiano; 2018: Disponible en: <https://trovare.hospitalitaliano.org.ar/descargas/tesisyt/20191210112444/tesis-pereira-vedia.pdf>
 22. Vidotti V, Trevisan J, Quina M, et al. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global. [Internet] 2018; 55:344-354. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n55/1695-6141-eg-18-55-344.pdf>
 23. Palomino J. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022 [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:IP6F9Q6eb2oJ:scholar.google>.

com/+%22estres+laboral%22++enfermeria+centro+quirurgico&hl=es&lr=lang_es&scisbd=1&as_sdt=0,5

24. Sunción M, Maldonado L. Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento del profesional de enfermería que labora en el Centro quirúrgico del Hospital II-1 Moyobamba. Julio - Diciembre 2021. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Enfermería]. Moyobamba: Universidad Nacional de San Martín; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/4426>

25. Valdez L, Valencia F. Estrés laboral y carga mental de trabajo en pandemia COVID 19 en enfermeras centro quirúrgico hospital regional Honorio Delgado de Arequipa 2020. [Tesis para obtener el grado de Licenciada de Segunda Especialidad en Enfermería, con mención en: Centro Quirúrgico]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2021. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13416>

26. Castillo E. Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima, 2020 [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo;2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

27. Ramírez A, Saavedra L. Nivel de estrés y relaciones interpersonales en las licenciadas de enfermería del área de Centro quirúrgico del hospital nacional Arzobispo Loayza Lima 2018. [Tesis para obtener el título de segunda especialidad Profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico]. Lima; Universidad Nacional del Callao;2018. Disponible en:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3291/RAMIREZ%20Y%20SAAVEDRA_TESIS_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

28. Mansilla F. El estrés laboral: Conceptos y modelos teóricos. [Internet]. España: LinktoMedia;2018 [Consultado 2022 Ago23]. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>
29. Osorio J, Cárdenas L. Estrés Laboral: Estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. [Internet] 2017 vol. 13: págs. 81-90 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
30. CHiang M, Gomez N, Sigona Ma. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*. [Internet]. 2013, vol.21, n.2: págs.111-128. Disponible en: <http://ve.scielo.org/pdf/st/v21n2/art02.pdf>
31. Albinacorta K. Nivel de estrés laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital José Agurto Tello Chosica, 2017. 2021 [Trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico]. Chosica: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7183/Albinacorta_rk.pdf?sequence=2&isAllowed=y
32. Carrillo C, Ríos M, Escudero L, et al. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. [Internet]2018;17,2;304-324. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/277251/226341>
33. IMF Blog de PRL. Modelos de Investigación del estrés: Esfuerzo – Recompensa de Siegrist. [Internet]España: IMF Smart Education; 2022 [Consultado 2022 Ago22]. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos->

laborales/actualidad-laboral/modelos-de-investigacion-del-estres-esfuerzo-recompensa-de-siegrist/

34. CHiang M, Gomez N, Sigona Ma. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. Salud de los trabajadores. [Internet]. 2013, vol.21, n.2: pags.111-128. Disponible en: <http://ve.scielo.org/pdf/st/v21n2/art02.pdf>
35. Vega S. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. Instituto de seguridad e higiene en el trabajo [Internet] 2001;pp.1-7. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demand+control+apoyosocial+%28I%29..pdf>
36. Estrés en el trabajo - Un reto colectivo. Turín: OIT, 1 ed. 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
37. Guzmán A. El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. Daena: International Journal of Good Conscience [Internet] 2020 vol. 15, n3: págs. 1-19. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)
38. Arciniega A. Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlos. Revista venezolana de gerencia [Internet]2012;17(60), pag611-634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29024892005.pdf>
39. Del Hoyo MA. Estrés Laboral. Documentos divulgativos [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; [Consultado 2022 Agos 10]. Disponible en: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
40. Silveira M. El arte de las relaciones personales [Internet]. España: Alba Editorial;2015 [Consultado 2022 Ago23]. Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id=yCmJBgAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

41. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev. Iberoam.Educ.Investi.Enferm. [Internet]2019;9(4):40-47. Disponible en:<https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
42. Salgado M. La comunicación como herramienta de trabajo del equipo de enfermería. OCRONOS. [Internet] 2021; Vol. IV. N° 10 p. 143. Disponible en: <https://revistamedica.com/comunicacion-herramienta-equipo-enfermeria/gg>
43. Villanueva R, González R. La comunicación entre enfermeras quirúrgicas: conviviendo entre dos mundos. Índice Enferm. [Internet]. 2015 [citado el 20 de octubre de 2022]; 24(4): 212-216. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300005&lng=es. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-1296201500030000>
44. Bueno J,Castanedo C. Conducta interpersonal expresada y deseada en inclusión, control y afecto, de administradores escolares. Revista de Educación [Internet] 1992; Num.297 : pags 265-275. Disponible en: <https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/1992/re297/re297-12.html>
45. Cendon O. Teoría de las necesidades interpersonales W.Schutz. [Internet]. España:Womentalia S.L;2018 [Consultado 2022 Ago23]. Disponible en: <https://www.womentalia.com/articulo/teoria-de-la-necesidad-interpersonal-w-schutz>
46. Sánchez G. Kurt Lewin y su teoría de las relaciones interpersonales. [Internet]. España:mcontigo;2022 [Consultado 2022 Ago24]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/kurt-lewin-y-su-teoria-de-las-relaciones-interpersonales/>

47. Castro S. Relaciones interpersonales ...mejor o peor, pero relacionémonos. [Internet]. España: Iepp; 2022 [Consultado 2022 Ago24]. Disponible en: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
48. Waterman Rogers Introducción al instrumento Firo B.HDS [Internet] 2017; p.3. Disponible en: <https://self-awareness-online.com/wp-content/uploads/2019/07/Introduccion-FIROB-Sample.pdf>
49. Rodríguez A, Pérez O. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN [Internet] 2017; 82: págs. 179-200.
50. Neill D, Cortez L. Procesos y Fundamentos de la investigación científica [Internet]. Ecuador: UTMACH; 2018 [Consultado 2022 Ago24]. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
51. Vargas Z. La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación [Internet] 2007; 33(1): pags.155-165. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
52. Universidad la Concordia. conoce 4 técnicas de investigación que son ideales para universitarios. [Internet]. México: ULT; 2020 [Consultado 2022 Ago24]. Disponible en: <https://universidadlaconcordia.edu.mx/blog/index.php/tecnicas-de-investigacion/#:~:text=Las%20t%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20son,conocimiento%20para%20resolver%20nuestras%20preguntas.>
53. Waterman Rogers Introducción al instrumento Firo B.HDS [Internet] 2017; p.3. Disponible en: <https://self-awareness-online.com/wp-content/uploads/2019/07/Introduccion-FIROB-Sample.pdf>
54. Flores C, Flores K. Pruebas Para Comprobar La Normalidad De Datos En Procesos Productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk Y KolmogórovSmirnov.

Period Semest [Internet]. 2021;23(2):83–97 Disponible en.:
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>

55. Martínez R, Leonel C, Martínez M, Pérez A. El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. Rev Habanera Ciencias Médicas [Internet]. 2009;8(2) Disponible en.: <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General			
¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022?	Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.	Hay una relación significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.	Estrés laboral	Demanda psicológica	Tipo de investigación: Aplicada
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Enfoque: Cuantitativo
¿Qué relación existe entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico?	Identificar la relación que existe entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.	Hay una relación significativa entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.		Apoyo en el trabajo	Método: Hipotético deductivo
¿Qué relación existe entre la dimensión control sobre trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico?	Identificar la relación que existe entre la dimensión control sobre trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.	Hay una relación significativa entre la dimensión control sobre trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.	Relaciones interpersonales	Inclusión	Nivel: Correlacional
¿Qué relación existe entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico?	Identificar la relación que existe entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.	Hay una relación significativa entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico.		Control	Diseño: No experimental, corte transversal
				Afecto	

Anexo2: Instrumentos**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL DEL EQUIPO
DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL PUBLICO DE
LIMA, DURANTE LA POST PANDEMIA 2022****ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (JCQ)**

Estimados enfermeros (as) tengan ustedes un cordial saludo, soy la Lic. Lida Valencia estudiante de la 2da.Especialidad de Centro Quirúrgico de la Universidad Norbert Weiner, estoy realizando el trabajo de investigación: “ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL EQUIPO DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA, DURANTE LA POST PANDEMIA 2022”

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

Edad: _____ años

Tiempo de labor asistencial en el servicio de centro quirúrgico: ____ año(s) ____mes(es)

Tiene especialidad en centro quirúrgico: SI____ NO____

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

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

14. Mi trabajo requiere trabajar muy duro.				
15. Mi trabajo es muy ajetreado.				
16. Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde.				
17. Mi trabajo requiere trabajar muy rápido.				
18. Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos.				
19. En mi trabajo, realizo muchas tareas repetitivas.				
20. Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que se hace.				
CONTROL SOBRE EL TRABAJO				
21. En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales.				
22. Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo.				
23. Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.				
24. Mi trabajo requiere que sea creativo.				
25. Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.				
26. En mi trabajo, tengo que aprender cosas nuevas.				
27. En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas.				
28. Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración en lo que hago.				
29. Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.				

Nunca: 0

Alguna vez: 1

frecuentemente: 2

Muy frecuente: 3

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES DEL
EQUIPO DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO DE UN HOSPITAL
PUBLICO DE LIMA, DURANTE LA POST PANDEMIA 2022**

ESCALA DEL FIRO- B

Estimados enfermeros (as) tengan ustedes un cordial saludo, soy la Lic. Lida Valencia estudiante de la 2da. Especialidad de Centro Quirúrgico de la Universidad Norbert Weiner, estoy realizando el trabajo de investigación “ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL EQUIPO DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PUBLICO DE LIMA, DURANTE LA POST PANDEMIA 2022” Por lo cual solicito su colaboración para el presente cuestionario, que es de carácter anónimo y confidencial será empleado única y exclusivamente en esta investigación por lo que agradeceremos su respuesta en forma veraz.

Sexo: Femenino Edad: ____

Cargo: _____ Tiempo de servicio: _____

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

CONCEPTO A EVALUAR	Nunca	Rara vez	A veces	Ocasionalmente	A menudo	Siempre
INCLUSION:						
1. Intento estar con la gente.						
2. Dejo que otras personas decidan qué hacer.						
3. Me uno a grupos sociales.						
4. Trato de tener relaciones estrechas.						
5. Suelo a unirme a organizaciones sociales cuando tengo la oportunidad.						
6. Dejo que otras personas influyan fuertemente en mis acciones.						
7. Intento que me incluyan en las actividades sociales informales.						
8. Intento tener relaciones personales estrechas con la gente.						
9. Intento incluir a otras personas en mis planes.						
10. Dejo que otras personas controlen mis acciones.						
11. Trato de tener gente a mi alrededor.						

12. Trato de acercarme a la gente.						
13. Cuando la gente hace cosas juntos, tiendo a unirme a ellos.						
14. Me dejo llevar fácilmente por la gente.						
15. Trato de evitar estar solo.						
16. Intento participar en actividades de grupo.						
CONTROL:						
17. Intento ser amable con la gente.						
18. Dejo que otras personas decidan lo que hay que hacer.						
19. Mis relaciones personales con la gente son frías y distantes.						
20. Dejo que otras personas se encarguen de las cosas.						
21. Intento tener relaciones estrechas con la gente.						
22. Dejo que otras personas influyan mucho en mis acciones.						
23. Trato de acercarme a la gente.						
24. Dejo que otras personas controlen mis acciones.						
25. Actuó de forma fría y distante con la gente.						
26. Me dejo llevar fácilmente por la gente.						
27. Intento tener relaciones personales estrechas con la gente.						
28. Me gusta que la gente me invite a cosas.						
29. Me gusta que la gente actúa de forma cercana y personal conmigo.						
30. Trato de influir fuertemente en las acciones de otras personas.						
31. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.						
32. Me gusta que la gente se muestre cercana a mí.						
33. Intento hacerme cargo de las cosas cuando estoy con gente.						
34. Me gusta que la gente me incluya en sus actividades.						
35. Me gusta que la gente actué con frialdad y distancia hacia mí.						
36. Intento que los demás hagan las cosas como yo quiero que las hagan.						
37. Me gusta que la gente me pida que participe en sus discusiones.						

38. Me gusta que la gente sea amable conmigo.						
39. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.						
40. Me gusta que la gente se muestre distante conmigo.						
AFEECTO:						
41. Intento ser la persona dominante cuando estoy con gente.						
42. Me gusta que la gente me invite a cosas.						
43. Me gusta que la gente actúe de forma cercana a mí.						
44. Intento que otras personas hagan las cosas que quiero que se hagan.						
45. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.						
46. Me gusta que la gente se comporte de forma fría y distante conmigo.						
47. Trato de influir fuertemente en las acciones de otras personas.						
48. Me gusta que la gente me incluya en sus actividades.						
49. Me gusta que la gente actúe de forma cercana y personal conmigo.						
50. Intento hacerme cargo de las cosas cuando estoy con gente.						
51. Me gusta que la gente me invite a participar en sus actividades.						
52. Me gusta que la gente actúe de forma distante conmigo.						
53. Intento que los demás hagan las cosas como yo quiero.						
54. Me hago cargo de las cosas cuando estoy con gente.						

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACION NO EXPERIMENTAL

Institución:

Universidad Privada Norbert Wiener **Investigadora:**
VALENCIA DEL AGUILA LIDA CAROLINA

Título del estudio:

Propósito del estudio:

Estamos invitando a usted a participar en este estudio desarrollado por una estudiante del programa de segunda especialidad de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener cuyo propósito es:

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022.

Procedimientos:

Si Usted desea participar en este estudio realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista /encuesta puede demorar de unos 20 a 30 minutos y los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted de forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario. Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios:

Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos:

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

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostró ninguna información que permita la identificación de Usted, Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con la investigadora al 945430328

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

DNI:

Participante Nombre: