



**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 los profesionales de enfermería
del centro quirúrgico de un hospital público de Lima 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Gonzales Nolasco, Magaly


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2168-982X>

Asesora: Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2987-7749>

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, Lic. GONZALES NOLASCO, MAGALY egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico. Estrés laboral y relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima 2025 Asesorado por el docente: Magdalena Petronila Rojas Ahumada, DNI 06152053. ORCIDoid:0000-0003-2987-7749, tiene un índice de similitud de (15) (Quince) % con código: oid:14912:487640601 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
 GONZALES NOLASCO, MAGALY
 DNI: 45810563



.....
 Magdalena Petronila Rojas Ahumada
 DNI: 06152053

Lima, 27 de agosto de 2025

DEDICATORIA:

A Dios por iluminarme y brindarme fuerza de preservar. A mi madre por su apoyo incondicional en mi trayectoria tu ejemplo de perseverancia me ha inspirado a nunca rendirme, a mi padre que me ilumina en mi caminar. A mi esposo por su cariño y afecto, a Mathias mi hijo, por ser la mayor fuente de inspiración y la razón que me impulsa a seguir avanzando.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco eternamente a Dios por brindarme la vida, bienestar. A la Universidad Norbert Wiener, escuela de Enfermería a los maestros de la especialidad por bríndame una formación con excelencia. A la Mg. Magdalena Rojas, quien con su asesoría pude concluir este trabajo académico. Y a todos mis familiares por su apoyo incondicional a mi persona por el gran compromiso de avanzar mediante mis conocimientos y sabiduría para hacer realidad una de mis grandes metas de ser enfermera especialista en el área de centro quirúrgico.

Jurado

Presidente: Dr. Jose Gregorio Molina Torres
Secretario : Mg. Juan Esteban RojasTrujillo
Vocal : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

ÍNDICE

Caratula.....	i
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
1. PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento de Problema.....	1
1.2 Formulación de problemas.....	3
1.2.1 Problema generales.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivo de la investigación.....	3
1.3.1 Objetivo generales	3
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificaciones de la investigación	4
1.4.1 Teóricos	4
1.4.2 Metodológicos	4
1.4.3 Prácticas.....	5
1.5 Delimitación de la investigación	5
1.5.1 Temporales	5
1.5.2 Espaciales	5
1.5.2 Población o unidad de análisis.....	5
2. MARCO TEÓRICOS	6
2.1 Antecedente.....	6
2.1.1 Internacional	6
2.1.2 Nacional.....	7
2.2 Base teórica	9
2.2.1 Variable 1: Estrés Laboral	9
2.2.2 Variable 2: Relación Interpersonal.....	11
2.3 Formulación de hipótesis	14
2.3.1 Hipótesis generales	14
2.3.2 Hipótesis específica	14
3. METODOLOGÍA.....	15

3.1. Métodos de la investigación.....	15
3.2. Enfoques de la investigación.....	15
3.3. Tipos de investigación.....	15
3.4. Diseños de la investigación.....	15
3.5. Población, muestra y muestreo.....	16
3.5.1 Población.....	16
3.5.2 Muestreo.....	16
3.5.3 Muestra.....	17
3.6. Variables y operacionalización.....	18
3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	19
3.7.1. Técnicas.....	19
3.7.2. Descripción de instrumento.....	19
3.7.3. Validación.....	20
3.7.4. Confiabilidad.....	20
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	21
3.9. Aspecto ético.....	21
4. ASPECTO ADMINISTRATIVO.....	23
4.1 Cronogramas.....	23
4.2 Presupuestos.....	24
5. Referencia.....	25
Anexos.....	32
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	33
Anexo 2: Instrumentos.....	34
Anexo 3: Consentimiento informado en un estudio de investigación.....	39

RESUMEN

Los profesionales de la salud en la actualidad enfrentan mucho estrés laboral, especialmente en entornos altamente demandantes como los centros quirúrgicos. Las enfermeras, como pieza fundamental en la atención hospitalaria, están constantemente expuestas a situaciones de alta presión, carga emocional y responsabilidades que pueden afectar su bienestar físico y psicológico. En este contexto, la calidad de la relación interpersonal entre el personal de enfermería y otro miembro del equipo de trabajo adquiere una relevancia crucial, ya que influye en el ambiente laboral, la satisfacción en el trabajo y la efectividad profesional. El objetivo fue determinar la relación entre estrés laboral y la relación interpersonal en la enfermera. Se trabajará con una población y una muestra compuesta por 65 enfermeros. La metodología utilizada será cuantitativo, aplicado y no experimental. La técnica adoptada será encuestas y se utilizarán cuestionarios para recolectar datos. Para obtener los resultados, se llevará a cabo con análisis estadísticos utilizando el programa SPSS, con niveles de confianzas del 95% y márgenes de errores estadístico del 5%. La hipótesis se evaluará de la siguiente manera: si el valor de "p" es inferior al 5% ($p < 0.05$), se aceptará H_0 . Se utilizará la prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para la contratación de hipótesis. Se utilizará estadísticas descriptivas para encontrar frecuencia absoluta y en estadísticas inferencial que permita ver la relaciones entre las variables y dimensiones correspondientes.

Palabras claves: Estrés laboral, relaciones interpersonales, enfermería.

ABSTRACT

Workplace stress is one of the most common and significant problems facing healthcare professionals today, especially in highly demanding environments such as surgical centers. Nurses, as a fundamental component of hospital care, are constantly exposed to high-pressure situations, emotional burdens, and responsibilities that can affect their physicals and psychologicals well-beings. In these contexts, the quality of interpersonal relationships between nursing staff and other members of the healthcare team takes on crucial importance, as it directly influences the work environment, job satisfaction, and professional performance. The objective of this study was to determine the relationship between work-related stress and interpersonal relationships among nurses in the Surgical Center. The study will focus on a population and sample of 65 nurses. The methodology used will be, quantitative, applied, and non-experimental. Surveys will be used to collect data, and questionnaires will be used to obtain the results. Statistical analysis will be conducted using SPSS software, with a 95% confidence intervals and a 5% margins of errors. The hypothesis will be evaluated as follows: if the "p" value is less than 5% ($p < 0.05$), H_0 will be accepted. The nonparametric test (Spearman's Rho) will be used for hypothesis testing. Descriptive statistics will be used to determine absolute frequencies, and inferential statistic will be used to identify the relationships between the variables and corresponding dimensions.

Keywords: burnout syndrome, jobs satisfactions, nursing

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento de problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés en el trabajo es una reacción física que tiene el cuerpo frente a problemas o situaciones complicadas en el entorno laboral (1). Los profesionales de la salud frecuentemente enfrentan estrés laboral, el cual afecta su bienestar físico y mental, así como su desempeño y sus interacciones sociales con otros enfermeros (2).

En todo el mundo, el estrés laboral se reconoce como una enfermedad grave que afecta a las personas específicamente las enfermeras del centro quirúrgico, el estrés genera inestabilidad en la capacidad de las personas para cubrir las demandas del entorno y cuando esto ocurre, conlleva a graves consecuencias que afectan la salud y las malas relaciones interpersonales entre las enfermeras (3).

La OMS junto con la Organización Internacional del Trabajo indica que el estrés en el trabajo proviene de varios factores, entre los cuales se encuentra el riesgo psicosocial; Conceptualizado como interacciones con el entorno de un empleado, las condiciones laborales, las necesidades y factores personales externos que influyen en la salud, la productividad, las satisfacciones laborales y la relación interpersonal (4).

Además, en el 2023 la encuestadora Gallup realizó un estudio en 160 países, donde determinó que el 44% de las enfermeras del área quirúrgica han experimentado alto niveles de estrés, el estrés laboral se ha incrementado durante los últimos 10 años y es causado por riesgos que se presenta frecuentemente durante sus labores, las cuales influyen significativamente en el desempeño y relación interpersonal en las enfermeras (5).

En el contexto de Latinoamérica, en el 2022 en Chile se mencionó que, las enfermeras del área quirúrgica presentaron un 28,4 % de alto nivel de estrés laboral, esto es ocasionado

por la complejidad de sus labores y el ambiente de trabajo donde realizan varias responsabilidades; así mismo la exposición a factor de riesgo originan estrés laboral, la cual trae como consecuencia malas relaciones interpersonales entre enfermeras y mala atención hacia los pacientes (6).

En 2021, en Colombia, se evidenció que un 66% de las enfermeras experimentó un alto grado de estrés. Este estrés se originó en parte por el temor al fracaso en su trabajo, que alcanzó un 34.6%. Otro aspecto que contribuyó fueron las relaciones interpersonales entre las enfermeras, que representaron un 25.3%. Además, la administración y la capacidad para entender a un nuevo grupo llegó a un 22.1%, mientras que la falta de personal para realizar correctamente las funciones en el departamento de cirugías se ubicó en un 19.7% (7).

En el Perú, en 2023, un grupo combinado de la OPS y la OMS llevó a cabo estudios en el Hospital San Bartolomé y el Hospital San Martín II-1. Los hallazgos mostraron que existía una alta presencia de estrés laboral entre enfermeras que trabajaban en centro quirúrgico. Se destacó que estas enfermeras enfrentaban riesgos debido a malas condiciones, lo que afectaba las relaciones interpersonales (8).

En el Perú, las enfermeras que trabajan en quirófanos tienen gran carga laboral, por lo que muchas veces experimentan estrés laboral, lo que genera irritabilidad, mal humor, fatiga, apatía y conflictos que afectaban las relaciones interpersonales entre las profesionales; El factor laboral provoca estrés en las enfermeras principalmente las mujeres, que no sólo tienen que asumir labores profesionales sino también llevan consigo una carga familiar (9).

El estrés en el trabajo es ocasionado por las horas extras, la jornada laboral, la falta de material e insumos y las condiciones de trabajo, esto afecta significativamente las relaciones interpersonales. Con el fin de apoyar el bienestar mental de los trabajadores de enfermería, es importante reducir los peligros que podrían resultar en problemas de salud mental como la

ansiedad, la depresión y el estrés; a través de planes de estudio y/o programas del buen manejo del estrés laboral (10).

Las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima se encuentran estresadas, por la falta de recurso, falta de equipamientos, número reducidos de cama y números reducido de enfermeras, por lo que afecta la atención a los pacientes. Las enfermeras que experimentan estrés laboral presentan deterioro de la salud física, mental y social, lo que afecta la relación interpersonal y la productividad; por lo que, es necesario llevar a cabo este estudio para reunir información que permita tomar decisiones y crear un plan que ayude a manejar el estrés en el trabajo y mejorar las relaciones entre las enfermeras.

1.2 Formulación de problemas

1.2.1 Problema generales

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en la enfermera del Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima,2025?

1.2.2 Problema específico

- ¿Cómo se relaciona las dimensiones laborales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico?
- ¿Cómo se relaciona las dimensiones sociales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico?
- ¿Cómo se relaciona las dimensiones relacionales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico?

1.3 Objetivo de la investigación

1.3.1 Objetivo generales

Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.

1.3.2 Objetivo específico

- Identificar la relación entre las dimensiones laborales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.
- Identificar la relación entre dimensiones sociales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.
- Identificar la relación entre dimensiones relacionales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.

1.4 Justificaciones

1.4.1 Teóricos

El Estrés Laboral de las enfermeras se sustenta en la Teoría de Callista Roy y la Relaciones Interpersonales se sustenta en la teoría de relaciones interpersonales de Hildegard E Peplau. Este trabajo es relevante, dado que actualmente se está incrementando el personal de enfermería con enfermedades productos del estrés y la ansiedad, además en los centros quirúrgicos no se disponen de trabajos de investigación relacionados al estrés laboral y relaciones interpersonales en las enfermeras, por lo que esta investigación va ser una fuente de conocimiento y va servir de base para futuras investigaciones. La investigación se realizará para determinar el problema del estrés laboral que ocurre en un centro quirúrgico y su impacto en las relaciones interpersonales.

1.4.2 Metodológicos

Se llevará a cabo utilizando un estudio cuantitativo y un nivel de correlación, con un alto estándar científico. Se emplearán herramientas que han sido comprobadas y son confiables para medir tanto el estrés en el trabajo como las relaciones entre personas. Además, los datos recolectados serán útiles para validar el instrumento en la población de enfermero, quienes son susceptibles al estrés laboral, y también contribuirán a mejorar sus relaciones interpersonales y su rendimiento profesional.

1.4.3 Prácticas

Los hallazgos de esta investigación servirán para establecer las mejores estrategias en los quirófanos, lo que ayudará a gestionar o reducir el estrés laboral y a mejorar las interacciones entre las enfermeras. Además, se enviará esta información a los administradores del hospital para que implementen medidas de prevención que aseguren el bienestar tanto de las enfermeras como la atención al paciente.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Temporales

Se elaborará de febrero 2025 a Julio 2025, donde se recopilará datos.

1.5.2 Espaciales

Se elaborará en el área quirúrgica de un Hospital Público de Lima.

1.5.2 Población

Será las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima.

2. MARCO TEÓRICOS

2.1 Antecedente

2.1.1 Internacional

Tafoya y Keb (11) en el año 2020, desarrollaron un estudio en México: El objetivo de este estudio fue examinar cómo el estrés laboral y las relaciones personales afectan a las enfermeras quirúrgicas en el sureste de México, especialmente durante la crisis de salud. Se utilizó enfoques cuantitativos, descriptivo y transversal, y el grupo estudiado estuvo compuesto por 82 enfermeras con especialización en cirugía. Los resultados indicaron que la media de las variables relacionadas con enfermedades mentales de 15.06, con desviaciones de 9.53 y un rango que osciló entre 3 y 9. Asimismo, se observó que el 69.52% de las participantes mostró síntomas de problemas mentales, de los cuales el 29.27% tenía dificultades mentales leves y el 1.21% reportó síntoma severo. Como conclusión la salud mental de la enfermera quirúrgicas estuvo comprometida en el Covid 19 lo que sugiere que los cambios provocados por la crisis de salud afectaron profundamente su bienestar emocional.

Castro (12) en el año 2022, desarrolló un estudio en México: El objetivo fue Determinar la relación entre el nivel de estrés y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que labora en el área quirúrgica. Metodología: Este estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra fue enfermeras que trabajan en el Instituto Mexicano del Seguro Social, específicamente en áreas de cirugía. Se eligió un muestreo no probabilístico por conveniencia. Resultados: La mayoría de los participantes eran mujeres, la mayoría casadas, con título universitario o especialización, y que laboran en el turno de la mañana. El nivel de estrés de la enfermería fue leve y satisfacciones en el trabajo se consideró moderada. Conclusión: A medida que el nivel de satisfacción laboral de la enfermera aumenta al emplear sus habilidades, el estrés tiende a disminuir.

Guzmán et al. (13) en el año 2022, desarrollaron un estudio en Ecuador. El objetivo de esta investigación fue explicar el nivel del estrés y su impacto en el personal de enfermería en

el área de cirugía. Métodos: Se realizó una búsqueda de información descriptiva en múltiples bases de datos científicas como Google Scholar, Medline, PubMed, Lilacs, Scielo, Redalyc y Elsevier, empleando términos vinculados como estrés laboral, enfermería quirúrgica y enfermería. Resultados: La mayoría de las investigaciones analizadas indicaron que el estrés que enfrentan los enfermeros en el ámbito quirúrgico es elevado. Esto se relaciona con un desequilibrio entre los factores personales y los profesionales, destacándose un entorno laboral inadecuado y una carga de trabajo excesiva. Es fundamental enfatizar la importancia de garantizar el bienestar del personal de salud para mejorar su desempeño laboral, logrando una armonía entre su labor y la atención a los pacientes. Esto asegura que puedan desarrollar sus tareas de manera óptima dentro del hospital. Conclusiones: Los niveles de estrés en los enfermeros que trabajan en el área quirúrgica son bastante altos, lo que provoca tanto cansancio físico como emocional, no solo en aquellos que llevan un tiempo en el puesto, sino también en los profesionales nuevos, afectando de manera significativa su salud y su capacidad para realizar sus tareas.

2.1.2 Nacional

Palomino (14) en el año 2022, Desarrolló una investigación en Lima-Perú: El propósito fue identificar la relación entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que trabajan en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022. Enfoque cuantitativo, transversal y correlacional; la muestra fue 60 enfermero. Para obtener información, se realizó una encuesta, y las herramientas utilizadas fueron cuestionarios que contenían 25 preguntas y una prueba extra con 57 preguntas. En los resultados, se evidenció una relación entre las dos variables, indicando que el estrés en el trabajo está vinculado con las interacciones entre las personas. La conclusión indica que hay una relación inversa y moderada entre ambas variables, lo que sugiere que, a medida que aumenta el estrés laboral, las relaciones

interpersonales empeoran, o también se puede ver que al reducir el estrés en el trabajo, las relaciones con los demás mejoran.

Sunción et al. (15) en el año 2021, desarrollaron un estudio en Moyobamba -Perú: El objetivo de este estudio fue examinar 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. El estudio fue de carácter básico, descriptivo y relacional. La selección abarcó a 19 enfermero. Se llevaron a cabo encuestas y se utilizó un cuestionario. Los resultados, respecto al estrés en el trabajo, el 73,7% lo considera tolerable, mientras que el 26,3% no. La proporción de las estrategias para manejar el estrés es moderada en un 73,7%, buena en un 21,1% y deficiente en un 5,3%. La organización tiene una estructura que se vincula considerablemente con las estrategias de manejo, observándose una relación positiva débil a moderada. Se llegó a la conclusión de que no hay una conexión notable entre el estrés en el trabajo y las formas en que los enfermeros manejan esa situación.

Castillo (16) en el año 2020, desarrolló un estudio en Lima-Perú: El objetivo de este estudio fue examinar cómo se relacionan las enfermeras entre sí y el impacto del estrés en su trabajo en el área quirúrgica de un hospital público en Lima durante el año 2020. Se utilizaron diferentes metodologías de investigación, tales como enfoques cuantitativos, descriptivos, correlacionales, básicos, transversales y no experimentales. La muestra incluyó a 80 enfermeras. Se encontraron resultados que indican una relación positiva significativa. Se llegó a la conclusión de que la eficacia de la comunicación afecta la satisfacción en el trabajo; es decir, si la comunicación mejora, la satisfacción laboral también tiende a aumentar.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Estrés Laboral

2.2.1.1. Conceptualización.

El trabajo puede generar un estrés considerable que impacta negativamente la salud mental de un individuo. Esta situación provoca diferentes respuestas emocionales, mentales, físicas y de comportamiento ante problemas. Cuando las demandas laborales exceden las capacidades personales y profesionales, se inicia un estado que se manifiesta con altos niveles de ansiedad y preocupación, junto a una constante sensación de no poder manejar la situación (17).

2.2.1.2. Teorías de Estrés Laboral.

La Teoría de Callista Roy, o Modelo de Adaptación de Roy (RAM), plantea que las reacciones de las personas son adaptaciones que ayudan a sobrevivir, crecer y, en muchas ocasiones, reproducir comportamientos. Este modelo se presenta como una herramienta clave para entender la función de la enfermería y las acciones que se pueden realizar para reducir los mecanismos de estrés. Así, se puede afirmar que este modelo podría ser una estrategia efectiva para bajar el estrés (18).

2.2.1.3. Principales autores de concepto moderno de Estrés Laboral.

En 1974, Selye la definió como una reacción no específica del organismo ante cualquier necesidad. De manera similar, la psicología industrial y organizacional la interpreta como respuestas fisiológicas, psicológicas o conductuales que se presenta cuando un individuo siente que no puede controlar lo que percibe en su entorno laboral. (19).

Según la OMS define el estrés como un estado de respuesta del cuerpo a estímulos internos o externos que desafían o amenazan el equilibrio normal del individuo (20)

2.2.1.4. Características de Conocimientos de Estrés Laboral.

Las características del estrés laboral son diversas:

Una de las más comunes es la falta de organización. Aquellas personas que experimentan este tipo de presión suelen encontrar dificultades para planificar y gestionar su tiempo de manera eficiente. Esta situación puede llevar a una sobrecarga de trabajo y a una sensación de pérdida de control (21).

Síntomas físicos: El estrés en el trabajo que no es constante puede aparecer de muchas maneras físicas. Esto incluye síntomas como cefaleas, rigidez en los músculos, cansancio y problemas para dormir (21).

Falta de control. Las personas que experimentan estrés laboral intermitente a menudo sienten que no tienen suficiente control sobre su trabajo, lo que puede generar sentimientos de impotencia y frustración (21).

Ansiedad. El estrés en el trabajo que no es constante puede provocar ansiedad, la cual influye negativamente en la habilidad de las personas para trabajar de forma efectiva. Los que se encuentran en esta situación de estrés tienden a ser más susceptibles a la irritabilidad y a presentar síntomas de depresión. Esto no solo impacta su desempeño en el trabajo, sino que también afecta sus relaciones con los demás (21).

Demasiado preocupación. Las personas que experimentan estrés laboral intermitente suelen experimentar una preocupación excesiva por su trabajo, lo que puede hacer que piensen constantemente en él, incluso fuera del horario laboral (21).

2.2.1.5. Dimensión de Estrés Laboral.

Dimensión N°1 Laborales:

Uno de los grupos laborales más propensos al estrés en su trabajo son las enfermeras, especialmente las que trabajan en quirófano. Este grupo se enfrenta a varios factores de riesgo en el entorno laboral que pueden causarles estrés. Entre estos factores se encuentran la

naturaleza del trabajo, las altas responsabilidades, la confusión y el conflicto en sus funciones, así como la forma en que interactúan socialmente y el ambiente de trabajo (22).

Dimensión N°2 Sociales:

El estrés se ha vuelto un problema común de salud que afecta significativamente la vida de los empleados. Las influencias psicosociales que provienen de la interacción entre la persona y su ambiente laboral, junto con las exigencias, situaciones y organización del trabajo, pueden influir de manera importante en el bienestar y la satisfacción en el trabajo (23).

Dimensión N°3 Relacionales:

En los últimos años, las demandas y presiones del entorno profesional han llevado a muchas personas a modificar su ritmo de vida. Esta situación genera una diversidad de estados emocionales que impactan la estabilidad mental, dificultando, en ocasiones, el desempeño efectivo de sus responsabilidades y perjudicando las relaciones familiares. Se ha convertido en uno de los síndromes más comunes que ocurren en el ambiente laboral y provoca sentimientos de estrés tanto físico como mental que pueden surgir en situaciones difíciles, razón por la cual las personas perciben las situaciones estresantes de manera diferente dependiendo de factores como la edad y la cultura social (24).

2.2.2 Variable 2: Relaciones Interpersonales

2.2.2.1. Conceptualización de Relaciones Interpersonales.

Las conexiones entre personas son los lazos que se forman, los cuales se destacan por la confianza, el respeto, la preocupación real, la comprensión y la amistad. Estas relaciones crean amistades y son pruebas profundas del carácter. Su interacción se mantiene constante, ofreciendo a cada persona la posibilidad de ayudar a la otra, creando un intercambio en el que se espera un trato recíproco. De esta manera, se cultiva un bien común que enriquece a ambos (25).

2.2.2.2. Teorías de práctica de Relaciones Interpersonales.

La teoría de Hildegard E Peplau, es considerada una de las teorías más relevantes en el campo de la enfermería, que se aplica hoy en día durante las prácticas clínicas. Esta teoría destaca la importancia de las relaciones terapéuticas que se establecen entre el enfermero y el paciente, con el fin de ofrecer atención médica de gran calidad. Para llevar a cabo la teoría de Peplau en la práctica diaria, es fundamental identificar las necesidades individuales de cada persona, mantener una comunicación clara, trabajar junto a otros profesionales de la salud y fomentar un entorno terapéutico adecuado (26).

2.2.2.3. Principales autores y precursores de Relaciones Interpersonales.

Peplau menciona que las conexiones entre enfermeras y pacientes pueden formarse en diferentes contextos. Se considera que estas interacciones tienen éxito cuando el paciente logra desarrollar su máximo potencial en su propio bienestar y crecimiento, teniendo en cuenta sus limitaciones. La fuerza que guía este proceso es la habilidad de enfermeras y pacientes para conectarse, aprender y evolucionar juntos. En resumen, el objetivo de este modelo de enfermería es promover la salud tanto de los pacientes como de la comunidad, de modo que tanto las enfermeras como los pacientes puedan alcanzar un nivel óptimo de desarrollo personal (27).

2.2.2.4. Características de práctica de Relaciones Interpersonales.

Marín, señala que las relaciones interpersonales se clasifican en:

Relaciones íntimas y superficiales: en estas dinámicas, las personas buscan satisfacer los deseos y sentimientos de los demás. Sin embargo, en una relación superficial, esta conexión no se logra.

Relaciones personales y sociales abarcan la identidad individual y la identidad social, que se desarrollan a través de interacciones y la pertenencia a un grupo.

Relación amorosa: Se compone de tres elementos esenciales: pasión, compromiso e intimidad. Este último, en particular, forma la base de las relaciones profesionales, generando una variedad de responsabilidades. En este contexto relacional, se pueden distinguir diversas interacciones, que incluyen la amistad, la relación apasionada, la relación formal, la relación romántica, así como relaciones superficiales (que combinan pasión y compromiso) y el amor pleno (28).

2.2.2.5. Dimensiones de Relaciones Interpersonales.

Dimensión N°1 Resolución creativa de los problemas

Resolver un conflicto o problema en el trabajo requiere definir claramente el problema, determinar la causa o causas de un problema para encontrar una posible solución, es necesario evaluar la situación para encontrar una solución. Hacer las elecciones adecuadas y ayudar a alcanzar los objetivos (29).

Dimensión N°2 Comunicación:

Es esencial entender la relevancia de la comunicación para aumentar la eficacia y la seguridad en el cuidado de la salud. Es vital que a enfermera mantenga un intercambio claro durante su jornada laboral para asegurar un entorno de trabajo seguro. Las enfermeras, en concreto, tienen un papel crucial al ofrecer atención constante a los pacientes, cuidando no únicamente de sus requerimientos físicos y técnicos, sino también de los emocionales, sociales y espirituales, siempre teniendo en cuenta las demandas del paciente y su familia. Sin embargo, en situaciones de pacientes en estado crítico, la comunicación puede ser difícil, ya que a menudo presentan algún grado de alteración en su conciencia, ya sea por causas

fisiopatológicas o sensoriomotoras, lo que restringe su capacidad de comunicarse y complica la interacción entre enfermeras y pacientes (30).

Dimensión N°3 Trabajo en equipo:

Las labores en conjunto se han vuelto una de las herramientas más esenciales para obtener el éxito. Este enfoque hace que cada miembro sienta que tiene un papel importante en las metas y propósitos de la organización, lo que refuerza los esfuerzos individuales de cada persona y, por ende, mejorando la efectividad de los resultados. Cada persona aporta su propia perspectiva y habilidades, las cuales se integran de manera armoniosa para alcanzar el objetivo común (31).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis generales

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en la enfermera del Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima,2025.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima,2025.

2.3.2 Hipótesis específica

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones laborales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones sociales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones relacionales del estrés laboral con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico

3. METODOLOGÍA

3.1. Métodos de la investigación

Se empleará como método el hipotético deductivo, significa hacer conjeturas y proyecciones que deben ser precisas; es un proceso que inicia con varias declaraciones en forma de hipótesis y tiene como finalidad demostrar que esas hipótesis son incorrectas. De estas hipótesis, se sacan conclusiones que deben ser comparadas con la realidad (32).

3.2. Enfoques de la investigación

Será de enfoque cuantitativo, facilita una gran extensión de los resultados, proporciona un control más exacto sobre los eventos y brinda una visión basada en números y tamaños. Además, proporciona la oportunidad de repetir los estudios con facilidad y se enfoca en aspectos específico de esos fenómenos, lo que facilita también la comparación entre investigaciones similares (33).

3.3. Tipos de investigación

Será de tipo aplicada, dado que permitirá a los investigadores generar conocimiento a través de herramientas, dependerá de conocimientos previos en la teoría y la práctica (34).

3.4. Diseños de la investigación

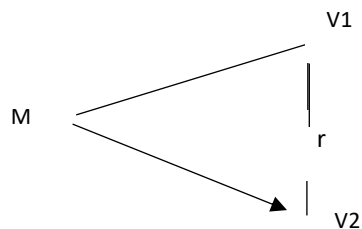
La investigación será de diseño no experimental, La investigación no experimental se lleva a cabo mediante la observación del objeto de estudio, sin intervenir ni manipularlo, ni tampoco intentar controlar las variables de la situación observada (35).

La investigación será de Corte transversal, se describe como una clase de estudio observacional que analiza información de variables recolectadas en un periodo específico, enfocándose en una muestra de población o en un grupo particular que ha sido definido previamente (36).

Será de Nivel o alcance correlacional, El nivel correlacional se clasifica como no experimental y se centra en examinar dos variables. Su objetivo es medir y entender qué tan fuerte es la correlación estadística entre dichas variables (37).

Figura 1

Diagrama de diseño no experimental



M: Enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima

V1: Estrés Laboral

V2: Relaciones Interpersonales

r: Relación entre las variables V1 y V2

Nota: El gráfico ilustra el diagrama de diseño no experimental junto con las variables pertinentes.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

Es el conjunto de elementos que puede abarcar individuos, otras entidades, objetos, eventos, procesos, acontecimientos o conjuntos, en los que se realizará la recopilación de información (32).

En el presente estudio, la población será de 65 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima.

3.5.2 Muestreo

Es un subgrupo de la población, en el cual representan a esta (32).

En el estudio no habrá muestreo, ya que se empleará la totalidad de la población de 65 enfermeras.

3.5.3 Muestra

Corresponde al 100% de la población.

Los criterios de inclusión

- Enfermera que labora en el centro quirúrgico del Hospital.
- Enfermera del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima con contrato vigente en el 2025.
- Enfermera del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima de ambos géneros.
- Profesional de enfermería que haya firmado el consentimiento informado.
- Enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima que aceptan responder el cuestionario.

Criterio de exclusión.

- Enfermera que realiza actividad dentro de cargo administrativo.
- Enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima que no aceptan responder los cuestionarios.
- Enfermera del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima con problemas psicológicos.

3.6. Variable y operacionalización

Variable	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escalas de mediciones	Escalas valorativas (Nivel o rango)
V1: Estrés Laboral	Se trata de un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales que surgen en respuesta a situaciones adversas o perjudiciales relacionadas con el contenido, el entorno laboral o la organización. (38).	Se evaluará utilizando el Cuestionario de Estrés Laboral de Palomino, que examina las siguientes áreas: Laboral, Social y Relacional. Este cuestionario ayudará a establecer el grado de Estrés Laboral que experimentan las enfermeras en el área quirúrgica del Hospital Público de Lima.	Laborales	- Sobrecarga laboral - Infraestructura de trabajo insuficiente - Seguridad en el entorno laboral - Modificaciones en la organización - Interferencias en el rendimiento laboral Acosos Laborales Conflictos de rol	Ordinal	Alto (93 – 125) Medio (59–92) Bajo (25 -58).
V2: Relaciones Interpersonales	Las relaciones interpersonales son aquellas conexiones que se establecen entre persona, caracterizadas por la confianza mutua, el trato cordial, la consideración y la comprensión. Estas interacciones fomentan la amistad y crean espacios de intimidad. La dinámica de estas relaciones es estable, ya que uno de los participantes ofrece beneficios al otro, quien a su vez espera reciprocidad, lo que resulta en un intercambio provechoso para ambas partes (39).	Se evaluará utilizando el Cuestionario de Interacciones Personales de Palomino, que abarca distintas áreas: Solución creativa de problemas, Comunicación y Colaboración en grupo. Este cuestionario permitirá conocer las Interacciones Personales de la enfermera que labora en áreas quirúrgicas del Hospital Público de Lima.	Sociales Relacionales Resoluciones creativas de problema Comunicaciones Trabajos en equipos	- Auto control - Tolerancia - Empatía - Cooperación	Ordinal	Alto (210– 285) Medio (134–209) Bajo (57 -133).

3.7. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se va utilizar para la variable Estrés Laboral será encuestas por medio del cual estará constituido por preguntas correspondientes a la variable y dimensiones; para la variable Relaciones Interpersonales se va utilizar la encuesta, por medio del cual estará compuesta por preguntas donde medirá a la variable y dimensiones correspondientes.

3.7.2. Descripción de instrumento

Los cuestionarios son instrumentos flexibles que se utilizan en diversos tipos de investigaciones. Por ejemplo, sirven para analizar el rendimiento, identificar necesidades y evaluar las percepciones de los ciudadanos sobre asuntos como la inseguridad (32).

a) Instrumento para medir la variable Estrés Laboral

Para la variable Estrés Laboral se utilizará el Cuestionario de Estrés Laboral que fue creado por la OIT-OMS y adaptado por Palomino (40).

El instrumento para el Estrés Laboral está compuesto 25 ítems distribuidas en tres dimensiones: Laboral, que incluye las preguntas del 1 al 19; Social, que abarca las preguntas del 20 al 22; y Relacional, que tiene las preguntas del 23 al 25. La evaluación se divide en tres categorías: “Alto” (con puntuaciones entre 93 y 125 puntos), “Medio” (con puntuaciones de 59 a 92 puntos) y “Bajo” (con puntuaciones entre 25 y 58 puntos). Para llevar a cabo la evaluación, se usará una escala de tipo Likert del 1 al 5.

b) Instrumento para medir la Relaciones Interpersonales

Para la variable Relaciones Interpersonales se utilizará el Cuestionario de Relaciones Interpersonales, que fue creado por Cisneros y adaptado por Palomino (40).

El cuestionario de la variable Relaciones Interpersonales posee 57 ítems, organizadas en tres dimensiones. La primera dimensión, Resolución creativa de problemas, incluye las preguntas del 1 al 29. La segunda dimensión, Comunicación, abarca las preguntas del 30 al 42 y Trabajo en equipo, contiene la pregunta 43 hasta la 57. La medición se categorizará como "Alto" (puntuaciones entre 210 y 285 puntos), "Medio" (puntuaciones entre 134 y 209 puntos) y "Bajo" (puntuaciones entre 57 y 133 puntos). Para realizar la evaluación, se aplicará una escala Likert con 5 opciones.

3.7.3. Validación

Se refiere a cuán preciso y confiable es. En esencia, implica la capacidad del instrumento para medir efectivamente lo que se propone y, a su vez, generar resultados exactos y dignos de confianza (41)

a) Validación de la variable Estrés Laboral

El instrumento de Estrés Laboral fue validado por Palomino (40), en el Perú durante el año 2022, mediante 3 jueces de expertos que calificaron como aplicable el instrumento.

b) Validación de la variable Relaciones Interpersonales

El instrumento de las Relaciones Interpersonales fue validado por Palomino (40), en el Perú durante el año 2022, mediante 3 jueces de expertos que calificaron como aplicable el instrumento.

3.7.4. Confiabilidad

a) Confiabilidad de la variable Estrés Laboral

El instrumento fue medido en su confiabilidad por Palomino, mostrando un Alfa de Cronbach de 0,703 evidenciando que es aplicable.

b) Confiabilidad de la variable Relaciones Interpersonales

El instrumento fue medido en su confiabilidad por Palomino, donde se determinó un Alfa de Cronbach de 0,794.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se coordinará una reunión con el jefe principal, para que nos ofrezca las facilidades necesarias para acceder al Hospital Público de Lima, fijando un día y una hora para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos, que tomará entre 20 y 25 minutos. Antes de emplear los instrumentos, se solicitará a los participantes seleccionados que firmen los consentimientos informados.

Después de reunir los datos, se creará una tabla en Microsoft Excel 2021, que luego se analizará con la ayuda del software estadístico SPSS versión 27. 0.

El estudio de dato descriptivo se mostrará a través de tablas de doble entrada en las cuales se registrarán las frecuencia y porcentaje que sean necesarios. El análisis inferencial se realizará utilizando una prueba estadística que no sigue una distribución normal (Rho de Spearman) para evaluar las hipótesis.

3.9. Aspecto ético

Autonomía: Las enfermeras podrán decidir si desean ser parte de la investigación. Además, tendrán la opción de retirarse en cualquier momento y solicitar que se borre toda la información que hayan entregado con su aprobación.

Justicia: En la selección de las participantes, se considerará a todas las enfermeras, evitando cualquier forma de favoritismo o discriminación. Además, la investigadora no interferirá durante la fase de medición, garantizando que no se produzcan injusticias que pueda dañar la integridad de la enfermera

Beneficencia: El resultado de la investigación aportarán ventajas a las enfermeras, promoviendo formaciones y compartiendo información útil para manejar el Estrés Laboral y mejorar la comunicación entre las enfermeras del área quirúrgica del Hospital Público de Lima.

No maleficencia: Esta investigación no conlleva riesgos físicos, emocionales o sociales que podrían afectar negativamente a los enfermeros que participan en el estudio.

4. ASPECTO ADMINISTRATIVO

4.1 Cronogramas

ACTIVIDADES	2025					
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
Búsquedas de las realidades problemáticas	X					
Identificar de la fuente bibliográfica	X					
Situaciones problemáticas y marcos teóricos	X	X				
Importancias y justificaciones del estudio	X	X				
Planteamiento de problema y objetivo		X				
Enfoques y diseños		X	X			
Población, muestra y muestreo		X	X			
Técnica e instrument de recolecciones de dato		X	X			
Aspecto bioético			X			
Método de análisis de informaciones			X	X		
Aspecto administrativo				X		
Elaborar anexos				X		
Aprobar el proyecto					X	X
Sustentar el proyecto						X

4.2 Presupuestos

Tabla Presupuestos Detallados

	Rubro	Unidad	Cantidades	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computadora	Hoja	500	1.50	750
	Tipecos				
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernar	UU	05	25.00	125
	Viático	UU	65	8.00	520
	Movilidades	UU	170	2.00	340
	Otro				350
	Sub-totales				2835
Material	Hoja bond	Millar	01	30.00	30
	Lapicero	UU	07	3.00	21
	Archivador	Docena	06	18.00	108
	USB	1	01	65.00	65
	Otro				150
	Subtotales				374

Tabla Presupuestos Globales

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicio	2835
2	Recurso material	374
	Total presupuesto	3209

5. Referencia

1. OMS. La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales / Stavroula Leka, Amanda Griffiths, Tom Cox [Internet] Noticias OMS: [consultado el 10 de julio del 2024]. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/42756>
2. OMS. La organización del trabajo y el estrés [Internet] Noticias OMS: [consultado el 11 de julio del 2024]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.
3. Chávez Z. Nivel de estrés y factores socio-laborales del personal de enfermería en el Hospital De Apoyo De Palpa. [Tesis para Licenciatura en Enfermería]Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2022.Disponible en: <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1815/3/4209.pdf>
4. Forastieri V. Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral. Rev Boletín Internacional de Investigación Sindical.2017 Ene;8(1):11-37. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf
5. Gallup. Estado del lugar de trabajo mundial: Informe 2023. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
6. Cuadros K. Salud Ocupacional del personal de enfermería en los Servicios de Salud Público adherido al ISL: una propuesta de herramientas de evaluación de exposición a riesgos en hospitales. Instituto de Seguridad Laboral.2022 Chile.<https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Salud-Ocupacional-del-personaldeenfermeria-en-Servicios-de-Salud-Publico-adherido-al-ISL.pdf>
7. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región

- Caribe Colombiana. 2021. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf>
8. Cieza Y. Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital José Hernán Soto Cadenillas, Chota 2021. [Tesis para maestro en ciencias mención: salud pública]Cajamarca: Universidad Nacional del Cajamarca; 2023.Disponible en:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6235/Tesis%20Yuri%20Cieza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 9. Benites G, Chacaliaza C, Huancahuari J. Factores y Niveles de Estrés Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional de Ica. [Tesis para Licenciada En Enfermería]Ica: Universidad Nacional San Luis Gonzaga Ica; 2021.Disponible en:
<https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/2867/36.pdf>
 10. Puerta G. Estrés y desempeño laboral en los enfermeros del área Covid – 19 del Hospital Regional Docente de Cajamarca. [Tesis para Licenciada En Enfermería]Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2023.Disponible en:
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/6290/Tesis%20Puerta%20P%C3%A9rez%20Gloria%20Stefani.pdf?sequence=4>
 11. Tafoya A, Keb P. Impacto en la salud mental frente al contexto de crisis sanitaria por SARS-CoV-2 en Especialistas de Enfermería Quirúrgica.Rev Enf.2020 Dic;1(45). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7705286>
 12. Castro, C. Nivel de estrés y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que laboran en las áreas de quirófano de Hospitales Generales de Seguridad Social en el estado de Tabasco. 2022. [Tesis para especialidad en centro quirúrgico] Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; 2022.Disponible en:

<https://ri.ujat.mx/bitstream/200.500.12107/5162/1/Cassandra%20Castro%20Capetillo.pdf>

13. Guzmán, S., Toasa, F., Sánchez, M., Yáñez, A, Borja, A. y Chipantiza, M. El Nivel de Estrés del Personal de Enfermería en el Área Quirúrgica. Polo del Conocimiento. 2022; 7(2): p. 1669-1682. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8354934>
14. Palomino J. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022 [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:IP6F9Q6eb2oJ:scholar.google.com/+%22estres+laboral%22++enfermeria+centro+quirurgico&hl=es&lr=lang_es&scisbd=1&as_sdt=0,5 24.
15. 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>
16. 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 Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020.Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev. Investigación en

- Salud Universidad de Boyacá.2021 Abr;8(2). Disponible en:
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>
18. Marriner Tomey A. Modelos y teorías de enfermería. Madrid: Elsevier; 2007, 6a ed. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover&hl=es>
 19. Cortes M. Calidad del cuidado relacionado al estrés laboral del profesional de enfermería servicio de emergencia Hospital III Angamos – Miraflores 2021. [Tesis de magister en Gestión de los Servicios de la Salud]Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
 20. Jiménez M, Albornoz E, Vega V, Jiménez L, Hermida X. Estimación del Estrés Laboral en Personal de Enfermería de Cuidados Críticos del Hospital Quito N°1 de la Policial. Revista Multidisciplinar ciencia Latina.2020 Feb; 6(6),14-18.
 21. Londoño L. Análisis de las características del estrés laboral, según datos sociodemográficos, en el personal de la Corporación Universitaria Lasallista de Caldas Antioquia en el año 2016. Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia. 2019 Set; 17(17).
 22. Rumay D. Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad. [Tesis para Licenciatura en Enfermería] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020.Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/21d4d038-91df-4b8d-baaa-e4ee5e898492/content>
 23. Schultz C, Colet C, Rieth E, Tavares J, Fernández E, Treviso P. La resiliencia y la reducción del estrés laboral en Enfermería. Rev. Latino-Am. Enferma gem. 2022 Abr; 1(30).
 24. Velásquez J, Roman E. Influencia del estrés laboral en el ambiente familiar del personal de enfermería. Rev. Científica Multidisciplinaria. 2019 Jun; 6(1).

- Disponibile en:
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/1716/919>
25. Hernández W, Hinojosa 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/relacionesinterpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
26. D'Antonio P, Beeber L, Sills, G, Naegle M. The future in the past: Hildegard Peplau and interpersonal relations in nursing. *Nursing inquirí.* 2014; 21(4), 311–317. Disponible en:
<https://doi.org/10.1111/nin.12056>
27. Pérez N. Relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas entre los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital regional docente las mercedes, 2019. [Tesis para Licenciatura en Enfermería] Trujillo: Universidad Nacional de Pimentel; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7230/P%c3%a9rez%20Soto%20Neydi%20Liset.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Marín L. El desarrollo de la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los niños de 4 y 5 años del jardín infantil centro de estimulación adecuada sueños y alegrías, en suba Bilbao de la ciudad de Bogotá. [Tesis para Licenciatura en Enfermería] Bogota: Universidad Santo Tomás; 2017.
29. Dalton, et al. *Relaciones humanas*. 3ra ed. México Ediciones Paraninfo; 2007.
30. Moreira F, Callou R, Albuquerque G, Oliveira R. Effective communication strategies for managing disruptive behaviors and promoting patient safety. *Rev. Gaúcha Enferm.* 2019; 40(1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2019.20180308>.

31. Herkes J, Churruca K, Ellis L, Pomare C, Braithwaite J. How people fit in at work: systematic review of the association between person-organisation and person-group fit with staff outcomes in healthcare. *BMJ* [Internet]. 2019 [citado 05 oct 2021]; 9(5): 026266. Disponible en: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026266>
32. Hernández R, Mendoza C. Metodología de La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. 8a. México: Mcgraw-HILL Interamericana Editores;2018.753
33. Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, L. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*.2014: 22.
34. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Rev Universidad Distrital Francisco José de Calda*.2023; 27(75).
35. Agudelo, L., y Aignerren, J. Diseños de investigación experimental y no-experimental.2008.
36. Rodríguez, M., y Mendivelso, F. Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*. 2018: 21(3), 141-147.
37. Ramos, C. Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*. 2015: 23(1), 9-17.
38. Mansilla F. El estrés laboral: Conceptos y modelos teóricos. [Internet]. España: 2018 [Consultado 2022 Ago23]. Disponible en: <https://www.psicologiaonline.com/el-estres-laboral-concepto-y-modelos-teoricos-1166.html>
39. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. *Rev. Iberoam.Educ.Investi.Enferm.* [Internet]2019;9(4):40-47. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relacionesinterpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>

40. Palomino S. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022. [Tesis para Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022.Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95976/Palomino_NJA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
41. Domínguez, V., Fernández, N., y Medina, E. Percepciones del alumnado universitario sobre gamificación, diseño y validación de un instrumento. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado. 2023:27(1), 321-346.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la Investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2025

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima,2025?</p> <p>Problema Específicos: ¿Cómo se relaciona las dimensiones laborales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico? ¿Cómo se relaciona las dimensiones sociales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico? ¿Cómo se relaciona las dimensiones relacionales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar la relación entre las dimensiones laborales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico. Identificar la relación entre dimensiones sociales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico. Identificar la relación entre dimensiones relacionales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima,2025.</p> <p>Hipótesis Especifica Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones laborales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones sociales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones relacionales con las relaciones interpersonales en las enfermeras del Centro Quirúrgico.</p>	<p>Variable 1 Estrés Laboral Dimensiones - Laboral - Social - Relacional</p> <p>Variable 2 Relaciones Interpersonales Dimensiones - Resolución creativa de los problemas - Comunicación - Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de investigación Aplicada •Diseño de investigación de Diseño: no experimental Corte: transversal Nivel o alcance: correlacional •Población y muestra Población: 65 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima. Muestra: 65 enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Público de Lima

Anexo 2: Instrumentos**CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL**

Aplicado por Palomino Narváez, José Antonio en el año 2022 en Perú

Edad: años Sexo: F M Condición Laboral: Nombrado: Contratado: CAS: Terceros: Servicio y/o Área: Tiempo de servicio:

Nunca=1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre=4

Siempre =5.

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

16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.					
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.					
18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.					
	DIMENSIÓN SOCIAL					
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.					
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido.					
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.					
	DIMENSIÓN RELACIONAL					
23	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
24	¿Es el personal especialmente sensible al riesgo (mujeres embarazadas, personal con patologías dorsolumbares, etc.) ?					
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.					

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

Aplicado por Palomino Narváez, José Antonio en el año 2022 en Perú

Edad: años Sexo: F M

Condición Laboral: Nombrado: Contratado: CAS:

Terceros:

Servicio y/o Área:

Tiempo de servicio:

Nunca=1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre=4

Siempre =5.

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

14	En algunas ocasiones he alzado la voz a mi compañero.					
15	Generalmente cuando un compañero no cumple con lo acordado me molesta.					
16	En ocasiones no tomo en cuenta las ideas de mi grupo de trabajo.					
17	Cuando mis compañeros realizan mal su trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.					
18	Cuando un compañero hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber.					
19	En ocasiones he tratado de sobresalir ante mis compañeros.					
20	Creo que una persona no debe tener prejuicios.					
21	Generalmente respeto las opiniones que son contrarias a mis ideas.					
22	Me resulta difícil reunirme con personas conflictivas.					
23	Daría mi opinión, aunque alguien a quien yo respeto dijera algo distinto.					
24	Reacciono alteradamente cuando soy criticado injustamente por un compañero.					
25	No me gusta formar grupos de trabajo con persona que no respetan mis ideas.					
26	Con frecuencia apoyo a mis compañeros que tienen dificultades en su trabajo.					
27	Generalmente defiendo mi opinión en una discusión.					
28	No me agradan las personas que no comparten mis ideas.					
29	Trato de asegurarme de que mi compañero no se aproveche de mí.					
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN					
30	Me gusta hacer reconciliar a mis compañeros					
31	Evito que mis disgustos me alejen de mis compañeros.					
32	Sin molestarme acepto las bromas de mis compañeros.					
33	Acepto los elogios que me dicen mis compañeros.					
34	Me gusta hacer bromas a mis compañeros.					
35	Defiendo a mi compañero cuando lo critican injustamente.					
36	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores.					
37	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos.					
38	Evito usar apodos o sobrenombres que insulten o molesten a mis compañeros.					
39	Pido disculpas cuando cometo un error.					
40	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo.					
41	Escucho con atención cuando un compañero da su opinión en el grupo de trabajo.					

42	Me pongo en el lugar de mi compañero para poder comprenderle mejor.					
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO						
43	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo.					
44	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.					
45	Defiendo a mi grupo en el trabajo que nos asignan.					
46	Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo que se nos designó.					
47	Me siento responsable del trabajo que realizamos con mi grupo de trabajo.					
48	Busco planificar el trabajo asignado.					
49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.					
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.					
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.					
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.					
53	Asumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.					
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.					
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.					
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.					
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien					

Anexo 3: Consentimiento informado en un estudio de investigación

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Enf. Gonzales Nolasco, Magaly

Título: Estrés laboral y relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Estrés laboral y relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Enf. Gonzales Nolasco, Magaly. El propósito de este estudio es Determinar la relación que existe entre estrés laboral y la relación interpersonal en las enfermeras del Centro Quirúrgico. Su ejecución ayudará a/permitirá establecer la relación que existe entre el estrés laboral y relaciones interpersonales de las enfermeras del del Centro Quirúrgico del Hospital Público de Lima.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la/los instrumentos 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

Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco 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 su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la Lic. Enf. Gonzales Nolasco, Magaly. (número de teléfono: 918812025) o al comité que validó el presente estudio, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.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

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% 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	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	2%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	uwiener on 2024-07-18 Submitted works	1%
4	Universidad Wiener on 2025-04-12 Submitted works	1%
5	Universidad Wiener on 2025-02-02 Submitted works	<1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2024-08-14 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1692322737264 Submitted works	<1%