



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

“Estrés laboral y relaciones interpersonales en el personal del quirófano del Hospital Santa María Del Socorro – Ica, 2022”

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


Presentado por:

AUTORA: Yupanqui Manchego, Karen Micheline

Asesor: DRA. Benavente Sánchez, Yennys Katusca

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD Y BIENESTAR

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	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **YUPANQUI MANCHEGO KAREN MICHELINE** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “.....**“ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL DE QUIRÓFANO DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO – ICA, 2022”**Asesorado por el docente: Mg. Yennys Katusca Benavente Sanchez DNI ... 003525040 ORCID... <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>..... tiene un índice de similitud de (15) (quince) % con código __oid:_____ oid:14912:245374032_____ 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 1

.....
 Firma de autor 2

YUPANQUI MANCHEGO KAREN MICHELINE Nombres y apellidos del Egresado

DNI: 45417929 DNI:

.....
 Firma

Mg. Jennys Katuska Benavente Sánchez.
 003525040

Lima, ...10...de...julio..... de.....2023.....

DEDICATORIA

¡Para los guerreros inquebrantables!

AGRADECIMIENTO

Al Altísimo que jamás me abandona.

ASESOR:

DRA. BENAVENTE SANCHEZ, YENNYS KATIUSCA

JURADO

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

Vocal : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

ÍNDICE

Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA.....	4
1.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2. Formulación del problema.....	7
1.2.1 Problema general.....	7
1.2.2 Problemas específicos.....	7
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1 Objetivo general.....	7
1.3.2 Objetivos específicos.....	8
1.4. Justificación de la investigación.....	8
1.4.1 Teórica.....	8
1.4.2 Metodológica.....	8
1.4.3 Práctica.....	9
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	9
1.5.1 Temporal.....	9
1.5.2 Espacial.....	9
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases teóricas.....	15
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.....	29
3.5. Población, muestra y muestreo.....	30
3.6. Variables y operacionalización.....	31
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.1 Técnica.....	40
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	40
3.7.3 Validación.....	41
3.7.4 Confiabilidad.....	41
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	42
3.9. Aspectos éticos.....	42
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	43
4.1. Cronograma de actividades	43
4.2. Presupuesto.....	44
5. REFERENCIAS.....	44
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	53
Anexo 2: Instrumentos.....	55

Introducción: La pandemia ha dejado una serie de estragos en la salud mental de la gente, ha convertido al estrés en el mal silencioso que afecta los entornos laborales sanitarios y que impactan seriamente en las relaciones interpersonales deteriorando los aspectos de comunicación y tolerancia. **Objetivo:** Determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022. **Métodos:** es una indagación aplicada, de diseño observacional de alcance descriptivo correlacional y de corte temporal transeccional. La población muestra censal son 50 sujetos de estudios profesionales de enfermería que laboran en las salas de operaciones del hospital Santa María del Socorro de Ica. Su técnica es la encuesta y el instrumento son dos escalas internacionales como el Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ) para medir el estrés laboral y el FIRO-B para medir las demandas de relaciones interpersonales. Una vez colectada la información, se creará una data en Excel, luego se hará uso del paquete estadístico SPSS versión 26.0 y los resultados se presentarán en tablas, con sus respectivos gráficos. 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.

Palabras claves: estrés, relaciones personales, comunicación, enfermería, quirófano.

Abstract

Introduction: The pandemic has left a series of havoc on people's mental health, has turned stress into the silent evil that affects healthcare work environments and that seriously impact interpersonal relationships deteriorating the aspects of communication and tolerance.

Objective: To determine the relationship between work stress and interpersonal relationships in the operating room staff of the Santa María del Socorro Hospital - Ica, 2022. **Methods:** It is an applied research, with an observational design of descriptive correlational scope and transectional temporal cut. The census sample population is 50 nursing professionals who work in the operating rooms of the Santa María del Socorro hospital in Ica. Its technique is the survey and the instrument is two international scales such as the Job Content Questionnaire (JCQ) to measure work stress and the FIRO-B to measure the demands of interpersonal relationships. Once the information has been collected, data will be created in Excel, then the statistical package SPSS version 26.0 will be used and the results will be presented in tables, with their respective graphs.

Key words: stress, personal relationships, communication, nursing, operating room.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

El estrés es un fenómeno que está afectando silenciosamente a la gente y está relacionado al trabajo como 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, más aún, en un sistema sanitario tan hostil y demandante (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; sin embargo, las necesidades personales distintas, las formas de ver las cosas y el agobiante entorno en la atención sanitaria crean y afloran los conflictos entre personas que decrecientan las relaciones interpersonales (2).

Según la World Health Organization (WHO/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).

Es así como, 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 entorno laboral, ya que, el estrés es un factor de convivencia en él. 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).

Una revisión bibliográfica realizada en España el año 2022 que abordó como objetivo describir en consenso los niveles y factores de estrés en el personal de enfermería en el área quirúrgica, arrojó que los altos niveles de estrés y demás factores estresores del entorno laboral provocan un cansancio físico y mental importante en el ejercicio de sus funciones y son detonantes de la fatiga por compasión en el cuidado (5).

Del mismo modo, en el 2019 un estudio español sobre las causas de la carga mental de un trabajador hospitalario 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 trascendencia 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, hallamos disímiles 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).

Además, un estudio en el 2020, en 13 países de Latinoamérica sobre la exposición ocupacional del Covid 19 en trabajadores sanitarios. En la esfera 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).

De acuerdo con el MINSA (11), se indica que la pandemia aumento un factor de riesgo psicosocial y 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 cumplen su trabajo en una situación caracterizada por largas jornadas de arduo trabajo, miedo al contagio, y perplejidad por las carencias del sistema sanitario, entre otras condiciones que producen mayor estrés (11).

Además, una encuesta reciente sobre la relación entre el estrés laboral y la respuesta del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, puntuó el estrés laboral alto (79,17%) en las respuestas de las enfermeras y personal del centro quirúrgico frente al COVID-19 : respuesta emocional alta (41,67%), respuesta conductual moderada (50%), respuesta cognitiva baja (37,50%) seguida de respuesta cognitiva alta (33,33%) y moderada (29,17%) y es baja (58,33%) en la física de las reacciones. En resumen, podemos decir que existe una relación estadísticamente válida entre el estrés laboral y la respuesta institucional al Covid – 19 (12).

El Hospital Santa María del Socorro de Ica (HSMSI) es una institución anexa al Gobierno Regional de Ica. Brinda atención médica integral de calidad a través de la promoción preventiva, recuperación y rehabilitación de las personas, familias y comunidades. Tiene un pleno talento humano y servicios de salud adecuados, con articulación intersectorial y participación comunitaria organizada, respeto a la dignidad humana y cumplimiento de las políticas nacionales y regionales. Cuenta con 3 quirófanos para procedimientos de alta y mediana complejidad.

Por estas razones es necesario realizar esta investigación para conocer la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería 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 personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es relación entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?
- b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión control sobre el trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?
- c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión apoyo en el trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a. Identificar cuál es la relación entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

- b. Identificar cuál es la relación entre la dimensión control sobre el trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

- c. Identificar cuál es la relación entre la dimensión apoyo en el trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación nos proporcionará nuevos conocimientos basados en fundamentos teóricos (13), utilizando instrumentos validados y confiables, como el Cuestionario del Contenido del Trabajo (JCQ), que mide la variable el estrés laboral basado en la teoría de Karase, utilizada en la versión en español de Escribèa 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 el instrumento de La FIRO-B, basada en la teoría de Will Schutz, 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).

En suma, esta investigación se sustenta en la teoría psicodinámica de Hildegard Peplau que hace un enfoque de los 6 roles de la enfermera que constituyen los pilares para el cuidado humano postulado Jean Watson (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. Esta investigación es muy importante ya que es innovadora en el área de quirófano ya que los instrumentos utilizados servirán para identificar el problema de estrés laboral que existe en el servicio de quirófano, 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.

La contextualización y el progreso de la indagación 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, la pesquisa nos admitirá 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 ciclo de tiempo específico o la fecha que cubrirá la encuesta. El presente estudio se realizará en el periodo post pandemia durante los meses de marzo y abril 2023 (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 los servicios de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica (13).

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población sujeto de estudio incluirá 50 profesionales de enfermería que trabajan en el área quirúrgica del hospital Santa María del Socorro – Ica (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”. Por conveniencia se realizó un estudio cuantitativo con diseño descriptivo y transversal, multicéntrico, muestreo no probabilístico, muestra: 82 enfermeras quirúrgicas. Instrumento de autoinforme de síntomas psiquiátricos (SRQ) para la detección de problemas de salud mental, adaptado de las Directrices Técnicas de Atención a la Salud Mental para el Personal de Salud en el Contexto de la COVID-19. De acuerdo con los resultados, el valor medio de la variable salud mental fue de 15,06, la desviación estándar de 9,53, el rango de 3 a 9, la tasa de prevalencia de síntomas psiquiátricos fue de 69,52%, el 29,27% presentó síntomas psiquiátricos leves y El 1,21% presentaba síntomas psiquiátricos leves. Se concluyó que la salud mental de los profesionales de enfermería quirúrgica estuvo en riesgo durante la pandemia, lo que influyó mucho en los cambios en la salud mental durante la crisis sanitaria provocada por el SARS-CoV-2.

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”. Realizó un estudio transversal relacionado. La población muestral fue de 75 licenciados en enfermería, por conveniencia se utiliza un muestreo no probabilístico, el instrumento es un cuestionario para evaluar el nivel de estrés laboral y

desempeño de funciones, los puntajes son de 0,850 y 0,921, respectivamente. Se utilizó la prueba Rho de Spearman y los datos se procesaron con SPSS. Se encontró una correlación altamente inversamente significativa, la relación entre el estrés laboral y el desempeño de la tarea ($\rho = -0.806$; $p=0.00$). Los niveles de estrés son más altos, especialmente entre los 22 a 35 años (53,33%). El cumplimiento es moderadamente bajo, especialmente con los contratos temporales (97,36%). Se concluyó que los cuidadores que experimentaron más estrés se asociaron con un peor desempeño laboral.

Pereira et al. (20), 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”. Realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, analítico, transversal. La técnica es una encuesta y el instrumento de medida es el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI). Según los resultados, la muestra del estudio fue $n=45$ participantes, y los resultados finales mostraron que 1 (2%) sujeto tenía síndrome de burnout, mientras que 44 (98%) sujetos no presentaban síndrome de burnout. Siete (16%) participantes puntuaron alto en la subescala de agotamiento emocional, cinco (11%) participantes puntuaron alto en la subescala de despersonalización y en la subescala de realización personal, doce (27%) participantes alcanzaron niveles bajos. 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.

Vidotti et al. (21), 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”. Ejecuto una pesquisa 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.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Palomino (22), 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, fundamental, no experimental, transversal, relacional, la muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos es encuesta por cuestionario, y el instrumento es un cuestionario con 25 ítems y una prueba con 57 ítems. Los resultados se correlacionaron con la prueba estadística de Rho Spearman, que encontró correlación entre las dos variables, indicando que el estrés laboral se asoció con las relaciones interpersonales, siendo la correlación negativa media de -0,317 y el nivel de significancia de 0,014. La conclusión es que existe una correlación media y negativa entre ambas variables, por lo que a mayor estrés laboral, menores relaciones interpersonales, o se puede decir que a menor estrés laboral, relaciones interpersonales más adecuadas.

Sunció et al. (23), 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 básico, observacional, descriptivo, estudio relacional y transeccional. La muestra estuvo compuesta por 19 enfermeros. Se utilizó la encuesta y el cuestionario. Los resultados expusieron 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 no 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 vincula con las estrategias de afrontamiento, encontrando una correlación débil media positiva con una r igual a 0.446 y un nivel de significación igual a 0.056. Se constató que no hay una relación significativa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento de enfermería.

Valdez et al. (24), 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”. La pesquisa fue no experimental, transeccional, descriptiva relacional. La población quedó compuesta por 27 enfermeras del Área Centro Quirúrgico. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Para las características de la población se utilizaron cuestionarios estructurados, para la variable carga mental el cuestionario ESCAM y para la variable estrés el cuestionario NURSING STRESS SCALE NSS. Los resultados arrojaron que la mayoría de las 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 consumó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables tal y como lo indica el coeficiente de Spearman de 0.711.

Castillo (25), 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, descriptiva, correlacional, 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 estas herramientas de valoración de las 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 paquete estadístico SPSS 22, que dio como resultado una correlación positiva buena (0,5 1) y altamente significativa ($p < 0,01$).

Ramírez et al. (26), 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 diseño descriptivo, no experimental, relacional, prospectivo, de corte transversal, la muestra se aplicó a 46 enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Nacional de arzobispo Loayza. Las 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.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Estrés Laboral: marco conceptual

Según Mansilla (27), 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 (27).

Osorio et al. (28), 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 (28).

El modelo de estrés laboral más utilizado en el área de la salud pública es el propuesto por Karesek, 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 (29).

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 (30).

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 (31).

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 (31).

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 (31).

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 (32).

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 (33).

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 (34).

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 (35).

Algunos de estos tipos de estrés son (36):

- 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 (36).

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 (36).

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.

- c. **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. (37).

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 (33).

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 (38).

6. Instrumento JCQ

El cuestionario sobre el contenido del trabajo (el Job Content Questionnaire) de Karasek y Theorel, valora la exposición a estresores laborales tomando como base las tres dimensiones del modelo de Karasek: Versión en miniatura adaptada al español por Escribà 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 (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. (39).

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 (40).

2.2.2.1 Las Relaciones Interpersonales en Centro Quirúrgico

La comunicación, el proceso por el cual se intercambian ideas entre individuos, es un pilar fundamental de la actividad de enfermería, permitiendo la continuidad de los cuidados y estableciendo las relaciones humanas que inciden en su recuperación asegurando su bienestar (41).

Villanueva et al. (42) en el 2015 realizó 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 (42).

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 (43).

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. (44).

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. (45).

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 (46).

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 para 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 (46).

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 (47).

4. Teoría de Hildegard Peplau

Peplau considera al hombre un organismo en equilibrio inestable con capacidad de aprender, lo que le admite 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 estadísticamente significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

Ho: No hay una relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales. en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

2.3.2. Hipótesis Específica

Hi1: Hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

Hi2: Hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión control sobre trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

Hi3: Hay una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Metodología de la Investigación

El método de la Indagación es hipotético deductivo porque se han planteado hipótesis como inicio para la construcción de nuevas inferencias para luego verificar su veracidad (48).

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 (49).

3.3. Tipo de Investigación

El tipo de indagación 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 (50).

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 50 profesionales de enfermería que trabajan el área quirúrgica del hospital Santa María del Socorro – Ica. 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.

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.

3.6. Variables y operacionalización

El contenido de las variables y operacionalización de la:

V1: estrés laboral

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 Escribèa 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).	Demanda psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • carga de trabajo. • necesidades intelectuales. • presión del tiempo de trabajo. 	Categoría ordinal	Alto: 88 – 116
			Control sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • capacidad de toma de decisiones. • la creatividad y el autodesarrollo. • la aplicación de habilidades. 		Moderado: 59 – 87 puntos
			Apoyo en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir apoyo de compañeros y superiores. 		Bajo: 29 – 58 puntos

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	Alto: 235 – 270 Moderado: 145 – 234 puntos Bajo: 54 – 144 puntos
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia • Liderar • Responsabilidad 		
			Afecto	<ul style="list-style-type: none"> • Cercanía • Calidez • Sensibilidad 		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Habrán la encuesta, que son procedimientos metódicos destinados para asegurar un proceso investigativo, además de recopilar información y conocimientos para responder a nuestras preguntas. Se obtendrán los datos mediante un cuestionario (51).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Se manejarán herramientas de indagación, 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.

Instrumento 1: estrés laboral

Nombre original: Job Content Questionnaire (JCQ),

Autor original: diseñado por Karasek

Procedencia:

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: 20 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 (4), 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). El valor final de la escala se mide en tres niveles o rangos:

Alto: 88 – 116

Moderado: 59 – 87 puntos

Bajo: 29 – 58 puntos

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: 30 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)

Alto: 235 – 270

Moderado: 145 – 234 puntos

Bajo: 54 – 144 puntos

3.7.3. Validación

La validez de una herramienta de investigación es el proceso de evaluar las preguntas de una encuesta para garantizar su viabilidad. Dado que hay muchos factores incontrolables que afectan la confiabilidad del problema (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 (52).

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 (52).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento de datos

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 el 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 (53).

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 (54).

3.9. Aspectos Éticos

Principios de Bioética para 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 esta pesquisa.

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

El presupuesto es de 1 523,00 soles, el que será autofinanciado por la investigadora en su integridad.

PARTIDA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO (s/.)	PRECIO TOTAL (S/.)
MATERIALES DE OFICINA			
▪ Papel bond A4 80 g.	1 millar	19,00	19,00
▪ Lapiceros.	06 un.	0,50	3,00
▪ Libreta de apuntes.	01 un.	10,00	10,00
▪ Corrector líquido.	01 un.	4,00	4,00
▪ Resaltador.	01 un.	3,50	3,50
▪ Engrapador.	01 un.	5,00	5,00
▪ Grapas.	01 caja	2,50	2,50
▪ Tóner para impresora.	01 un.	160,00	160,00
SOPORTE INFORMÁTICO			
▪ USB 64 GB.	01 un.	46,00	46,00
SUB TOTAL			253,00
SERVICIOS GENERALES			
▪ Impresión.	700 un.	0,10	70,00
▪ Empastado.	04 un.	30,00	120,00
▪ Fotocopiado.	700 un.	0,10	70,00
▪ Anillado/espinalado.	08 un.	5,00	40,00
▪ Asesoría estadística.	01 un.	350,00	350,00
▪ Asesoría informática.	01 un.	300,00	300,00
▪ Internet/teléfono.	60 días	35,00	70,00
▪ Pasajes.	50 un.	5,00	250,00
SUB TOTAL			1 270,00
TOTAL			1 523,00

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-quirofano/>
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. 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/tesisytr/20191210112444/tesis-pereira-vedia.pdf>
 21. 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>
 22. 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
 23. 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>
24. 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>
25. 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
26. 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
27. 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>
28. 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>
29. CHIANG M, GÓMEZ 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>
30. 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
31. 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>
32. 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/>
33. CHIANG M, GÓMEZ 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>

34. 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+demandas-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>
35. 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
36. Guzman 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)
37. 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>
38. 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>
39. 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>
40. Hernandez 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/>

41. 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>
42. 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>
43. 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>
44. 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>
45. Sanchez 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/>
46. Castro S. Relaciones interpersonales ...mejor o peor pero relacionémonos. [Internet]. España:iepp;2022[Consultado 2022 Ago24]. Disponible en: <https://www.iepp.es/relaciones-interpersonales/>
47. 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>

48. Rodríguez A, Pérez O. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN [Internet] 2017; 82: págs. 179-200.
49. 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>
50. 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>
51. Universidad la Concordia. conoce 4 técnicas de investigación que son ideales para universitarios. [Internet].Mexico: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.>
52. 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>
53. 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>
54. 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 personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?	Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.	Hay una relación significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 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 personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?	Identificar la relación que existe entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.	Hay una relación significativa entre la dimensión demanda psicológica del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.		Control sobre el trabajo	Método: Hipotético deductivo
¿Qué relación existe entre la dimensión control sobre trabajo del estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?	Identificar la relación que existe entre la dimensión control sobre trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.	Hay una relación significativa entre la dimensión control sobre trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.	Relaciones interpersonales	Inclusión	Nivel: Correlacional
¿Qué relación existe entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022?	Identificar la relación que existe entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.	Hay una relación significativa entre la dimensión apoyo en el trabajo y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 2022.		Control	Diseño: No experimental, corte transversal
				Afecto	

Anexo2: Instrumentos**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL ESTRÉS LABORAL EN EL
PERSONAL DE QUIRÓFANO DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO –
ICA, 2022****ESCALA DE ESTRÉS LABORAL (JCQ)**

Estimados enfermeros (as) tengan ustedes un cordial saludo, soy la YUPANQUI MANCHEGO, KAREN MICHELINE 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 PERSONAL DE QUIRÓFANO DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO – ICA, 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	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
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 EN
EL PERSONAL DE QUIRÓFANO DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL
SOCORRO – ICA, 2022**

ESCALA DEL FIRO- B

Estimados enfermeros (as) tengan ustedes un cordial saludo, soy la Lic. YUPANQUI MANCHEGO, KAREN MICHELINE 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 PERSONAL DE QUIRÓFANO DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO – ICA, 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: _____

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

CONCEPTO A EVALUAR	Normalmente	A menudo	A veces	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca
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 actué 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 actué 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 actué 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:**

YUPANQUI MANCHEGO, KAREN MICHELINE **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 cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de quirófano del hospital Santa María del Socorro – Ica, 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: