



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Estrés laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del
centro quirúrgico del Hospital Regional Rezola de Cañete, 2025

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico**

Presentado por:

Autora: Pacheco Santos, Karol Stefany

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4426-8254>

Asesora: Mg. Barreda Paredes, Ruby

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9612-008X>

Lima – Perú

2025

 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, KAROL STEFANY PACHECO SANTOS egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa Elija un elemento., de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de academico “ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL REZOLA DE CAÑETE, 2025” Asesorado por el docente: **Ruby Barreda Paredes DNI 07936275** ORCID 0000-0001-9612-008X tiene un índice de similitud de **20% (veinte)%** con código **oid:14912:483460286** 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

Karol Stefany Pacheco Santos
 DNI: 47687789



Firma

Ruby Barreda Paredes
 DNI: 07936275

Lima, 11 de Mayo de 2025
 FIN DEL TALLER

 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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El trabajo presenta un 20% de similitud en la base de datos de trabajos entregados, en fuentes principales superando el límite permitido del 4%. Este exceso se debe principalmente a elementos formales recurrentes como la carátula, el índice y la estructura común del documento. Además, incluye más de 20 citas correctamente referenciada, cada una con un porcentaje individual inferior al 1%. Por lo tanto, el nivel de coincidencia no implica plagio, sino responde a la naturaleza metodológica y académica del contenido presentado.

Dedicatoria

Dedico, con profundo amor y gratitud, este logro al Padre Todopoderoso y mis padres, cuyo apoyo incondicional y ejemplo de vida han sido fundamentales para transitar el camino de vida.

Agradecimiento

Extiendo mi gratitud a la asesora Ruby Barrera por su guía, compromiso y la paciencia demostrada a lo largo del desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1. Espacial	6
1.5.2. Temporal	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes.....	7
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de la Hipótesis	19

2.3.1. Hipótesis general.....	19
2.3.2. Hipótesis específicas.....	19
3. METODOLOGÍA	20
3.1. Método de la investigación.....	20
3.2. Enfoque de la investigación.....	20
3.3. Tipo de investigación.....	20
3.4. Diseño de la investigación.....	20
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6 Variables y operacionalización.....	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1. Técnicas	25
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	25
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad.....	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	27
3.9. Aspectos éticos	28
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	30
4.1. Cronograma de actividades	30
4.2. Presupuesto.....	31
ANEXOS.....	32
Anexo 1: Matriz de consistencia	33
Anexo 2: Instrumentos	34
Anexo 3. Formato de consentimiento informado.....	38
Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	38
Anexo 4 : Reporte de similitud de Turnitin.....	40

RESUMEN

Cuando los enfermeros están bajo estrés, comunicarse con claridad se vuelve más difícil, lo que puede generar malentendidos y roces con sus compañeros. La exigencia del ambiente laboral, junto con el exceso de tareas y la limitada disponibilidad de recursos, afecta directamente la forma en que se relacionan. Por eso, es importante fomentar un entorno laboral más saludable que les ayude a manejar el estrés y fortalecer sus vínculos profesionales. El objetivo que se plantea es “Determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025”. Se orientará bajo el método hipotético-deductivo, cuantitativo, aplicado, no experimental, correlacional y transversal para evaluar a 80 licenciados en enfermería, empleando dos instrumentos: un cuestionario para evaluar el estrés laboral, con un índice de confiabilidad de 0.80 según el Alfa de Cronbach, y otro para medir las relaciones interpersonales, con un coeficiente de 0.70. El procesamiento de los datos incluirá una prueba de normalidad para determinar la distribución de las variables y, posteriormente, se aplicará un análisis de correlación utilizando los coeficientes de Spearman o Pearson, según corresponda.

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

ABSTRACT

When nurses are under stress, communicating clearly becomes more difficult, which can lead to misunderstandings and friction with colleagues. The demanding work environment, coupled with excessive workloads and limited resources, directly affects the way nurses relate to each other. Therefore, it is important to foster a healthier work environment that helps nurses manage stress and strengthen their professional relationships. The objective is to "Determine the relationship between work-related stress and the interpersonal relationships of nursing professionals at the surgical center of the Rezola Regional Hospital in Cañete, 2025." The study will be guided by a hypothetical-deductive, quantitative, applied, non-experimental, correlational, and cross-sectional method to evaluate 80 nursing graduates, using two instruments: a questionnaire to assess work-related stress, with a reliability index of 0.80 according to Cronbach's alpha, and another to measure interpersonal relationships, with a coefficient of 0.70. Data processing will include a normality test to determine the distribution of the variables, and then a correlation analysis will be applied using Spearman or Pearson coefficients, as appropriate.

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

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La tensión en el entorno laboral y la calidad de las relaciones interpersonales son factores decisivos en el desempeño del personal de enfermería, especialmente en el área quirúrgica, donde las exigencias físicas y emocionales se intensifican. El estrés en este contexto se genera al estar expuestos jornadas extensas, alta carga asistencial y escaso reconocimiento afecta directamente su bienestar y rendimiento profesional (1). Paralelamente, las relaciones interpersonales deficientes, especialmente aquellas marcadas por la falta de comunicación asertiva generan un ambiente laboral negativo, deteriorando la calidad del trabajo y potenciando el agotamiento emocional (2).

Dentro del espacio quirúrgico, los enfermeros deben afrontar escenarios de gran exigencia, las tareas simultáneas y toma de decisiones críticas intensifican el estrés, mientras que las relaciones interpersonales deficientes dificultan la cooperación y aumentan la tensión entre colegas (3).

En Asia, un estudio realizado en el hospital general de China en el 2023 mostró que el 52.05% de los enfermeros quirúrgicos presentaron alto estrés, mientras que 46.2% tuvo dificultades en las relaciones interpersonales, especialmente en el trato interpersonal, lo cual afectó su salud mental y desempeño laboral (4).

En Europa, en el Hospital de Canarias de España durante el 2022, se observó que el 22% de las enfermeras de centro quirúrgico presentó estrés laboral elevado, 31.29% reportó dificultades de comunicación, generando conflictos internos dentro del equipo (5). A diferencia de Asia, en Europa se observa un menor nivel de estrés laboral pero una proporción más significativa de problemas relacionales, destacando una mayor relevancia del componente interpersonal en el entorno europeo.

En América Latina, el panorama combina niveles elevados en ambas variables. Un estudio realizado en los centros quirúrgicos de Argentina, Brasil, Cuba, Ecuador y Perú reveló que el 78.6% del personal de enfermería enfrenta sobrecarga laboral, 64.3% percibe un clima organizacional negativo y 52.05% experimenta estrés laboral alto, mientras que 29.7% señala problemas de comunicación que afectan directamente la calidad del cuidado en áreas especializadas. Esto refleja que se enfatiza más el aspecto emocional que el social (6).

La situación no es ajena en el hospital universitario de Brasil donde se identificó que el 93.3 % de las enfermeras presentaba niveles moderados de estrés, 40% baja colaboración entre compañeros y 29% dificultades de comunicación con sus superiores. Lo que muestra que el estrés laboral está afectando la dinámica organizacional (7).

En este sentido, el agotamiento por tensión ocupacional y la interacción entre los enfermeros graduados del área quirúrgica presenta variaciones significativas según la región geográfica. En Asia, las situaciones laborales estresantes y dificultades para establecer la comunicación interpersonal impactan en el bienestar emocional del trabajador sanitario. En Europa, si bien los niveles de estrés son comparativamente más bajos, se evidencian mayores dificultades en la interacción interpersonal, lo que sugiere una problemática centrada en la dinámica del equipo.

En América, tanto el estrés como las deficiencias en las relaciones interpersonales se presentan con alta frecuencia y se encuentran estrechamente relacionadas, configurando un entorno laboral complejo y demandante. En el caso del Perú, se observa una elevada prevalencia de estrés laboral, el cual conlleva repercusiones significativas sobre la naturaleza de las interacciones personales dentro del entorno hospitalario.

Además, múltiples estudios corroboran esta problemática en el país. En un hospital de Lima Metropolitana, el 52.8% del personal quirúrgico presentó estrés laboral asociado en un 78.6% de los casos a la sobrecarga de trabajo; esto crea en el 64.3% del personal un clima

organizacional desfavorable. Además, el 74.3% reportó supervisión excesiva y 54.3% señaló un ritmo laboral exigente, lo que deteriora tanto su bienestar físico como sus vínculos interpersonales (8). En Iquitos, el 68% del personal de enfermería experimenta estrés por sobrecarga y condiciones laborales deficientes; mientras que 72% sufre alteraciones del sueño y su estado emocional, comprometiendo las relaciones interpersonales (9). Por otra parte, el ambiente quirúrgico del Centro de EsSALUD de Cañete, 76.6% del personal presenta estrés laboral moderado, 40% sufre agotamiento emocional. Además, el 23.3% reporta dificultades en la comunicación interpersonal afectando las tareas en el trabajo y, potencialmente, la seguridad del paciente. Sin embargo, persiste la necesidad de analizar la tensión laboral y vínculos interpersonales donde ambos factores parecen coexistir sin que se haya explorado en profundidad su relación (10).

Dentro de la sala de operaciones del Hospital Regional Rezola, el equipo enfermero sufre agotamiento por la alta demanda asistencial, la falta de recursos y las largas jornadas laborales. Esto afecta su descanso, generando insomnio y fatiga, lo que impacta su bienestar, habilidades de comunicación, interacción social, capacidad de colaborar y desempeño en equipo; evidenciando la necesidad de mejorar las condiciones laborales; sin embargo, esta problemática no ha sido abordada. A pesar de que se han realizado algunos ajustes organizativos, estos no han sido suficientes y de continuar esta situación, podría deteriorarse el ambiente en el trabajo, aumentar la rotación de los empleados y disminuir la calidad del servicio. Por lo que es urgente investigar nuevas estrategias de intervención eficaces y sostenibles.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones físicas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico?
2. ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico?
3. ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico?
4. ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones físicas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.
2. Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

3. Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.
4. Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Las exigencias laborales en los enfermeros y enfermeras del área quirúrgica representan un reto que afecta tanto su bienestar como la excelencia en la atención brindada. Como base conceptual los postulados de Roy, que plantea que el estrés demanda un proceso continuo de adaptación y, cuando no se gestiona adecuadamente, puede generar agotamiento y ansiedad. Asimismo, enfatiza que la comunicación efectiva y colaboración en equipo, son aspectos que pueden deteriorarse debido al estrés. Por lo tanto, su importancia radica en comprender su impacto en estas dinámicas y proponer estrategias para mejorar el ambiente laboral.

Este estudio contribuirá a enriquecer la aplicación de ambos modelos en contextos de alta exigencia como los centros quirúrgicos, validando su utilidad para explicar cómo el estrés laboral afecta las relaciones interpersonales y proponiendo lineamientos específicos para su abordaje en el entorno hospitalario. Por lo tanto, su importancia radica en comprender su impacto en estas dinámicas y proponer estrategias para mejorar el ambiente laboral.

1.4.2. Metodológica

Se adoptará rigurosamente el método científico, de carácter cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y transversal, para obtener resultados fiables que aporten evidencia en el ámbito de la salud, utilizando dos instrumentos validados y aplicados en el contexto peruano.

1.4.3. Práctica

Su importancia reside en optimizar las interacciones personales en el centro quirúrgico, ya que el estrés laboral impacta negativamente la comunicación, la cooperación y la calidad del servicio. La elevada presión y la carga excesiva de trabajo provocan tensiones que obstaculizan la colaboración entre el equipo. Comprender esta relación permitirá diseñar estrategias para reducir el estrés, fortalecer la comunicación y optimizar el ambiente laboral. Además, los resultados podrán aplicarse en programas de capacitación y gestión, promoviendo un entorno más saludable y eficiente en la atención quirúrgica.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

Será ejecutada en el servicio de cirugía del Hospital Regional Rezola, situado en el distrito de San Luis, provincia de Cañete.

1.5.2. Temporal

La investigación se desarrollará desde agosto del 2024 hasta enero de 2025.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Como unidades para analizar se tomará a 80 enfermeros profesionales del centro quirúrgico Regional Rezola de Cañete. Dado el tamaño limitado de participantes, se trabajará con la totalidad de sus miembros, a través de un muestreo censal.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Kartira y Hilintang (11), durante el 2024 en Indonesia, plantearon “*determinar cómo la calidad de las interacciones entre colegas, superiores y subordinados influye en los niveles de estrés del personal de enfermero del hospital Banjarmasin*”. Empleando la investigación correlacional, no experimental, observacional y transeccional en 97 enfermeros. Utilizó la encuesta estructurada. Obtuvieron que 84.5% de los participantes presentó estrés leve. En las relaciones interpersonales, 80.4% las calificó como buenas y el 19.6% como regulares. Concluyeron que hay correlación y el coeficiente phi 0.436, confirma que relaciones interpersonales deficientes incrementan el estrés laboral.

Vallone y Zurlo (12), en 2024, en Italia, desarrollaron “*determinar la relación entre el estrés laboral, los conflictos interpersonales y la carga emocional en los enfermeros de sala de operación*”. Aplicaron el método correlacional, descriptivo, observacional y trasversal en 265 enfermeros de hospitales públicos quienes completaron cuestionarios autoadministrados. Utilizaron herramientas como la ENSS y la ERI. Los resultados revelaron que el 68.4% reportó niveles altos de estrés y en las relaciones interpersonales 47% señaló que tienen conflictos con compañeros, supervisores y pacientes/familiares. Llegaron a la conclusión que existe relación significativa entre el estrés derivado de conflictos interpersonales y el estrés laboral, evidenciado por un coeficiente de $r=0.52$. Por ello, el control sobre las tareas y el respaldo social pueden ayudar a reducir los efectos perjudiciales del estrés, promoviendo un ambiente de mayor bienestar.

Baek y Han (13), en el 2024, en Corea, estudiaron “*analizar la relación entre el estrés laboral y la competencia de las relaciones interpersonales en enfermeras de un hospital público de Corea*”. Emplearon el diseño correlacional de tipo transversal, basado en la encuesta on line aplicadas a 500 enfermeras y fue empleada la escala de Estrés Corea KOSS con el formulario de Habilidad Relacional. Obtuvieron como resultados que 52% sufría de estrés laboral, 61% presentaba conflictos de adaptabilidad en las relaciones interpersonales. Concluyeron que el coeficiente de interacción entre estrés laboral y competencia interpersonal fue de $B = 0.004$, con un valor p de 0.019, lo que indica una moderación significativa, sugiriendo que es necesario disminuir las situaciones estresantes y fortalecer la capacidad adaptativa dentro de la organización.

Manoharan et al. (14), estudió en Indonesia, plantearon “*analizar la relación entre las relaciones interpersonales y el estrés laboral en el personal femenino de salud en un hospital privado en Denpasar, 2021*”. Se trató de una investigación correlacional, analítica y transversal, realizada en 82 enfermeras. Para medir las relaciones interpersonales se utilizó la encuesta, mientras que el estrés laboral fue evaluado mediante la escala PSS-10. Los hallazgos mostraron que 28 % de las enfermeras tenía relaciones interpersonales de nivel medio y 57.2 % presentó un grado moderado de estrés laboral. Concluyeron que hay relación moderada y negativa moderada sustentada por $Rho = -0.572$, esto indica que a mejor calidad en la convivencia entre profesionales menor es la carga emocional del trabajo.

Jäppinen et al. (15), en 2021 llevó a cabo en Finlandia un estudio para “determinar el nivel de estrés laboral y su impacto en las relaciones interpersonales en el trabajo y el entorno de práctica”. Fue de tipo correlacional, básica y transversal; se realizó en 209 enfermeros del hospital central. Se empleó el Nursing Context Index (NCI), en la recolección de la data aplicado a través de una encuesta electrónica. Evidenciaron que el 20% experimentó alto estrés

debido a la carga laboral y 59% reportó un nivel bajo en la interacción comunicativa y 21% presentaban niveles más elevados de estrés general con intención de abandonar su puesto. Concluyen que existe correlación negativa y significativa, respaldada por Alfa de Cronbach 0.87; lo que resalta la importancia de optimizar los recursos, redistribuir las cargas laborales y reforzar los mecanismos de apoyo en la gestión de enfermería para mitigar los impactos del estrés laboral.

2.1.2. A nivel nacional

Carapa et al. (16), investigó en Ancash el 2024, *“determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería del Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Víctor Ramos Guardia”*. Siguió un diseño metodológico correlacional, cuantitativo, no experimental y transeccional. Trabajaron con 36 enfermeros, a quienes les aplicaron el Test Karasek (JCQ) y Firo B. Demostraron que 47.2 % presentaba moderado estrés laboral y 61.1 % tenía relaciones interpersonales de nivel medio. Concluyó que el coeficiente Rho de 0.643, sustenta la relación significativa entre las variables, indicando que a mayor estrés en el trabajo las relaciones interpersonales disminuyen.

Cruz S. (17), en una institución de salud de Cajamarca durante el 2024, *“analizó la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería del Centro de Salud Pachacútec”*. El trabajo fue correlacional, transeccional y no experimental realizada en 11 enfermeras y se suministró para obtener los datos la escala de estrés y el cuestionario sobre las relaciones interpersonales. Los resultados revelaron 91% de agotamiento emocional, 77% expresó tener dificultades en la realización personal, 96% señaló que la comunicación es escasa, 71.8% reportó tener estrés laboral y 82% manifestó estar siempre dispuesto a buscar soluciones efectivas. Concluyó que existe relación significativa determinado

por el valor 0.718 en Rho Spearman, indicando que factores como el Burnot y la comunicación influyen en el estado emocional.

Palomino (18), en el 2022 en Lima, tuvo como propósito “*analizar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería que trabajan en un centro quirúrgico de un hospital*”. Se realizó sobre la base del método hipotético-deductivo, cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, incluyó a 60 enfermeros y aplicaron la encuesta. Identificaron que 53.3 % presentaba elevado ESL y RII inadecuadas. Además, 78.3 % mostró grado estresante de habilidad social y 61.7 % en la relacional. Llegó a la conclusión de que hay relación moderada y negativa entre ESL y RII, marcada por Rho Spearman de -0.317, indicando que niveles mayores estrés deterioran las relaciones interpersonales.

Reynosa (19), en el 2020 en Pimentel, investigó “*establecer la relación entre el estrés y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería de Sipán*”. Fue cuantitativo, correlacional-descriptivo, donde se evaluaron a 46 participantes. Utilizaron la prueba KEZKAK y la entrevista estructurada para evaluar las relaciones interpersonales. Los hallazgos mostraron que 67 % no presentaba estrés y el 74 % demostró buenas relaciones interpersonales. El contacto con el sufrimiento de los pacientes se identificó como el principal factor estresante. Concluyó que el valor Pearson = 0.427, señaló correlación significativa de las variables; por lo tanto, la comunicación efectiva ayuda a enfrentar el estrés en el entorno hospitalario.

Martínez y Huatuco (20), en el 2020, en Ica, propusieron como objetivo “*Establecer la relación entre el estrés laboral y los factores de las relaciones interpersonales que inciden en el desempeño del personal de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Militar Central*”. El tipo de investigación aplicada fue de naturaleza cuantitativa, básica, correlacional, no experimental y transversal. Evaluaron a 34 enfermeros, empleando la encuesta estructurada.

Hallaron que 44.1 % percibía relaciones interpersonales deficientes, 38.2 % presentaba moderado estrés laboral y 52.9 % indicó que factores laborales eran causantes de dicho estrés. Se concluyó que existía correlación significativa con un coeficiente Rho de Spearman 0.634, resaltan la importancia de aplicar estrategias organizacionales para reducir el estrés en los enfermeros.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Estrés laboral

Conceptualización

Consiste en un estímulo innato que se activa ante amenazas o adversidades, activando el sistema nervioso y generando reacciones físicas y emocionales. Esta respuesta puede ayudar a superar momentos complicados, pero si se mantiene durante mucho tiempo, puede afectar el equilibrio interno del cuerpo (21).

También, puede entenderse como una reacción de adaptación ante situaciones difíciles, que involucra emociones, cambios físicos, mentales y conductuales, en un intento por afrontar o convivir con el problema (22).

Definición de estrés laboral

La tensión en el trabajo exige más de lo que una persona siente que puede dar y crea una brecha entre lo que se espera de uno en su labor diaria y los recursos, habilidades o tiempo con los que realmente se cuenta. Esta situación constante afecta de manera negativa el estado físico y emocional del trabajador (23).

Además, se transforma en una dificultad grave cuando impacta negativamente las emociones, relaciones entre colegas e incluso la vida personal. Elementos como la sobrecarga de tareas, presión continua, indefinición de responsabilidades o sensación de estar bajo vigilancia y sin autonomía para tomar decisiones pueden provocar una saturación emocional que afecta tanto el desempeño como la salud mental (24).

En entornos quirúrgicos, la continua exposición a presiones, cambios frecuentes y extensas jornadas laborales genera desgaste, impactando tanto al trabajador como al entorno de trabajo y el servicio ofrecido (25).

Manifestaciones clínicas del estrés laboral

En los enfermeros el ambiente exigente y la constante presión del centro quirúrgico tiende a crear carga emocional transformándose en angustia, tensión e incluso frustración, especialmente cuando sienten que no pueden cumplir con todas las demandas. Esta experiencia afecta su estado físico y emocional en la manera en que se relacionan con los demás (26).

Además, ante un entorno de alto nivel de presión laboral el personal de enfermería presenta muchas veces malestares que van creciendo poco a poco: insomnio, dolores musculares, fatiga crónica o cambios de ánimo. Estas manifestaciones clínicas disminuyen el bienestar de quienes lo sufren interfiriendo en el funcionamiento general del equipo quirúrgico (27).

Dimensiones de estrés laboral

Dimensión 1: Reacciones físicas

En un entorno tan exigente como el quirófano, el cuerpo de la enfermera o enfermero comienza a manifestar señales físicas cuando la presión laboral se vuelve insostenible. Dolores musculares, tensión en el cuello, sudoración intensa o palpitaciones no son simples molestias, sino alertas que reflejan un desgaste emocional profundo (28).

Consiste en una fatiga que provoca insomnio, cambios en el apetito, problemas digestivos y una sensación de agotamiento físico constante. Además, está vinculado con emociones contenidas, turnos extendidos y una carga de responsabilidad que rara vez tiene un espacio para descargarse (29).

Dimensión 2: Reacciones emocionales

En el ambiente quirúrgico, las decisiones deben ser rápidas y precisas, por lo que las emociones pueden llegar a desbordarse. El profesional de enfermería expuestos al estrés laboral empieza a experimentar reacciones emocionales de ansiedad, irritabilidad y miedo, pudiendo

ocurrir una desconexión emocional que los aleja de sus pacientes y colegas. Estas emociones no solo afectan su bienestar, sino que también deterioran la comunicación y la empatía, pilares fundamentales en el cuidado de la salud (30).

Por otra parte, el estrés puede manifestarse en forma de desánimo constante, pérdida de entusiasmo por el trabajo o una sensación de vacío que se arrastra día tras día. Cuando una enfermera en sala de operaciones se siente emocionalmente agotada, puede aparecer la tristeza, la frustración o incluso la apatía. Es en ese punto disminuye el sentido de propósito y la satisfacción profesional (31).

Dimensión 3: Reacciones cognitivas

La presión en sala de operaciones puede sobrecargar la mente del personal de enfermería. Como consecuencia, aparecen dificultades para concentrarse, confusión mental y una sensación persistente de no poder pensar con claridad. Estas reacciones cognitivas son una forma silenciosa de desgaste, que limitan la capacidad de tomar decisiones rápidas y seguras, justo cuando más se necesitan (32).

De este modo, la manifestación más compleja del estrés es la indecisión, esta suele presentarse como un conflicto entre actuar por experiencia o seguir protocolos al pie de la letra, entre responder emocionalmente o mantener la objetividad (33).

Dimensión 4: Reacciones conductuales

El estrés en el ambiente quirúrgico no solo se manifiesta en lo emocional o mental, también se hace visible en la forma en que actuamos. Las enfermeras y enfermeros, bajo presión constante, pueden empezar a mostrar cambios en su conducta diaria: desde hablar más rápido de lo habitual, llorar sin una razón clara o alejarse de sus compañeros, hasta tener problemas para dormir o alimentarse bien. Son reacciones que muchas veces pasan desapercibidas, pero que en realidad son una forma del cuerpo de decir "algo no está bien" (34).

También, motivado por el ritmo agotador de un centro quirúrgico, es común que las personas empiecen a adoptar comportamientos distintos a los que solían tener. Algunos comienzan a morderse las uñas, otros pierden el apetito o, por el contrario, comen sin control. También puede aparecer la necesidad de aislarse, evitar ciertas conversaciones o incluso faltar al trabajo (35).

Teoría de la Adaptación

Los postulados de Roy permiten entender la manera en que las enfermeras enfrentan el estrés en contextos tan exigentes como el quirófano. Esta teoría plantea que, ante las presiones constantes, el cuerpo y la mente activan mecanismos de defensa que buscan preservar el equilibrio personal. Cada profesional responde de manera única, pero todas intentan adaptarse para seguir brindando cuidado con calidad (36).

Los cuatro modos adaptativos que propone Roy: físico, rol, autoimagen y la interdependencia; permiten analizar cómo el estrés afecta a la enfermera desde distintos ángulos. Su enfoque integral reconoce que no se trata solo de cansancio físico, sino también de emociones, relaciones y percepción personal. Aplicar esta visión en el entorno quirúrgico ayuda a diseñar intervenciones más humanas, que no solo traten síntomas, sino que acompañen y comprendan a la persona detrás del uniforme (37).

2.2.2 Variable 2: Relaciones interpersonales del profesional de enfermería

Concepto

Se entienden como los vínculos que las personas crean entre sí a partir del trato cotidiano, la empatía, cortesía y seguridad. Es el fundamento de toda convivencia armónica, ya que nos permiten comunicarnos de manera abierta y sincera, generando un clima de comprensión mutua (38).

De igual modo, representan una oportunidad constante de aprendizaje, ya que a través de ellas compartimos ideas, emociones y experiencias con los demás. Este intercambio, cuando se da en un entorno de respeto y apertura, enriquece tanto a nivel personal como social. Además, para que estas interacciones sean verdaderamente efectivas, es necesario desarrollar habilidades comunicativas que nos permitan comprender mejor a quienes nos rodean (39).

Asimismo, en el ámbito organizacional, estas relaciones se vuelven aún más significativas, pues son clave para fortalecer el trabajo en equipo y lograr objetivos compartidos. Cuando se construyen sobre la responsabilidad y la colaboración, no solo benefician el desarrollo profesional, sino también el bienestar personal de quienes forman parte del grupo (40).

Relaciones interpersonales

Dentro del entorno quirúrgico, donde se mueven las enfermeras la comunicación es esencial, ya que permiten establecer una comunicación clara, empática y oportuna con todo el equipo multidisciplinario; siendo, claves no solo para asegurar la continuidad del cuidado, sino también para generar un ambiente de confianza en el que cada profesional se sienta escuchado, valorado y comprendido (41).

Además, el quirófano es un espacio cerrado, de alta presión y constante exigencia, mantener relaciones interpersonales saludables se vuelve aún más necesario. Una comunicación asertiva entre colegas reduce tensiones, evita errores y favorece el bienestar del paciente, que al final es el objetivo común de todo el equipo. Por ello, fomentar respeto, tolerancia y el reconocimiento de las distintas formas de pensar, resulta fundamental para que el clima laboral sea armónico y efectivo (42).

Dimensiones de Relaciones interpersonales del profesional de enfermería

Dimensión 1: Comunicación

El trabajador de sala de operaciones, al interactuar constantemente con diversos profesionales, debe tener la capacidad de comunicarse de manera asertiva. Esto significa expresar opiniones, necesidades o inquietudes de forma clara y respetuosa, sin imponer ni someterse, promoviendo así el convivir laboral sano con el fin de fortalecer el trabajo en equipo (43).

Es importante señalar que la comunicación interpersonal en el ámbito quirúrgico no se limita únicamente al intercambio de palabras. También se manifiesta mediante gestos, miradas o posturas corporales, que muchas veces dicen más que lo que se verbaliza. Este tipo de comunicación puede facilitar o entorpecer el flujo de trabajo dependiendo de cómo se utilice, especialmente en situaciones donde el tiempo es limitado y las decisiones deben tomarse con rapidez (44).

Dimensión 2: Actitudes

La actitud representa una disposición interna que influye profundamente en la forma como alguien actúa y se vincula con los demás. En el contexto del centro quirúrgico, donde las emociones están cargadas de tensión la precisión es fundamental, mantener una actitud positiva, colaborativa y respetuosa permite fortalecer los lazos de confianza (45).

Igualmente, las actitudes no solo impactan en el clima laboral, sino que también influyen directamente en el día a día y el trabajo enfermero que se brinda. Un profesional de enfermería que demuestra empatía, apertura al diálogo y disposición para ayudar, genera un ambiente más armonioso y seguro (45).

Dimensión 3: Trato

El trato dentro del entorno quirúrgico refleja los valores éticos y humanos con los que se ejerce la profesión. No se trata solo de una cuestión técnica, sino de cómo se manifiesta la cortesía, la sensibilidad y la atención en cada acción diaria. Cada palabra, cada gesto y cada forma de comunicarse influyen en la relación laboral y percepción del cuidado (46).

Por otra parte, el brindar un trato humano y considerado mejora el ambiente laboral, fortalece la cooperación que es indispensable en espacios exigentes como el quirófano. El respeto mutuo, la actitud positiva y una comunicación abierta se convierten en pilares esenciales para generar confianza y mantener la armonía en el equipo (47).

Teoría de Hildegard Peplau

Los postulados de Peplau conducen a entender que el ser humano está en evolución, siempre buscando equilibrio emocional y psicológico frente a los desafíos de su entorno. Esta visión destaca que la enfermera no solo brinda cuidados físicos, sino que también desempeña un rol clave en el acompañamiento emocional del paciente, ayudándolo a identificar sus propias dificultades y a afrontarlas con mayor seguridad. Su teoría enfatiza que la esencia del cuidado está en la relación interpersonal, donde la comunicación, el respeto mutuo y la empatía son herramientas tan importantes como cualquier técnica clínica (48).

Asimismo, en un entorno como el centro quirúrgico, donde el trabajo en equipo es vital, esta teoría permite comprender que el trato cordial influye directamente en el servicio humanizado que realiza. A través de fases como la orientación, identificación y resolución, la enfermera establece una relación terapéutica que favorece el autocuidado y promueve la autonomía del paciente, sin dejar de estar presente como guía y apoyo constante (49).

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1= Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025.

HO=No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE1= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones físicas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE2= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE3= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

HE4= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Se empleará el método hipotético-deductivo, porque partirá de la formulación de hipótesis que orientarán el estudio y permitirán construir nuevas interpretaciones sobre los fenómenos observados (50).

3.2. Enfoque de la investigación

Adoptará una orientación cuantitativa a fin de calcular, codificar y analizar de forma precisa las variables con la finalidad de ponderar objetivamente los datos recaudados (51).

3.3. Tipo de investigación

Será empleado saberes adquiridos tanto a nivel teórico como práctico durante el proceso investigativo, con la finalidad de ofrecer soluciones concretas a una problemática identificada en un contexto real (52).

3.4. Diseño de la investigación

Tendrá un trazado no experimental, sin intervención en lo que se estudiada. En lugar de modificar o controlar los factores involucrados, se apreciarán tal como ocurren en su entorno habitual, lo que permitirá un análisis más preciso y representativo de la realidad (53).

Asimismo, será correlacional, con el propósito de indagar la posible vinculación entre dos o más variables sin intervenir directamente en ellas. Además, facilita el análisis del grado y la dirección de dichas relaciones, basándose en datos recogidos en su entorno natural. De este modo, se podrá observar cómo se comportan las variables entre sí, tal como se presentan en la realidad (54).

Asimismo, la recopilación de datos será transversal, realizándose en un momento determinado. Es decir, la información se obtendrá en un solo periodo previamente establecido, para facilitar un análisis específico del fenómeno investigado (55).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Comprende todos aquellos individuos con particulares vinculadas directamente a los objetivos del estudio. Este grupo comparte aspectos similares como cualidades o conductas relacionadas con el fenómeno en análisis (56). En este sentido, la población para el estudio será de 80 Licenciados de enfermería que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional Rezola de Cañete, 2025.

Muestra

Se utilizará la muestra censal debido al número manejable de participante, lo que significa que es igual a la totalidad de la población objetivo (57). De modo, que se incluirán a 80 enfermeros graduados laborando en centro quirúrgico del Hospital Regional Rezola durante el año 2025. Esta elección se justifica porque la población total es reducida y manejable, permitiendo incluir a todos los participantes que se adecuan con los indicadores de inclusión establecidos. De este modo, se garantiza una mayor representatividad de los resultados al abarcar la totalidad del universo relevante para el estudio.

Además, la selección se basa en que todos los participantes comparten características comunes directamente relacionadas con los objetivos del estudio, como edad, género, lugar de trabajo y experiencia en el área quirúrgica. Para asegurar la validez de la muestra y confirmar que los seleccionados cumplen con los criterios establecidos, se revisarán los registros institucionales con el fin de verificarlos.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- ✓ Licenciados en Enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Rezola de Cañete.
- ✓ Licenciados en Enfermería que firmaron el consentimiento informado
- ✓ Licenciados en Enfermería que estén trabajando en el período de aplicación del instrumento
- ✓ Licenciados en Enfermería con 6 meses o más de experiencia laboral
- ✓ Licenciados en Enfermería que hayan llenado a totalidad los instrumentos aplicados

Criterios de exclusión:

- ✓ Enfermeros que trabajen en otro servicio del hospital
- ✓ Profesionales que no deseen participar en el estudio
- ✓ Personal enfermero con licencia médica o de vacación en el período establecido
- ✓ Graduados de Enfermería con menos de 6 meses ejerciendo
- ✓ Licenciados en Enfermería que no hayan llenado los instrumentos aplicados

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 1: Estrés laboral	Es una reacción tanto física como emocional generada por el exceso de carga laboral. Se manifiesta a través del agotamiento, la desmotivación y una disminución en la calidad del servicio. Factores como los turnos rotativos, el contacto con el sufrimiento y la falta de recursos pueden agravar esta condición (58).	La evaluación se realizará a través de las reacciones: físicas, emocionales, cognitivas y conductuales.	Reacciones físicas	Fatiga Dolores Desordenes gastrointestinales Desordenes del sueño Desesperación	Ordinal	Alto (107-160) Medio (54-106) Bajo (32-53)
		Reacciones emocionales	Emociones negativas Preocupación Sentido de humor Apatía Insatisfecho Irritabilidad			
		Reacciones cognitivas	Inseguridad Retraimiento social Problemas de concentración y atención Indecisión			
		Reacciones conductuales	Nerviosismo Manías Hábitos alimenticios Agresividad			

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rangos)
Variable 2: Relaciones interpersonales del profesional de enfermería	Es un proceso dinámico y esencial en el profesional de la enfermería para poder empatizar a través de la comunicación efectiva y el intercambio de valores (59).	Operacionalmente se medirá por las dimensiones: comunicación, actitudes y trato.	Comunicación	Flexibilidad Interés Receptividad Preocupación Asertividad Uso del Silencio	Ordinal	Bueno (71-79) Regular (65-70) Malo (47-64)
			Actitudes	Respeto Comprensión Empatía Solidaridad Responsabilidad Cooperación Compañerismo		
			Trato	Buenos modales Amabilidad Cortesía Sencillez		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se aplicará la encuesta como técnica principal para recoger datos de manera directa y estructurada. Esta herramienta resulta útil para captar percepciones, opiniones y comportamientos vinculados con las variables analizadas, a través de un conjunto de preguntas elaboradas cuidadosamente que facilitarán una exploración clara y precisa de los aspectos relevantes del estudio (60).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable I: Cuestionario de estrés laboral

El instrumento es original de González y Rivera investigadores español quienes en 1987 estudiaron el estrés laboral, y fue adaptado por el MINSA al contexto peruano. El mismo, ha sido aplicado por Tejada en el 2021 para evaluar al equipo enfermero del Hospital de Tacna. Contiene 32 ítems y 4 dimensiones que miden las reacciones: físicas (1 al 15), emocionales (16 al 20), cognitivas (21 al 25) y conductuales (26 al 32). Emplea para las opciones de respuestas una escala Likert para expresar los tiempos de ocurrencia: nunca, casi nunca, algunas veces, con relativa frecuencia y con mucha frecuencia. Para el cálculo de los niveles y rangos se emplea la siguiente escala: Alto (107-160), Medio (54-106) y Bajo (32-53) (61).

Instrumento de la variable II: Cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales del profesional de enfermería

El cuestionario lo creó Muñoz en 2015 de nacionalidad peruana tuvo por finalidad valorar las relaciones interpersonales de los enfermeros en un Hospital de Lima, posteriormente en el 2023 lo utilizó Arone en su estudio realizado en el Hospital Policial, el cual fue publicado en el 2024. Consta de 18 preguntas y 3 dimensiones: comunicación (1 a 6), actitudes (7 a 12) y

trato (13 a 18). Contiene una escala tipo Likert con 5 alternativas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Para medir los valores de niveles y rangos emplea como escala: bueno (71-79), regular (65-70), malo (47-64) (62).

3.7.3. Validación

Instrumento I: Cuestionario de estrés laboral

Lo sometieron al juicio de expertos quienes concordaron que es adecuado para medir lo que se pretende medir, calificándolo como adecuado (61).

Instrumento II: Cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales del profesional de enfermería

Fue validado mediante el juicio de experto donde los 5 especialistas concluyeron que es aceptable y puede ser aplicado (62)

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento I: Cuestionario de estrés laboral

La fiabilidad se obtuvo mediante una prueba piloto de 25 participantes que forman parte de la muestra y para los 32 que elementos se obtuvo una consistencia interna de 0.70 y Alfa de Cronbach de 0.80 (61).

Instrumento II: Cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales del profesional de enfermería

Para obtener su confiabilidad se optó por la prueba piloto en 30 encuestados que participan en el estudio. Alfa de Cronbach reportó 0.70, lo cual se considera aceptable según los criterios establecidos por Nunnally y Bernstein, quienes indican que un valor igual o superior a 0.70 es suficiente para estudios exploratorios. Dado que el instrumento alcanzó este nivel de fiabilidad, no fue necesario realizar ajustes sustanciales en la escala. No obstante, se

efectuó una revisión de redacción y coherencia en algunos ítems menores para mejorar la comprensión por parte de los participantes y adaptar el lenguaje al contexto hospitalario específico del estudio (62).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La recopilación de datos se llevará a cabo una vez se cuente con la autorización formal del Comité de Ética de la Universidad y la aprobación correspondiente de la jefatura del Hospital Regional Rezola. En todo momento será garantizado el cumplimiento de los principios éticos que regulan las investigaciones con seres humanos. Se proporcionará información clara y completa sobre los objetivos y alcances del estudio a los participantes. Solo se incluirá a quienes otorguen su participación voluntaria. Esta etapa se desarrollará en coordinación con la persona responsable del servicio del centro quirúrgico, buscando siempre minimizar cualquier interrupción. El proceso de recolección será ágil y tomará entre 15 y 20 minutos por participante. Se emplearán formularios impresos y la aplicación del instrumento será supervisada cuidadosamente.

Para el análisis, se solicitará a la jefatura del Centro Quirúrgico y jefe de RRHH del Hospital, la lista oficial del personal de enfermería activo, especificando su área de asignación y antigüedad laboral. Esta información permitirá verificar que los participantes trabajen efectivamente en el centro quirúrgico y cuenten con seis meses o más de experiencia profesional. Asimismo, solo serán incluidos aquellos licenciados en enfermería que firmen voluntariamente. Durante la recolección de datos, se verificará que los participantes se encuentren en funciones activas (es decir, no estén de vacaciones ni con licencia médica) y que completen en su totalidad los instrumentos aplicados.

El procesamiento de los datos se desarrollará de manera ordenada y cuidadosa. En primer lugar, se procederá con la codificación de los cuestionarios. Posteriormente, los datos serán registrados en una base Microsoft Excel 2021, estos serán trasladados al SPSS v- 25.0 para su análisis.

Posteriormente, aplicarán técnicas estadísticas descriptivas para representar los resultados mediante frecuencias y porcentajes. Asimismo, se emplearán pruebas inferenciales como Pearson o Rho de Spearman, según la naturaleza de los datos. En caso de que las variables cuantitativas presenten una distribución normal, se utilizará la correlación de Pearson; mientras que, si los datos no cumplen con los supuestos de normalidad o se trata de variables ordinales, se aplicará el coeficiente Rho de Spearman. Este procedimiento garantizará contrastación de hipótesis planteadas, asegurando un análisis riguroso y coherente.

3.9. Aspectos éticos

Se respetarán los principios éticos fundamentales. A los participantes se les explicarán claramente los objetivos, el procedimiento y sus derechos. Solo tras resolver sus dudas y confirmar su comprensión, firmarán el consentimiento informado. La participación será voluntaria, sin presión ni condicionamiento.

Autonomía:

Este principio se mantendrá como prioridad durante todo el proceso. Se garantizará que cada participante decida libremente su participación, basada en información clara y completa. Como responsable, me comprometo a respetar esa decisión. Para ello, se entregará un consentimiento informado que deberán leer y firmar, una vez comprendido.

Beneficencia:

Durante el desarrollo de la investigación, se actuará siempre en beneficio de los participantes, buscando que su experiencia en el estudio sea positiva y que no enfrenten molestias innecesarias. Se tomará especial cuidado en proteger su bienestar en todo momento.

No Maleficencia:

Se ejecutará con responsabilidad y sensibilidad, cuidando que ninguna acción genere daño físico, emocional o psicológico a los participantes. Se adoptarán todas las medidas necesarias para prevenir cualquier riesgo, priorizando siempre el bienestar de quienes participen. La investigación se enfocará en garantizar que los beneficios del estudio sean mayores que cualquier posible incomodidad, respetando en todo momento cada persona involucrada.

Justicia:

Se garantizará una distribución justa de los beneficios y riesgos, respetando los derechos de cada individuo. Además, se prestará especial atención a no excluir ni perjudicar a ningún grupo, promoviendo así un trato justo e igualitario.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

TAREAS	2024					2025
	agosto	setiembre	octubre	noviembre	diciembre	enero
Clasificación de la problemática						
Estudio de la bibliografía						
Descripción del entorno problemático						
Problema y objetivos						
Elaboración de la justificación y alcance del estudio						
Desarrollo del sustento teórico						
Formulación de supuestos o hipótesis						
Diseño de la metodología						
Organización de las actividades administrativas						
Elaboración de anexos						
Presentación ante el Comité de Ética						
Defensa del proyecto de investigación						

4.2. Presupuesto

	Categoría	Medida	Cantidad	Costo (Soles)	
				Precio por unidad	Total
	Digitación	Página	150	2.00 S.	300.00 S.
	Internet	Horas	200	2.00 S.	400.00 S.
Servicios	Encuadernación	Unidad	06	20.00 S.	120.00 S.
	Viático	Unidad	20	20.00 S.	400.00 S.
	Movilidad	Unidad	20	5.00 S.	100.00 S.
	Subtotal				1.320.00 S.
	Papel bond	Resma	01	100.00 S.	100.00 S.
	Bolígrafo	Unidad	05	2.00 S.	10.00 S.
Utensilios materiales	Archivadores	Docena	04	20.00 S.	80.00 S.
	Memoria USB	Unidad	01	100.00 S.	100.00 S.
	Subtotal				290.00
N°	ÍTEMS				COSTO (Soles)
1	Servicios				1.320.00 S.
2	Recursos materiales				290.00 S.
TOTAL					1610.00 S.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones físicas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico? ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico? ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico? ¿Qué relación existe entre la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones físicas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. Determinar la relación que existe entre la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis general H1= Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025. HO= No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025.</p> <p>Hipótesis específicas HE1= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones físicas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. HE2= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones emocionales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. HE3= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones cognitivas del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico. HE4= Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión reacciones conductuales del estrés laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del centro quirúrgico</p>	<p>Variable I Estrés laboral</p> <p>Dimensiones Reacciones físicas Reacciones emocionales Reacciones cognitivas Reacciones conductuales</p> <p>Variable II Relaciones interpersonales del profesional de enfermería</p> <p>Dimensiones Comunicación Actitudes Trato</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Método Hipotética-deductiva</p> <p>Enfoque Cuantitativa</p> <p>Diseño No experimental Correlacional Transversal</p> <p>Población y muestra 80 Licenciados en Enfermería del centro quirúrgico del Hospital Regional Rezola de Cañete, 2025.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1. Cuestionario de Estrés laboral

Instrucciones: Se presentan una serie de preguntas. Por favor, elija la opción que mejor represente su opinión marcando con una "X" la alternativa correspondiente.

Escala

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Con relativa frecuencia	Con mucha frecuencia

Información general:

Edad: _____

Género: _____ Estado civil: _____

Tiempo de servicio: _____ Régimen de trabajo: Nombrado: () Contratado ()

Horas laboradas en el mes: más de 150 H () 15H ()

Presenta sobrecarga laboral: Si () No ()

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: FÍSICAS					
1. Falta de apetito					
2. Deseo frecuente de suspirar, presión en el pecho o sensación de falta de aire					
3. Latidos acelerados					
4. Incremento del apetito o mayor necesidad de comer					
5. Náuseas, mareos o sensación de desequilibrio					
6. Sensación de hormigueo o adormecimiento en manos, rostro, entre otras áreas					
7. Malestar estomacal o dolor en la zona abdominal					
8. Cefalea					
9. Reducción del deseo sexual					
10. Necesidad aumentada de dormir					
11. Cansancio extremo o sensación constante de fatiga					
12. Necesidad frecuente de orinar					
13. Episodios de diarrea					
14. Incremento del deseo sexual					
15. Problemas para conciliar el sueño					
DIMENSIÓN: EMOCIONALES					
16. Sensación de tristeza o estados depresivos					
17. Mayor energía o disfrute de la situación					
18. Sensación de inquietud o temor a enfermar					
19. Mayor irritabilidad o tendencia a la agresividad					
20. Ansiedad o predisposición al miedo y preocupaciones					
DIMENSIÓN 3: COGNITIVAS					

21. Evadir el problema pensando en otras cosas					
22. Intento de mantener la calma a través del razonamiento					
23. Buscar culpables o responsabilizar a otros					
24. Querer estar en soledad					
25. Deseo de compañía o de recibir orientación					
DIMENSIÓN 4: CONDUCTUALES					
26. Dificultad para relajarse					
27. Temblores, movimientos involuntarios o espasmos musculares					
28. Aumento en la realización de actividades					
29. Abandono de actividades habituales					
30. Conductas repetitivas como rascarse, morderse las uñas y frotarse					
31. Consumo de sustancias como bebidas, cigarrillos, chicles y pastillas					
32. Necesidad de verificar constantemente que todo esté en orden					

Instrumento 2. Cuestionario para evaluar las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico

Instrucciones para completar el cuestionario:

1. Lea cada pregunta con atención antes de responder.
2. Seleccione la opción que mejor refleje su comportamiento o percepción en el entorno laboral.
3. Marque su respuesta con una "X" en la alternativa elegida.
4. Asegúrese de responder todas las preguntas sin omitir ninguna.
5. Conteste con honestidad, pues no existen respuestas buenas o malas.
6. Al finalizar, revise cuidadosamente sus respuestas antes de entregar el cuestionario.

Escala

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN					
1. Cuando tengo un desacuerdo con una compañera, ella está dispuesta a solucionarlo lo antes posible.					
2. Si necesito expresar algo, mi colega me escucha sin incomodarse, incluso si está ocupada.					
3. Mis colegas captan con rapidez lo que quiero comunicar.					
4. Al compartir un problema con una compañera, ella muestra interés por lo que le comento.					
5. Conversar sobre mis preocupaciones me hace sentir aliviada.					
6. En el servicio, los colegas saben cuándo guardar silencio y escuchar si alguien lo necesita.					
DIMENSIÓN 2: ACTITUDES					
7. Aunque haya diferencias de opinión, se mantiene el respeto entre el equipo de trabajo					
8. Frente a una dificultad, mis compañeras tratan de ponerse en mi lugar y comprender cómo me siento					
9. Es sencillo empatizar con mi compañera y entender su manera de actuar.					
10. Cuando alguna enfermera comete un error, las demás le brindan apoyo para que no se repita					
11. Si una enfermera enfrenta una dificultad, es escaso el interés de sus compañeras por brindarle ayuda					
12. Algunas colegas critican negativamente a sus compañeras cuando estas no están presentes					

DIMENSIÓN 3: TRATO					
13. Las enfermeras del servicio saludan con cortesía a sus compañeras al llegar					
14. Algunas colegas no agradecen cuando se les hace un favor					
15. Al pedir algo, mis compañeras suelen utilizar expresiones de cortesía como “por favor”					
16. Las enfermeras actúan con humildad.					
17. Las enfermeras del servicio felicitan a sus compañeras en su cumpleaños					
18. Cuando una compañera está sobrecargada de trabajo, las demás le brindan ayuda sin que se lo pidan					

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : Pacheco Santos, Karol Stefany

Título : Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025.

Propósito del estudio:

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “**Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025**”. Este es un estudio desarrollado por **Pacheco Santos, Karol Stefany** investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, El propósito de este estudio es “**Determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del hospital regional Rezola de Cañete, 2025**”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

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

La encuesta puede demorar unos 15 a 20 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán 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 mostrará 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 de las encuestas, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio si perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o

molestia, no dude en preguntar al personal de estudio. Puede comunicarse con, Pacheco Santos, Karol Stefany al número de teléfono XXXXXX o al comité que, valido el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del comité de ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +510 924 569 790 *E-mail*: comité.etica@uwiencr.edi.pe.

CONSENTIMIENTO

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

Participante

Nombre:

DNI:

Investigadora

Nombre:

DNI:

Anexo 4 : Reporte de similitud de Turnitin

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	8%
2	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	3%
3	Universidad Wiener on 2025-02-28 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-02-20 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-09-24 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	<1%