

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



---

**EL ESTRÉS Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES  
LABORALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO DE HUÁNUCO, 2016.**

---

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN  
ENFERMERÍA**

**TESISTAS:**

- ALANIA ATAVILLOS, Nila Silvana
- FIRATA RAMOS, Yessenia Leydy
- RIVERA ROJAS, Edgar

**ASESOR (A):**

- **Dra. ORTIZ CRUZ, María Luz**

**HUÁNUCO - PERÚ**

**2016**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darnos la vida y guiarnos en todo momento; a nuestros padres por su inmenso amor, paciencia, comprensión, confianza y por el apoyo incondicional que nos ofrecieron durante nuestros años de estudio.

**Nila Silvana, Yessenia Leydy y Edgar**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos infinitamente a Dios por habernos guiado en nuestro largo caminar

A Nuestros Padres por brindarnos todo su apoyo incondicional, en los buenos y malos momentos durante nuestra formación profesional, depositando en nosotros toda su confianza.

A todos las personas que participaron en la realización de esta investigación durante su desarrollo

A nuestra asesora, la Dra. María Luz Ortiz Cruz, por su apoyo, sugerencias, orientaciones y aclaraciones para el desarrollo de la investigación

A nuestros jurados, Mg. Silvia Teresita Vela López, Lic. Judith Galarza Silva Y Mg. Luis Laguna Arias

A las Licenciadas de enfermería que laboran en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, por su participación desinteresada en la elaboración de la presente investigación.

Los autores.

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la relación entre el estrés con las relaciones interpersonales laborales en el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco-2016. **Métodos.** El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, transversal, analítico, prospectivo y observacional, con 34 profesionales de enfermería, quienes respondieron entrevista y cuestionario, previamente validada. La comprobación de hipótesis fue mediante la prueba no paramétrica de Spearman con el modelo de regresión logística, para un  $p \leq 0,005$ , apoyados en el PASW V 22.0. **Resultados.** Existe correlación entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales del profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, presentando una correlación directa positiva y significativa ( $r_s=0,802$  y  $p = 0,00$ ). **Conclusiones:** Se determinó la existencia de correlación, positiva y significativa entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales del profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras claves:** Estrés, relaciones interpersonales laborales y profesional de enfermería.

## ABSTRACT

**Objective.** To determine the relationship between stress and interpersonal labor relations in the nursing professional of Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano of Huánuco, 2016. **Methods.** The study was descriptive, transversal, analytical, prospective and observational, with 34 nursing professionals from the Regional Hospital Hermilio Valdizan de Huanuco, 2016, who answered an interview and a questionnaire, previously validated. Hypothesis testing was done using Spearman's non-parametric test with the logistic regression model, for  $p \leq 0.005$ , supported by PASW V 22.0. **Results.** There is a correlation between stress and interpersonal labor relations by professionals of the Regional Hospital Hermilio Valdizan Medrano, with Spearman's correlation showing a positive and significant direct correlation ( $r_s = 0.802$  and  $p = 0.00$ ); With this result it is determined that if there is a relationship between stress and interpersonal work relationships in the nursing professional, indicating that according to interpersonal relationships stress will be present in the nursing professional or vice versa and the null hypothesis is rejected. **Conclusions:** It is determined the existence of a positive and significant correlation between stress and interpersonal labor relations by the nursing professional of the Regional Hospital Hermilio Valdizan de Huánuco, 2016 and vice versa, thus rejecting the null hypothesis.

**Key words:** Stress, interpersonal labor relations and nursing professional.

## INDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
INTRODUCCIÓN .....	7
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	10
OBJETIVOS .....	10
HIPOTESIS .....	10
VARIABLES .....	11
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	11
CAPITULO I.....	13
MARCO TEORICO .....	13
1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONAL.....	13
1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	15
1.3. ANTECEDENTE LOCALES.....	18
1.4. BASES TEÓRICAS .....	19
1.5. BASES CONCEPTUALES.....	23
1.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES .....	37
CAPÍTULO II.....	39
ASPECTO METODOLÓGICO .....	39
2.1. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	39
2.2. POBLACIÓN.....	39
2.3. MUESTRA .....	39
2.4. TIPO DE MUESTREO .....	40
2.5. NIVELES Y TIPO DE INVESTIGACION: .....	40
2.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
2.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	41
2.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	42
2.9. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	44
2.10. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
2.11. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS .....	45
CAPÍTULO III.....	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	49
3.1. RESULTADOS .....	49
3.2. DISCUSIÓN.....	79
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	85
ANEXOS .....	90

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el estrés es considerado como un conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción, lo cual se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia<sup>1</sup>. El estrés laboral es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación<sup>2</sup>. Como nos menciona la National Institute of Ocupacional Safety and Health, que el estrés está relacionado con el trabajo que también es designado por estrés profesional o estrés ocupacional, que es definido como una consecuencia del desequilibrio entre las exigencias del trabajo y las capacidades/recursos o necesidades del trabajador<sup>3</sup>. En el cual se considera que cualquier vida laboral del trabajador puede contribuir al estrés, como son: la organización, las relaciones, el desarrollo profesional, las tareas, el ambiente de trabajo y los turnos en el mismo<sup>4</sup>. Teniendo en cuenta que, dentro de las Ciencias de la Salud, el profesional de enfermería se considera una profesión estresante, con una alta prevalencia de trastornos psicológicos que parecen estar relacionados con el estrés que a su vez se asocia con insatisfacción laboral, absentismo y frecuentes cambios de puesto de trabajo o abandono de la profesión. Ya que en el ámbito hospitalario, es posible encontrar un gran número de situaciones que resultan estresantes para las enfermeras, y que de no afrontarlas de manera adecuada pueden llegar a alterar su estado de salud, la adaptación hospitalaria, el rendimiento laboral, propiciar el ausentismo y enfermedades laborales; los cuales son algunos de los tantos problemas que están asociados con el estrés laboral y que tiene efectos negativos en la calidad de vida de las enfermeras que son reflejados en los servicios de enfermería. El trabajo en hospitales ha sido considerado como intrínsecamente estresante,

porque implica estar continuamente en contacto con el dolor y a menudo con la muerte. La competitividad laboral, cargas de trabajo y las tensiones a las que se somete el profesional de enfermería desequilibran su sistema nervioso provocando un estado de ansiedad.

En tal sentido, la investigación se sustenta en que el hospital constituye o integra uno de los entornos laborales más estresantes y la profesión de enfermería es considerada una ocupación agotadora y agobiante debido a que diariamente enfrenta situaciones difíciles y riesgosas; sobre todo cuando se encuentran laborando en ambientes inadecuados como es la infraestructura, incluyendo a los factores climáticos y las relaciones interpersonales<sup>5</sup>. Por lo cual es necesario aplicar estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos a nivel intrapersonal e interpersonal para afrontar problemas o situaciones estresantes que incumben en el ejercicio diario de la profesión de enfermería y repercute en la salud física y mental del profesional como así también en la calidad de atención.

Según Dávalos Pérez, señala que el Burnout es un problema característico de “servicios humanos”, es decir de aquellas profesiones que deben mantener una relación de continua ayuda hacia el cliente (médicos, profesores, enfermeras, psicólogos, psiquiatras) que a su vez presentan características y factores de riesgo y que determinan la aparición del síndrome: un gran esfuerzo mental y físico, continuas reorganizaciones de las tareas; que agravan el nivel de carga y esfuerzo mental, el trato con la gente en circunstancias de extrema Ansiedad y aflicción<sup>6</sup>.

La presente investigación es de relevancia, debido a que se convertirá en una herramienta educativa e informativa que va a ayudar a los jefes de enfermería a la formulación de estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos a nivel



intrapersonal e interpersonal para afrontar problemas o situaciones estresantes; así como la implementación de talleres sobre el manejo del estrés que le permita mejorar la calidad de vida y la atención que brinda al usuario y los resultados, aportarán al conocimiento de los problemas de salud del grupo en estudio.

El estrés y las relaciones interpersonales son uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, ya que se provee un crecimiento mayor cada año, pues según la OMS es uno de los problemas de salud mental que constituye el factor causal de muchas enfermedades y es considerado el "mal del siglo".

Siendo el profesional de enfermería más afectado por el estrés en sus labores diarias, en parte, por la gran responsabilidad que asumen en la atención del paciente, y a quienes tienen a su cargo a pacientes en diferentes situaciones de salud y están en permanente contacto con ellos (as)<sup>7</sup>.

Por las razones expuestas hemos visto prioritario determinar la relación entre el estrés con las relaciones interpersonales laborales en el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

El propósito es proporcionar información actualizada con respecto a la relación entre el estrés y relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016, para actuar en los factores determinantes del estrés que influyen en el ambiente laboral de los profesionales de enfermería. Y también que el departamento de enfermería formule estrategias y líneas de acción orientadas en la comunicación veraz, afiliación, motivación, resolución de conflictos con la participación activa del profesional de enfermería y el equipo multidisciplinario de salud para mejorar las relaciones interpersonales laborales, calidad de vida y la atención que brinda al usuario.

El trabajo de investigación se justifica se considera trascendente realizar, porque es un tema que incumbe al ejercicio diario de la profesión de enfermería y repercute en la salud física y mental psicológica del profesional como así también en la calidad de atención. Que permita la formulación de estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos a nivel intrapersonal e interpersonal para afrontar problemas o situaciones estresantes.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Problema General:

Por todo lo expuesto se formula el siguiente problema:

- ¿Existe relación entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016?

## **OBJETIVOS**

Objetivos general

Determinar la relación entre el estrés con las relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

## **HIPOTESIS**

Hipótesis general

H<sub>i</sub>: El estrés se asocia a las relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

Ho: El estrés no se asocia a las relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

## VARIABLES

Variable independiente: Estrés en profesionales de enfermería.

Variable dependiente: Relaciones interpersonales laborales.

Variable de caracterización: Demográfico y laboral.

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>				
Estrés en el profesional de enfermería.	Presencia de estrés	Cualitativo	Estrés= 69-136 No estrés= 34-68	Ordinal
	Físicos	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Psicológico	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Social	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
Relaciones interpersonales laborales	Tipo de relaciones interpersonales	Cualitativo	Adecuado 31-60 Inadecuado: 15-30	Ordinal
	Comunicación	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Afiliación	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Motivación	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Resolución de conflicto	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
<b>VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN</b>				
Características demográficas.	Edad del Profesional de	Cuantitativa	Años cumplidos	De razón

	Enfermería.			
	Sexo	Cualitativo	Mujer Varón	Nominal dicotómica
Características laborales	Tiempo de labores	Cualitativa	Sí/No	Nominal dicotómica
	Condición laboral	Cualitativa	Nombrada Contratada	Nominal dicotómica
	Servicio de desempeño actual	Cuantitativa	Medicina Cirugía Pediatría Ginecología	Nominal politómica

## **CAPITULO I**

### **MARCO TEORICO**

#### **1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONAL**

En Santiago de Querétaro, Chile. Andrade Espino<sup>8</sup>, (febrero del 2011) realizaron un estudio titulado “Factores que condicionan estrés en el personal de enfermería”, cuyo objetivo fue identificar los factores que condicionan estrés en el personal de enfermería. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y comparativo. La técnica utilizada para el presente estudio fue mediante el uso del instrumento llamado “Escala de Rango de Reajuste Social de Thomas Holmes y Richard Rahe”, adaptado, modificada y validada de acuerdo al MSN de Betty Neuman y a la técnica Delphi en Querétaro. Los resultados del estudio permitieron aceptar las hipótesis de investigación: “Los factores intra-personales, inter-personales y extra-personales condicionan estrés en el personal de enfermería”, observándose variabilidad entre los promedios de las sub-escalas. Llegaron a la siguiente conclusión, el estudio deja entrever aspectos demográficos del individuo que están asociados al estrés experimentado por el personal, en algunas de las condiciones (personales, educativas y académicas), como son la edad, sexo, estado civil, ocupación y escolaridad.

En Panamá, López, Domínguez<sup>9</sup>, 2014, en su investigación titulada “Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo chorrillo” cuyo objetivo fue analizar la influencia de las relaciones interpersonales de los docentes del Centro Educativo Nuevo Chorrillo en su clima organizacional cuyo diseño metodológico es de tipo

transeccional descriptivo puesto que se recolecta la información o los datos en un solo momento, en un tiempo único con el fin de describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. El instrumento que se ha utilizado para esta investigación es una encuesta que consta de 10 preguntas de las cuales 8 son preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas. Los resultados de estos estudios muestran que el 86% (18) docentes encuestados consideran que las relaciones interpersonales influyen en el clima organizacional y el 14% dice que no influye. Estos resultados nos evidencian que un clima organizacional depende en gran manera de las relaciones interpersonales, llegando a la siguiente conclusión, El uso de diversas estrategias tales como: comunicación, tolerancia, respeto y liderazgo asertivo permitirá que se eviten conflictos que afecten las relaciones humanas en el plantel, los cuales se hacen evidentes de forma positiva o negativa en el clima organizacional del mismo.

En España. Lapeña, Cibanal<sup>10</sup>, en su investigación titulado “Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas”, cuyo objetivo fue conocer cómo afectan los problemas organizativos a las relaciones laborales. El Estudio exploratorio-descriptivo, cualitativo, para conocer cómo afectan a las relaciones laborales de los profesionales de enfermería los problemas organizativos vividos en las unidades hospitalarias y la forma de gestionarlos. Los participantes fueron 21 enfermeros que trabajaban en un hospital general del norte de España, en el periodo de 2010-2012. Los datos se recolectaron mediante entrevistas en profundidad y diario de campo. A partir del análisis temático, los resultados mostraron que la desorganización del trabajo afecta a las relaciones interpersonales, generando en los participantes sentimientos de impotencia y

desmotivación. Llegando a la siguiente conclusión, consideran necesario realizar una planificación del trabajo, clarificar las actividades de cada rol profesional y desarrollar las habilidades comunicativas necesarias para transmitir los problemas a gestores y compañeros. Se estima conveniente que los gestores tuvieran en consideración las propuestas de mejora señaladas en el estudio. Este antecedente de investigación es a fin con nuestro estudio, puesto que nos orientó en la elaboración de nuestro fundamento del problema, así como también en la construcción de nuestro marco teórico.

## **1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

En Lima-Perú, 2010, Espinoza Marquina<sup>11</sup>, realizó la investigación sobre “Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, cuyo objetivo fue determinar el nivel de las relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2009”. Cuyo diseño metodológico es de tipo cuantitativo, método descriptivo, nivel aplicativo y de corte transversal; se realizó en el servicio de Medicina del Hospital Loayza, encuestando a una población de 86 enfermeras, utilizaron la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, Se aplicó una escala Lickert modificada de 27 reactivos, que miden comunicación, actitudes y trato; la validez y la confiabilidad estadística del instrumento, se determinaron utilizando el Coeficiente de Correlación R de Pearson y el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Crombach (alfa = 0.91) respectivamente. Se obtuvo como resultado en las relaciones interpersonales entre enfermeros del servicio de medicina son en su mayoría (71%) medianamente favorables, 15% son favorables y 14% medianamente desfavorables. Según componentes: en el componente comunicación más del 80% son favorables a

medianamente favorables; en el componente actitudes más del 70% de las relaciones son medianamente favorables. Concluyendo las relaciones interpersonales entre enfermeras del servicio de medicina son en su mayoría de nivel medianamente favorable; las relaciones interpersonales en los 3 componentes comunicación, actitudes y buen trato son medianamente favorables.

Chiclayo - Perú, Arias Flores<sup>12</sup>, en el año 2013 en su investigación titulado “Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012”, cuyo objetivo fue describir, caracterizar y comprender las relaciones interpersonales entre enfermeras quirúrgicas, los conflictos laborales y las estrategias de mejora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012.; Material y método: El estudio es de tipo cuantitativo, método descriptivo, nivel aplicativo y de corte transversal; encuestando a una población de 86 enfermeras. Se aplicó una escala Lickert modificada de 27 reactivos, que miden comunicación, actitudes y trato; la validez y la confiabilidad estadística del instrumento, se determinaron utilizando el Coeficiente de Correlación R de Pearson y el Coeficiente de Confiabilidad Alfa de Crombach (alfa=0.91) respectivamente. En el resultado indica que las relaciones interpersonales en el ambiente laboral fomentan un clima laboral positivo que permite la motivación en tu trabajo. Llegó a la siguiente conclusión se encontró que las relaciones interpersonales entre enfermeras del servicio de medicina son en su mayoría de nivel medianamente favorable; las relaciones interpersonales en los 3 componentes comunicación, actitudes y buen trato son medianamente favorables.



En Tarapoto Perú, Díaz Gaviria<sup>13</sup> en el año 2013 en su investigación sobre “Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, abril, julio 2013” cuyo objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional, como estas situaciones laborales producen malestar en los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de emergencia, medicina, pediatría, cirugía y gineco-obstetricia del Hospital II-2 Tarapoto. Se estableció un estudio de investigación de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuali-cuantitativo, de corte transversal, con recolección de datos prospectivo, cuya población estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería, los mismos que formaron la muestra al 100%. La recolección de la información en cuanto al estrés laboral se utilizó la técnica de encuesta, El instrumento utilizado para identificar estrés laboral fue el cuestionario “La Escala de Estrés de Enfermería - NSS” elaborado por Pamela Gray Toft y James Anderson, validado y estandarizado por la OMS - Organización Mundial de la Salud, para la recolección de datos sobre el desempeño profesional se utilizó la técnica de observación no participativa. Se obtuvo como resultado que al 28.3% de la población de estudio ciertas situaciones laborales le producen estrés afectando en su desempeño profesional. Siendo el 10.0% con estrés laboral y nivel bajo de desempeño profesional, mientras que el 18.3% con estrés laboral y nivel medio de desempeño profesional. Concluyendo en el 28.3% de la población de estudio el estrés laboral y el desempeño profesional están relacionados significativamente,  $\chi^2 = 11.395$  y  $p = 0.003$ , siendo  $p < 0,005$  lo cual indica que es confiable. Se presentan situaciones causantes de estrés, siendo percibidos por el personal de

enfermería y que en consecuencia influyen negativamente en el nivel de desempeño profesional.

### **1.3. ANTECEDENTE LOCALES**

En Huánuco Perú, Clemente Doroteo<sup>14</sup> en el año de 2016 en su investigación titulada "Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del distrito de amarilis - Huánuco cuyo fue determinar el nivel de estrés, ansiedad y depresión que presentan los profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del distrito de Amarilis- Huánuco 2015. Es un estudio de tipo descriptivo, tipo observacional, prospectivo y transversal. La población muestra estuvo conformada por 36 profesionales de enfermería de Los Centros y Puestos de salud que pertenecen a la Micro Red Amarilis durante el periodo 2015. En la recolección de datos se empleó un cuestionario sociodemográfico, el Inventario de Ansiedad de Beck, el Test de Depresión de Beck y el Cuestionario de Estrés de Karasek. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Chi cuadrado apoyándonos en el SPSS V15. En los resultados el 83,3% (30 enfermeros) ( $X^2=16,0$ ;  $P\leq 0,00$ ) presentaron estrés moderado, el 66% (24 enfermeros) ( $X^2=19,5$ ;  $P\leq 0,00$ ) manifestaron ansiedad mínima y 33,3% (12 enfermeros) ( $X^2=20,2$ ;  $P\leq 0,00$ ) revelaron depresión leve. Los resultados son significativos estadísticamente. Concluyendo el nivel de estrés que predomina en los profesionales de enfermería es el estrés Moderado, el nivel de ansiedad que predomina es la ansiedad mínima, nivel de depresión que predomina es la no depresión el, los niveles de estrés, ansiedad y depresión valorados en el estudio varían.

En Huánuco, Cárdenas<sup>15</sup> en el año 2013, desarrollo un estudio titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital regional “Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco. Cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el profesional de enfermería que en el área de medicina. Se trabajó con una muestra representada por 10 profesionales de enfermería. Se recolecto información utilizando un cuestionario con 10 preguntas de selección mixta validado por juicio de expertos. El resultado que se obtuvo fue que la dimensión ansiedad al igual que la dimensión cansancio y decaimiento respectivamente, influyen de forma significativa en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

#### **1.4. BASES TEÓRICAS**

La realización de esta investigación requiere de un sustento teórico el cual marque un apoyo bibliográfico ya establecido en las variables objeto de estudio, tantos aspectos teóricos y conceptuales sobre el estrés y relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016, es así que se establecen las siguientes teorías:

##### **1.4.1. TEORÍA PSICODINÁMICA DE LA ENFERMERÍA**

Esta teoría permite que los profesionales de enfermería dejen de centrarse en la atención biofísica de la enfermedad y acercarse a los sentimientos y los compartimientos frente a la enfermedad, ellos pueden ser explorados e incorporados a las intervenciones de enfermería<sup>16</sup>.

Se centra en la Teoría de relaciones interpersonales, analiza la relación de enfermera/o-paciente; en lo cual identifica y describe cuatro fases:

En cuanto a la fase de **orientación**: la enfermera orienta a la persona a reconocer y entender sus problemas; fase de **identificación**: el paciente se relaciona e identifica con quienes pueden ayudarlo, fase de **explotación o aprovechamiento**: el paciente intenta aprovechar al máximo todo lo que se le brinda a través de su relación con la enfermera, **resolución**: el paciente debe iniciar y desarrollar actuaciones que lo conduzcan a la independencia. En relación a nuestro estudio, esta teoría **psicodinámica de la Enfermería** explica e indica la importancia de una adecuada relación entre enfermera/o – paciente lo cual permite afrontar los problemas que aparezcan.

#### **1.4.2. TEORÍA DEL AJUSTE PERSONA-ENTORNO**

Esta teoría evalúa, la forma en que la interacción de las características personales y del trabajo, contribuyen al bienestar del trabajador. Donde French indica que un mal ajuste entre la persona y el entorno puede contemplarse desde el punto de vista del trabajador como el desequilibrio que se produce entre las necesidades que tiene el trabajador de utilizar sus capacidades y habilidades, y lo que le ofrece su entorno laboral; o desde el punto de vista de la empresa, como la discrepancia entre las exigencias del puesto de trabajo y el grado en que las capacidades y aptitudes satisfacen las exigencias del trabajo. En relación a nuestro estudio de investigación la Teoría del ajuste Persona – Entorno, explica la disconformidad que tiene el trabajador con las exigencias del trabajo produce en este un desequilibrio entre

sus capacidades y habilidades; por lo que el bienestar laboral estará alterado<sup>17</sup>.

La relación entre personalidad y salud/enfermedad está por tanto fundamentalmente ligada a la existencia de factores externos que, con otros elementos interactivos, como puede ser unos determinados aspectos de la personalidad, facilitan la aparición del estrés y lo multiplican. Se han encontrado relaciones entre las escalas de estrés, las quejas de salud y la dimensión estabilidad emocional<sup>18</sup>.

Por otro lado, y continuando desde este enfoque psicosocial, los modelos teóricos elaborados sobre este síndrome pueden ser clasificados en grupos de teorías:

#### **1.4.3. TEORÍA DEL INTERCAMBIO SOCIAL**

Este modelo considera que el síndrome tiene su etiología en las percepciones de falta de equidad o de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen relaciones interpersonales. Dentro de este marco, es crucial en el desarrollo del síndrome la falta de apoyo social en el trabajo. También estos modelos destacan los procesos de afiliación social que dan lugar a situaciones de contagio del síndrome.

#### **1.4.4. TEORÍA ORGANIZACIONAL.**

Así pues, se trata de modelos que enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas, por un lado, Mingote, proponía que el

síndrome clínico-laboral incluye cinco factores característicos comunes a todas las definiciones:

Predominan los síntomas disfóricos (agotamiento emocional) donde destacan las alteraciones de conducta (actitud de cinismo o despersonalización de la relación con el cliente) se produce una inadecuada adaptación al trabajo. Se suelen dar síntomas físicos de estrés psicofisiológico: cansancio o fatiga, malestar general.

Se manifiesta por un menor rendimiento laboral, y por vivencias de baja realización personal, de ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional<sup>19</sup>.

#### **1.4.5. TEORÍA DEL ESTRÉS Y DEL AFRONTAMIENTO**

Según Lazarus & Folkman define el proceso de estrés como el resultado de un desequilibrio entre las demandas y los recursos personales en la relación persona-ambiente. Una persona experimentará estrés solamente si juzga una situación como personalmente significativa (relevante, novedosa, desafiante, negativa, aversiva) y que requiere una determinada acción o cadena de acciones para dar respuesta a la misma, y simultáneamente considera que sus recursos personales para dar dicha respuesta y solucionarla son inadecuados, insuficientes o ineficaces.

En esta teoría se establecen tres procesos básicos en el manejo del estrés: la valoración primaria que se refiere a la evaluación que la persona hace de la situación, sus características y sus demandas, la valoración secundaria referida a la evaluación que la persona hace de

sus capacidades personales para responder eficazmente a las demandas de la situación y resolver el problema, y el afrontamiento en sí mismo, que es el conjunto de esfuerzos conductuales y cognitivos que la persona pone en marcha para manejar los eventos que son percibidos como estresantes. Las basan en estos procesos de evaluación. El afrontamiento incluye tanto las acciones dirigidas a cambiar o resolver la situación<sup>20</sup>.

## **1.5. BASES CONCEPTUALES**

### **1.5.1. Generalidades sobre el Estrés**

Estrés es una palabra que deriva del latín, la cual fue utilizada con para representar "adversidad" o "aflicción", para finales del siglo XVIII su utilización evolucionó de "fuerza", "peso", "presión" o "esfuerzo" que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales, puesta en práctica en la propia persona, implica efectos a nivel de su cuerpo y su mente.

En la actualidad la biología y la medicina han incorporado el término "stress" como "el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla". Este proceso, mecanismo general o sistema psiconuroendocrinológico, es el que denominamos como estrés<sup>21</sup>.

**Los "estresores" se clasifican como:**

**1.- Intrapersonales:** fuerzas ambientales internas que ocurren dentro de los límites del sistema del cliente (por ejemplo, respuestas condicionadas o respuestas autoinmunes).

**2.- Estresores interpersonales:** fuerzas de intervención externa del ambiente, ocurren fuera de las líneas del sistema en el próximo rango (por ejemplo, entre uno o más roles o patrones de comunicación).

**3.- Estresores extrapersonales:** fuerzas externas a la interacción que ocurre fuera de los límites del sistema cliente en el rango distante (por ejemplo, entre una o más reglas sociales o intereses financieros).

#### **1.5.1.1. ESTRÉS LABORAL**

Hoy en día, el concepto de estrés laboral, según aparece en documentos divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, desde una perspectiva integradora, se define como “respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. Para ello, señalan bloques de variables que hay que tener en cuenta a la hora de hablar de estrés profesional:

También se dice que el estrés laboral; es un estado físico y psíquico generado por un agente agresivo que produce alteraciones orgánicas y anímicas en el trabajador. Este estrés viene generado por un desequilibrio que puede ser: demandas de trabajo y las posibilidades de rendimiento de cada individuo, bajas



laborales, productividad inadecuada, así como las necesidades, aspiraciones y expectativas del trabajador y la imposibilidad de satisfacerlas<sup>22</sup>.

Según las investigaciones del instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos de América (NIOSH), se ha concluido que las condiciones de trabajo tienen un papel principal en causar el estrés laboral.

Ejemplos de factores individuales y de situaciones que pueden reducir los efectos de condiciones estresantes incluyen:

- El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal
- Una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo
- Un punto de vista relajado y positivo.

Entre las condiciones que podrían determinar estrés laboral se han descrito:

- **El diseño de los trabajos:** trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos.
- **El estilo de dirección:** falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización y falta de políticas favorables para la vida de familia.
- **Relaciones interpersonales:** malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
- **Los roles de trabajo:** expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr, demasiada responsabilidad y demasiadas funciones.

- **Las preocupaciones de la carrera:** inseguridad de trabajo, falta de oportunidad de crecimiento personal, el fomento o el ascenso, cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.
- **Las condiciones ambientales:** condiciones desagradables y peligrosas como las áreas de trabajo atiborradas, el ruido, la contaminación del aire o los problemas ergonómicos<sup>23</sup>.

Según el concepto de Síndrome General de Adaptación (SGA) indica al estrés como un conjunto de procesos fisiológicos en respuesta a los distintos estresores lo cual consta de tres fases:

- a) **Fase de alarma:** El organismo reacciona ante un estresor activando el sistema nervioso simpático, con síntomas como: midriasis pupilar, sequedad de boca, aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, sudoración, hipertensión arterial, secreción de adrenalina y noradrenalina y aumento de la capacidad de atención y concentración. Esta reacción de alarma dura poco tiempo, pero el organismo necesita un tiempo determinado para recuperarse. Si esta recuperación no se produce entramos en la fase de resistencia<sup>24</sup>.

En la fase de alarma, ante la presencia de un estresor, el sujeto se siente inicialmente desbordado y se produce una compleja reacción fisiológica. Se activa el sistema nervioso simpático y endocrino. Aparecen síntomas como el aumento de la tensión arterial, del nivel de adrenalina en sangre, la glucogenolisis, la lipólisis, y la aceleración del pulso y la respiración<sup>25</sup>.

**b) Fase de resistencia:** En la que el organismo sigue reaccionando produciéndose distintas alteraciones metabólicas. Este estado de resistencia puede dilatarse en el tiempo hasta que no se puede mantenerlo más y se entra en la fase de agotamiento.

**c) Fase de agotamiento:** En esta fase el organismo se colapsa por la intensidad del estrés y pueden aparecer alteraciones psicosomáticas.

#### **1.5.1.2. Estrés en el Profesional de Enfermería**

La Organización Mundial de la Salud define al estrés como: "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior"<sup>26</sup>. El estrés es como una respuesta de adaptación, mediatizada por las características y/o procesos psicológicos del individuo, que es la resultante de alguna acción, situación o suceso externo que plantea exigencias físicas o fisiológicas especiales a una persona. En esta definición se sintetizan en las dimensiones interrelacionadas: demandas ambientales, una respuesta de adaptación influida por diferencias individuales.

#### **1.5.1.3 Estrés laboral en el profesional en enfermería**

La profesión "enfermera" es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) genera

estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones donde mayor incidencia tiene el síndrome de quemarse por el trabajo. Sus consecuencias más relevantes son el deterioro de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones sanitarias y el alto índice de ausentismo que existe entre los profesionales. La sobrecarga laboral tiene una incidencia especial como fuente de estrés crónico en enfermería<sup>27</sup>.

#### **1.5.1.4. Estrés laboral en los trabajadores de la salud**

Los profesionales de la salud sufren problemas serios sobre su salud física y mental como consecuencia del ejercicio de su trabajo y un caso especial es el de quienes se desempeñan en emergencias. Estos se enferman a causa de la tarea y del medio laboral, no sólo por virus, bacterias o huellas genéticas, sino también por el entorno que los rodea. Por otro lado, si bien la oportunidad de trabajar con personas es una característica intrínseca positiva del trabajo, los profesionales que tratan con personas, como médicos y docentes, encabezan la lista de ocupaciones profesionales. Se ha determinado la asociación entre las características del trabajo del equipo de salud (especialidad, gravedad de los pacientes, antigüedad en el puesto de trabajo, estatuto jerárquico laboral, número de guardias y grado de participación en la docencia) y su relación con hábitos y las variables dependientes (satisfacción, estrés laboral y calidad de vida); a todo esto, se sumó la disminución de la eficacia del profesional.

Los acontecimientos traumáticos que provocan las emergencias médicas hacen que los profesionales de la salud generen mecanismos como la evitación de la tarea o estado de tensión y alerta desde el momento mismo de ingreso al hospital.

De acuerdo a una serie de estudios las causas específicas que provocan estrés sobre los equipos de salud (incluyendo obviamente a los de emergencias) son la sobrecarga horaria de trabajo, la falta de gratificación económica (dependiendo del tipo de institución a la que pertenecen), la hiperexigencia, y la "patología mental frustrante" que generan las muertes de pacientes y las responsabilidades asumidas<sup>28</sup>.

#### **1.5.1.5. Factores laborales estresantes en el Profesional de Enfermería**

Durante los últimos años, se ha desarrollado un creciente interés por el estudio del estrés y de los factores psicosociales relacionados con el trabajo debido a la repercusión que éstos pueden tener sobre la salud de los trabajadores.

Uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario lo constituyen los profesionales de la salud y en especial el personal de enfermería. Existe un gran número de factores de riesgo relacionados con el trabajo que pueden causar estrés en este colectivo de trabajadores.

Entre ellos cabe citar: los relacionados con el contenido del trabajo, el grado de responsabilidad, el conflicto y la ambigüedad de rol, los contactos sociales y el clima de la organización, el contacto con pacientes, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares,

la violencia hacia el profesional sanitario, el ambiente físico en el que se realiza el trabajo<sup>29</sup>.

#### **1.5.1.6. Estrés en el entorno laboral**

Es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas por el costo del estrés son cuantiosos y aumentan año tras año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo<sup>30</sup>.

#### **1.5.1.7. Tipos de estrés**

##### **A) Estrés Físico**

El estrés se origina a partir de determinados estímulos, físicos y sociales, que someten a la persona a demandas que éstas no pueden satisfacer de forma competente y adecuada, al tiempo que perciben la necesidad de hacerlo. Por lo tanto, estas variables suponen discrepancias o desajustes entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles. La importancia que el trabajador le da a esas discrepancias será definitiva para que coincidan en él, de una forma más o menos negativa<sup>31</sup>.

En el ámbito Organizacional, se habla de estrés laboral, que es un fenómeno que afecta a un alto porcentaje de trabajadores en todo el mundo industrializado, y que conlleva un coste personal, psicosocial y económico muy importante. Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas)

como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos. Además, produce cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento.

### **B) Estrés Psicológico**

Los pensamientos y los sentimientos pueden influir sobre uno mismo. Por ejemplo: El pensamiento “vacilante puede provocar ansiedad, como así también puede causarle ansiedad apresurarse a sacar conclusiones y pensar que va a ocurrir lo peor, o preocuparse demasiado sobre lo que piensan los demás<sup>32</sup>.

El ambiente físico también tiene su importancia psicológica, ya que los elementos de una oficina o de un taller adquieren valor simbólico y pasan con rapidez a identificarse con aspectos de la personalidad. Los empleados añaden sus propios símbolos, “hacen suyo el territorio” y lo “marcan”, otros aspectos del entorno, como el color y la luminosidad, pueden afectar al tono emocional.

El Bienestar Psicológico según Peter Warr propuso “el modelo vitamínico del bienestar psicológico en el trabajo”, es un modelo integrador de la literatura existente de los factores y variables que pueden estar influyendo en el bienestar psicológico de una persona trabajadora tanto fuera como dentro del ambiente de trabajo. Es importante tener presente que el bienestar psicológico puede y debe ser estudiado teniendo en cuenta diferentes niveles de integración de los comportamientos humanos<sup>33</sup>.

### **C) Estrés Social**

La exposición a situaciones estresantes (como, por ejemplo: La muerte, el sufrimiento humano, pobreza por largos períodos de tiempo) o ha experimentado un evento difícil (como aquellas enfermedades terminales), los profesionales de enfermería pueden ser más susceptibles a padecer ansiedad<sup>34</sup>.

Las relaciones sociales en el trabajo son otro factor de estrés laboral y las relaciones personales son muy importantes, y dentro de ellas destacan los conflictos personales con factor de estrés. Por el contrario, el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generan lazos emocionales y fomentan las habilidades para afrontar el estrés. La cohesión grupal contrarresta los efectos negativos de la ambigüedad y del conflicto de rol, comentados anteriormente. El factor social más importante es la falta de comunicación o el apoyo del superior o supervisor, que cuando no existe o se deteriora puede ser una fuente principal de estrés. A veces se manifiesta en la falta de reconocimiento de las tareas hechas cuando estas exigen un esfuerzo especial. En otros casos la fuente de estrés laboral es un excesivo entrometimiento o crítica de la labor del trabajador<sup>35</sup>.

#### **1.5.2. Generalidades de las Relaciones Interpersonales Laborales**

Según el Ministerio de Salud (MINSA), las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos y percepción de conductas y actitudes, trato entre los individuos. Se trata también de la



capacidad para resolver problemas que dichas relaciones pueden plantear<sup>36</sup>.

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, son aquellas que se establecen entre trabajadores de una empresa, los supervisores, directivos y gerentes de la misma, tienen el objetivo de intentar conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo, a través del buen trato y amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos. Se refiere a la calidad de las relaciones interpersonales de los trabajadores: comunicación con otros trabajadores.

#### **1.5.2.1. Características de las relaciones interpersonales**

Tomando en cuenta la definición que hace el Ministerio de Salud, de las relaciones interpersonales, se toman en cuenta tres dimensiones: Comunicación, Actitudes y Trato<sup>37</sup>.

#### **1.5.2.2. Satisfacción laboral con las relaciones interpersonales**

La satisfacción laboral, es decir, el estado emocional positivo que surge de la evaluación de la experiencia laboral de una persona. Un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo, es la confianza interpersonal. La confianza es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo<sup>38</sup>.

## **A) Comunicación**

La buena comunicación entre los profesionales de salud permite dar a entender los requerimientos mutuos, ayuda a que el primero corrija de una manera oportuna sus órdenes médicas, a que exalte los aciertos y a que permita generar cierta autonomía que a veces se - necesita. Por otro lado, según Travelbee, la comunicación es la vía por la cual se lleva a cabo el propósito de la enfermería, que consiste en asistir a un individuo o familia a prevenir y enfrentar la enfermedad y el sufrimiento, y a los significados de esa experiencia<sup>39</sup>.

En el ambiente laboral, muchas veces tenemos que relacionarnos con personas que tienen puntos de vista diferentes al de nosotros, y es allí donde surgen los conflictos; en este sentido, es necesario estar abiertos, flexibles y establecer estrategias comunicativas que contribuyan a generar relaciones armoniosas, ya que el logro de los objetivos en una Institución está asociado, de manera importante al buen manejo de las Relaciones Interpersonales, teniendo estas como base a la comunicación<sup>40</sup>.

### **Proceso de Comunicación**

- **Comunicador:** es llamado también emisor (aunque este término se aplica más a la teoría de la información); es quien emite o envía un mensaje. “Del comunicador depende en gran medida que los mensajes que envía sean correctamente.
- **Perceptor:** es quien recibe el mensaje enviado por el comunicador. Es llamado también “receptor” por los teóricos

de la información. El perceptor capta, almacena, analiza, sintetiza y da una respuesta a los mensajes que recibe. Esta respuesta recibe diferentes nombres: retorno retroalimentación, feed back, etc.

- **Redundancia:** son todos los elementos de un mensaje que no proporcionan nada nuevo al perceptor pero que, sin embargo, ayudan al esclarecimiento de la información contenida en el mensaje.
- **Código:** definimos al código como el conjunto estructurado de signos en base a ciertas leyes propias, utilizado para la elaboración de mensajes.
- **Contexto:** es el marco socio-económico y cultural donde se difunden los mensajes en un determinado período histórico. la referencialidad del mensaje un mensaje con mucha referencialidad sería aquel que tome en cuenta suficientes elementos para ubicar al destinatario o perceptor de la información, en un sitio o contexto determinado, en un ambiente, en el cual el perceptor se sienta plenamente ubicado o identificado
- **Retorno:** es el proceso mediante el cual se da una respuesta a los mensajes recibidos. Se le llama también retroalimentación, respuesta o “feed back”<sup>41</sup>.

#### **b) Afiliación**

Cabe destacar que, aunque cada ser humano es un mundo lleno de pareceres, gustos, contradicciones, comportamientos de forma individual, estos efectos entorpecen o benefician las gestiones de

trabajo, entre otros grupos organizacionales, cada individuo en un entorno laboral ejecuta una labor específica, en el cual el engranaje de estos niveles jerárquicos genera resultados favorables dentro de este ámbito laboral si existe una buena relación entre ellos, la cual se evidencia a través de las relaciones interpersonales, enfatizando que las necesidades de afiliación y afecto, están desde un principio acopladas a las relaciones humanas, resaltando que si se satisface esta necesidad el individuo puede auto realizarse, tal como lo expresa.

### **C) Motivación**

Se define como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los trabajadores motivados por el logro buscan trabajos donde las metas se han de riesgo moderado, donde tenga responsabilidad por los resultados y donde puedan tener retroalimentación sobre su desempeño en el ámbito laboral<sup>42</sup>.

### **D) Resolución de Conflicto**

En el plano práctico, trata de armonizar la eficacia y la eficiencia organizacionales con la satisfacción de las personas empleadas. Además de las relaciones laborales o relaciones de trabajo existen otros tipos de relaciones, entre ellas, las relaciones públicas, este tipo de relaciones está definida como uno de los métodos por los cuales la sociedad se ajusta a las circunstancias cambiantes y soluciona los choques entre actitudes, ideas, instituciones y personalidades en conflicto.

Lo cual se manejan a través de métodos en donde la pedagogía docente logre dominar y controlar las actitudes de los individuos que los rodean, directores, personal administrativo, obreros, estudiantes y representantes para evitar conflictos y darle soluciones rápidas y eficaces a las situaciones que se puedan suscitar.

## **1.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES**

A continuación, se presenta la definición operacional a fin de facilitar la comprensión del estudio.

### **1.6.1. Estrés**

Es una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica o conductual. En medicina el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan<sup>43</sup>.

### **1.6.2. Relaciones Interpersonales Laborales**

Las relaciones interpersonales constituyen un conjunto de discernimientos, cuyo objetivo es la explicación y predicción del conocimiento humano dentro de las organizaciones, estos son indispensables para lograr las metas organizacionales, pues mediante los contactos que establezcan entre sí las personas se procurará la sofisticación de las necesidades de contacto social, y solo las personas satisfechas podrán colaborar eficazmente con los objetivos planteados<sup>44</sup>. Las relaciones interpersonales en el trabajo (y fuera, también) constituyen un papel crítico en una empresa o institución. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales en sí no alcanza para

incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, para bien o para mal<sup>45</sup>.

## **CAPÍTULO II**

### **ASPECTO METODOLÓGICO**

#### **2.1. ÁMBITO DE ESTUDIO**

El Presente trabajo investigación se llevó a cabo en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano Nivel II, que se encuentra ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco entre los jirones, Jr. Hermilio Valdizán, Jr. Bolívar, Jr. Constitución, Jr. Progreso y Jr. Malecón. Cuenta con diversos servicios como: Medicina General, Cirugía, Pediátrico etc., y con los programas que son: Crecimiento y Desarrollo del Niño, Inmunizaciones, Odontología, Nutrición, Psicología, Oftalmología etc.

#### **2.2. POBLACIÓN**

El total de la población de estudio estuvo conformada por profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, siendo un total de 120 profesionales de enfermería.

#### **2.3. MUESTRA**

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia teniendo en cuenta los criterios de inclusión, exclusión.

Fueron seleccionados tomando en cuenta los siguientes criterios:

##### **Criterios de Inclusión:**

- Enfermeras(o) que laboran en los servicios de Medicina, Cirugía, Ginecología y pediatría.
- Enfermeras que se encuentran laborando al momento de la investigación.

- Enfermeras Nombradas o contratadas
- Enfermeras que firmen el consentimiento informado y que deseen participar en el estudio.

**Criterio de exclusión:**

- Enfermeras que no laboren en los servicios de Medicina, Cirugía, Ginecología y Pediatría.
- Enfermeras que no se encuentran laborando al momento de realizar la investigación (feriados, vacaciones, etc.)
- Enfermeras que no firmen el consentimiento informado y que no desean participar en estudio.

## **2.4. TIPO DE MUESTREO**

La muestra está constituida por profesionales de enfermería que laboran en los servicios de Medicina, Pediatría Cirugía, Ginecología del Hospital Hermilio Valdizán Medrano; son 34 por profesionales de enfermería.

## **2.5. NIVELES Y TIPO DE INVESTIGACION:**

### **2.5.1 Nivel de investigación**

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal que permitió determinar la relación entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2016.

### **2.5.2. Tipo de Investigación**

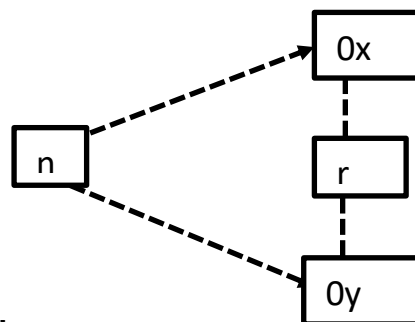
- **Según el paradigma de la investigación:** Es cuantitativo.
- **Según el tiempo de estudio:** Es prospectivo, porque los datos se tomaron de hechos pasados.



- **Según la participación del investigador:** Es observacional porque no se manipula la variable.
- **Según la cantidad de medición de variables:** Es transversal, porque los instrumentos fueron aplicados en un solo momento.

## 2.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño que se utilizó en la presente investigación fue el correlacional, como se muestra a continuación:



**Dónde:**

**n=** Muestra de estudio no aleatorio

**Ox=** Variable Independiente

**Oy=** Variable dependiente

**R =** Relación entre las variables

## 2.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**Técnicas.** La técnica que se aplicó en la investigación es la encuesta.

**Instrumentos:**

- Es el cuestionario de estrés en profesionales de enfermería, el cual consta de 34 ítems. Utilizado para determinar la presencia de estrés en los profesionales de enfermería dichos ítems están clasificados por diferentes dimensiones: dimensión física ítems del 1 al 14, dimensión

psicológica de 15 al 27 ítem y dimensión social de 28 al 34 ítem respectivamente. (Anexo 01)

- Seguidamente se utilizó, el cuestionario de relaciones interpersonales laborales en el personal de enfermería, el cual consta de 15 ítems, diseñado para determinar el tipo de las relaciones interpersonales (adecuada o inadecuadas) en los profesionales de enfermería. Los ítems están clasificados por dimensiones: dimensión de comunicación del 1 a 5 ítems, dimensión afiliación de 6 a 8 ítems dimensión motivación de 9 a 11 ítems y dimensión resolución de conflictos de 12 al 15 ítems respectivamente (Anexo 02). La medición se hace a través la puntuación desde nunca, a veces, casi siempre y siempre

## **2.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

**VALIDEZ:** En la presente investigación, los instrumentos de recolección de datos, fueron sometidos a una validez cuantitativa de contenido, en la cual se consideraron los siguientes tipos de validez:

- Se realizó una validez cuantitativa de contenido, teniendo en consideración el juicio de 5 jueces expertos a los fines de juzgar, de manera independiente, la “bondad” de los ítems del instrumento, en términos de la relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.
- Cada experto recibió información escrita acerca de: (a) el propósito de la prueba; (b) conceptualización del universo de contenido; (c) plan de operacionalización. Del mismo modo cada juez recibió un instrumento de validación en el cual se recogió la

información.

- Finalmente se recogió, dichos instrumentos para su respectiva corrección donde los expertos dieron a conocer sus distintos puntos de vista, en donde tomaron en cuenta las apreciaciones del instrumento respecto de cada reactivo. La mayoría de expertos concordaron en sus observaciones donde hubo coincidencia favorable, se les catalogó como congruentes, claros. Con ello se logró la validez por jueces.
- Los instrumentos de investigación inferenciales, aseguraron la representatividad de todas sus dimensiones, ya que los constructos medidos, están literariamente bien definidos, gracias a la revisión actual y completa de los antecedentes de investigaciones internacionales, nacionales y locales.

**CONFIABILIDAD.** - Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar a los resultados la prueba estadística de **Coefficiente de confiabilidad ALFA de Crombach**, para el cuestionario del Estrés en el profesional de enfermería, en el cual se obtuvo el valor de 0.780, y el instrumento cuestionario de relaciones interpersonales laborales obteniéndose el valor de 0,752; respectivamente, ello demostró la confiabilidad aceptable de dichos instrumentos de medición.

- Se realizaron dichas medidas en los resultados de una muestra piloto (se aplicó los instrumentos en un contexto similar), en donde se identificaron también otras dificultades, principalmente de carácter ortográfico, palabras poco entendibles, ambigüedad en los términos; esta pequeña prueba se realizó en otro establecimiento de salud de nuestro departamento de Huánuco

(Centro de Salud Aparicio Pomares). Lo cual indica que el instrumento del presente estudio es confiable y valido. (Anexo 03)

## **2.9. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

- Se gestionó los permisos respectivos de las autorizaciones respectivas para la aplicación del trabajo de campo; se realizó las respectivas coordinaciones con el director del Hospital Regional y jefes responsables de los diferentes servicios ya mencionados del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.
- Se identificó a los profesionales de Enfermería de los diferentes servicios en estudio.
- Luego de firmado el consentimiento se procedió a ubicar a la participante, para ello se procedió a aplicar los criterios de selección (Criterio de inclusión, exclusión).
- De acuerdo al cronograma de actividades, se procedió a la recolección de datos (aplicación de los instrumentos), después de la aprobación del proyecto de investigación, en las cuales tuvimos que acercarnos al Hospital Hermilio Valdizán. Se escogió al azar tres días por semana para la ejecución de los instrumentos estructurados en aquellas que cumplieran con los criterios de inclusión. Asimismo, el horario de captación de muestra fue de 8.00 am a 12.45 del mediodía.
- Una vez concluido los cuestionarios, se procedió a agradecer a los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- Una vez obtenida la información fue digitada en una base de datos en Microsoft Excel, la cual era ingresada diariamente. Y analizada por el programa estadístico IBM-SPSS versión 20.

- Toda la documentación fue custodiada por las investigadoras (or) la cual se encuentra ubicada dentro del domicilio de cada una (o).

## 2.10. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

**Consentimiento informado.** A través del cual la muestra en estudio fue informada por escrito de los objetivos generales del proyecto en el que fueron incluidos. También se tuvieron en cuenta, los siguientes principios éticos.

### **No maleficencia**

No se generó ningún daño a la muestra en estudio, puesto que el estudio fue observacional.

### **Beneficencia**

La unidad de análisis será beneficiada con este estudio, puesto que harán propuestas que propicien las mejoras correspondientes.

### **Autonomía**

Cada participante del estudio tuvo la oportunidad de retirarse en el momento que lo consideró pertinente.

### **Justicia**

La muestra en estudio, recibió el mismo trato, todos con la debida consideración. (Anexo 04)

## 2.11. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

**Exploración de los datos.** Se examinó en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron.

- **Categorización de los datos.** Se realizó la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de

acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos respectivos, según las variables del estudio.

- **Ordenamiento de los datos.** Se ejecutó de acuerdo a las variables de nuestra investigación.
- **Presentación de datos.** Se presentó los datos en tablas académicas y en figuras de las variables en estudio.

### **Análisis e interpretación de datos**

- **Análisis descriptivo:** Se analizó de acuerdo a las características de cada una de las variables, de acuerdo al tipo de variable con que se trabaje (categórica o numérica); se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y dispersión para las variables numéricas y de frecuencias para las variables categóricas. Se emplearon figuras, para facilitar la comprensión, en cada caso trataremos de que el estímulo visual sea simple, resaltante y fácilmente comprensible.
- **Análisis inferencial:** Se consideró varias medidas, ya que se buscó, en primera instancia, identificar las variables.

Asimismo, se realizó a nivel categórico entre todas las variables (las variables numéricas fueron categorizadas de acuerdo a estándares mundialmente conocidos y aprobados), con ello se pudo aplicar la prueba no paramétrica de Spearman, para variables categóricas, que expresan la correlación de ambas variables.

Específicamente al análisis inferencial, se desarrolló, según los pasos del ritual de la significancia estadística, tal como se describe a continuación:

### **1. Nivel de significancia**

El nivel de significancia es el convenido para las ciencias de la salud ( $\alpha = 5\%$ ); hablando en términos de unidad, es de 0,05; lo cual denota la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo denominada error de tipo I, es decir, el error que estamos dispuestos a correr al rechazar una hipótesis nula verdadera. Su complemento, el nivel de confianza, es del 95% (en términos de unidad 0,95) cuyo Z (o valor tipificado) es 1,96.

### **2. Elección de la prueba estadística**

El estadístico de prueba elegido fue la prueba no paramétrica de Sperman, según frecuencias esperadas; este estadístico de contraste se empleó tanto para identificar diferencias entre las variables.

### **3. Toma de la decisión**

Luego de desarrollar la prueba estadística elegida, tomamos la decisión (de rechazar o aceptar la hipótesis nula) en función al p-valor la cual debe ser mayor a la significación estadística ( $\alpha = 5\%$ ).

### **4. Interpretación de acuerdo al p-valor y el IC 95%**

En este último paso del ritual de la significancia estadística para la asociación ya hemos decidido si rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la alterna o aceptamos la nula, en cuyo caso no aseveramos independencia, sino que, con los datos hallados, no tenemos suficiente información para rechazar la hipótesis nula. Como recalcamos esta decisión se

tomó a partir del p-valor, el cual debe ser menor al nivel de significancia planteado ( $p < 0,05$ ). El procesamiento de los datos se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS versión 20.0 para Windows.



## CAPÍTULO III

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

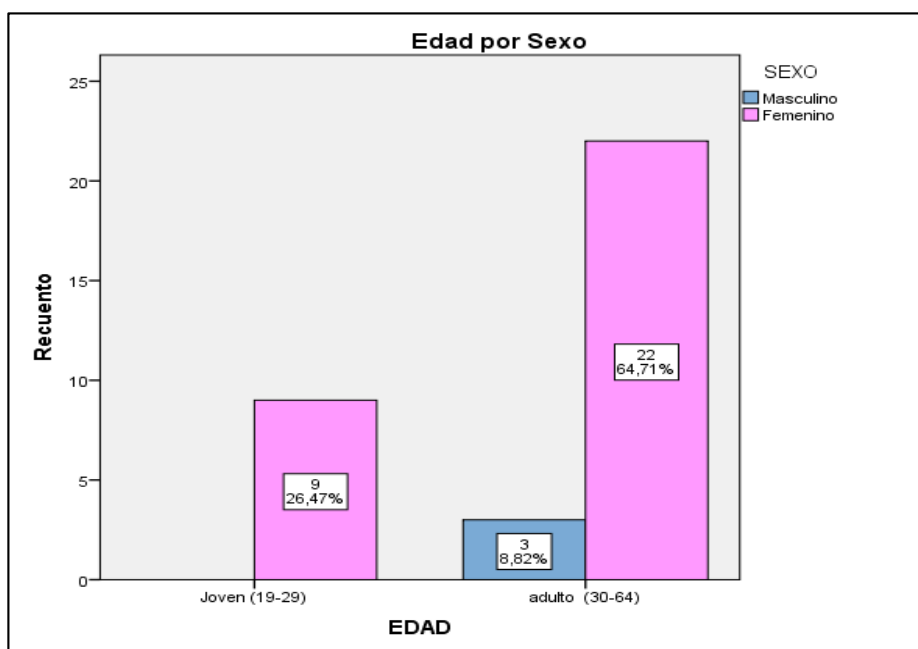
#### 3.1. RESULTADOS

##### 3.1.1. Descripción de las características sociodemográficas

**Tabla 01.** Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Características sociodemográficas		SEXO		
		Masculino	Femenino	Total
Joven (19-29) años.	Fi	0	9	9
	%	0	26,47	26,47
Adulto (30-64) años.	Fi	3	22	25
	%	8,82	64,71	73,53
<b>Total</b>	Fi	3	31	34
	%	8,82	91,18	100

Fuente. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería (Anexo 01).



**Figura 01:** Características sociodemográficas según edad por sexo de los profesionales de enfermería.

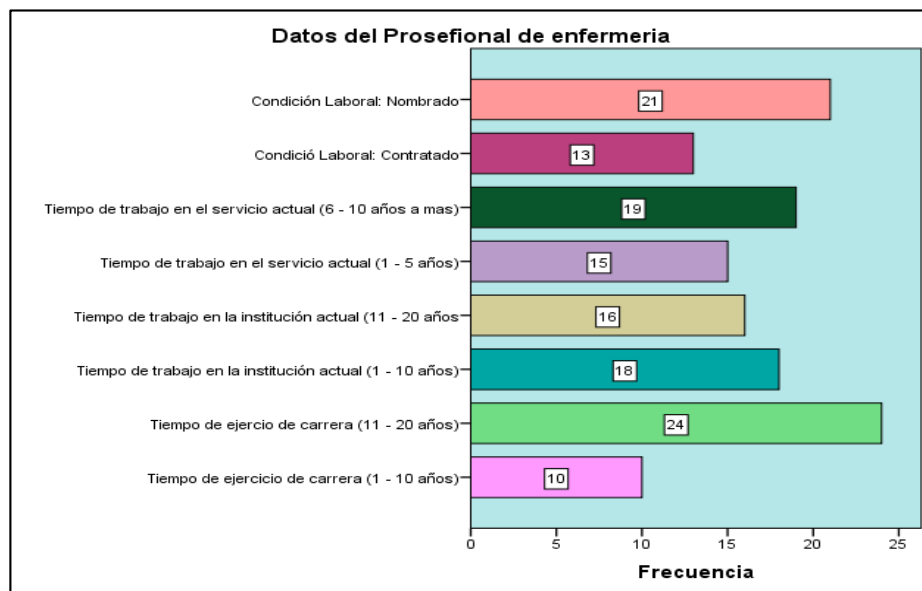
## INTERPRETACIÓN

Al analizar la figura N° 01, de las características sociodemográficas según edad por sexo de los profesionales de enfermería se aprecia que, el 73,53%(25) son adultos entre 30 y 64 años y un 26,47% (9) son jóvenes de 19 a 29 años haciendo esto un 100% respectivamente, de igual modo se evidencia del 100% un 91,18%(31) pertenecen al sexo femenino y un 9,82% (3) pertenecen al sexo masculino de los profesionales de Enfermería.

**Tabla 2.** Características laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Características laborales y académicas	n=34	
	Fi	%
<b>Tiempo de ejercicio de la carrera</b>		
1-10 años	10	29,4
11-20 años a más	24	70,6
<b>Tiempo de trabajo en la institución actual</b>		
1-10 años	18	52,9
11-20 años	16	47,1
<b>Tiempo de trabajo en servicio actual</b>		
1-5 años	15	44,1
6-10 años a más	19	55,9
<b>Condición laboral</b>		
Nombrada	21	61,8
Contratada	13	38,2
<b>Servicio de desempeño actual</b>		
Medicina	11	32,4
Cirugía	14	41,2
Pediatría	5	14,7
Ginecología	4	11,8
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>

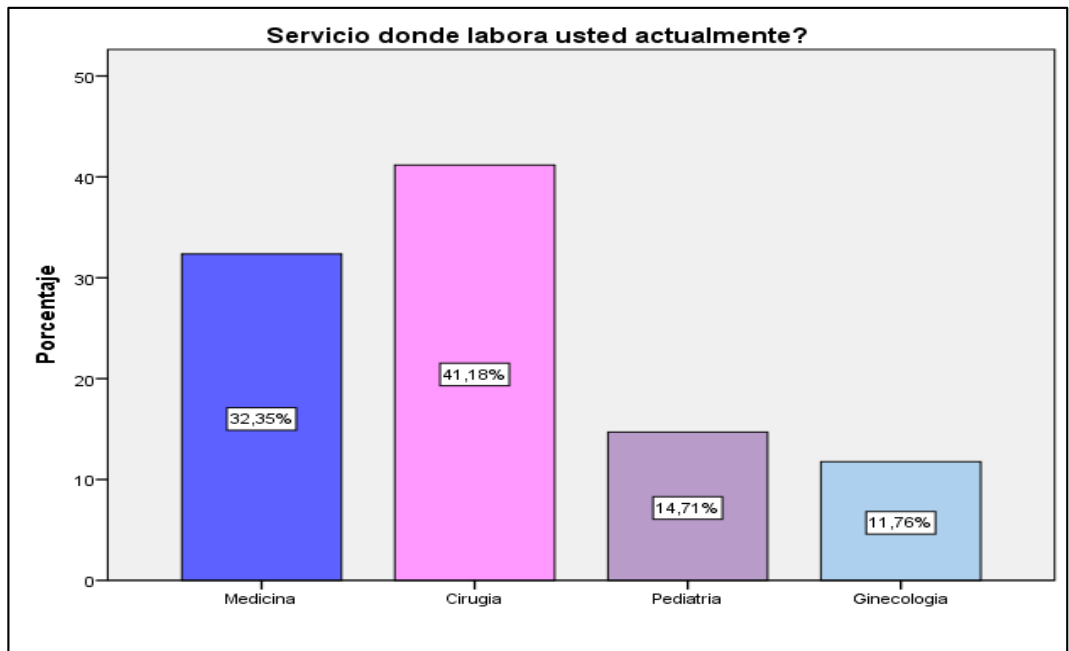
Fuente. Cuestionario características demográficas - Laborales (Anexo 01)



**Figura 02:** Características laborales de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

## INTERPRETACIÓN

Según la figura N° 02 al analizar el tiempo de ejercicio de carrera un 70,59% (24) ejercen de 11 a 20 años a más y un 29,4% (10) de 1 a 10 años por profesionales de Enfermería, según tiempo de trabajo en la institución actual por profesionales de enfermería el 52,9%(18) de 1 a 10 años y de 11 a 20 años un 47,1% (16), en cuanto en tiempo de trabajo en el servicio actual el 55,89%(19) tienen de (6-10) años a más trabajando en el mismo servicio respectivamente y al analizar la condición laboral en la grafica un 61,76% (21) son nombrados (as) y 38,24 % (13) son contratadas.



**Figura 03:** Muestra en estudio donde labora actualmente los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

## INTERPRETACIÓN:

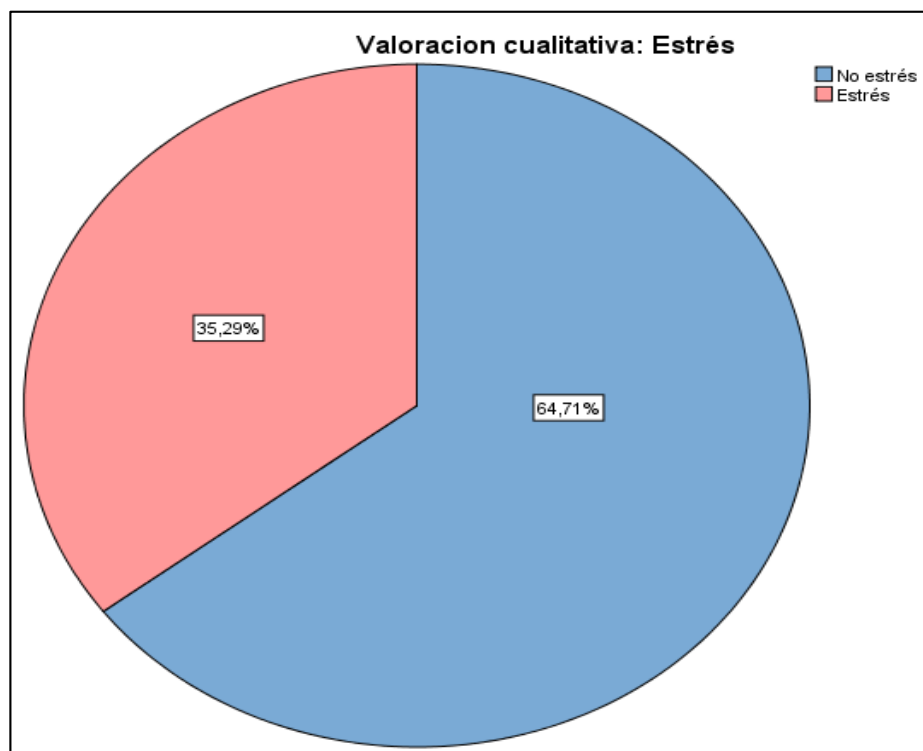
Al interpretar la figura N° 03, indica que el 41,19% (11) trabajan en el servicio de cirugía y 32,35% (14) en el servicio de medicina, en pediatría un 14,71% (5) y en ginecología un 11,76% (4).

## DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA DEL ESTRÉS EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

**Tabla 03.** Muestra en estudio según presencia de estrés en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Estrés	n=34	
	Fi	%
No Estrés	22	64,7
Estrés	12	35,3
Total	34	100,0

Fuente. Cuestionario de Estrés (Anexo 01).



**Figura 04.** Estrés por profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

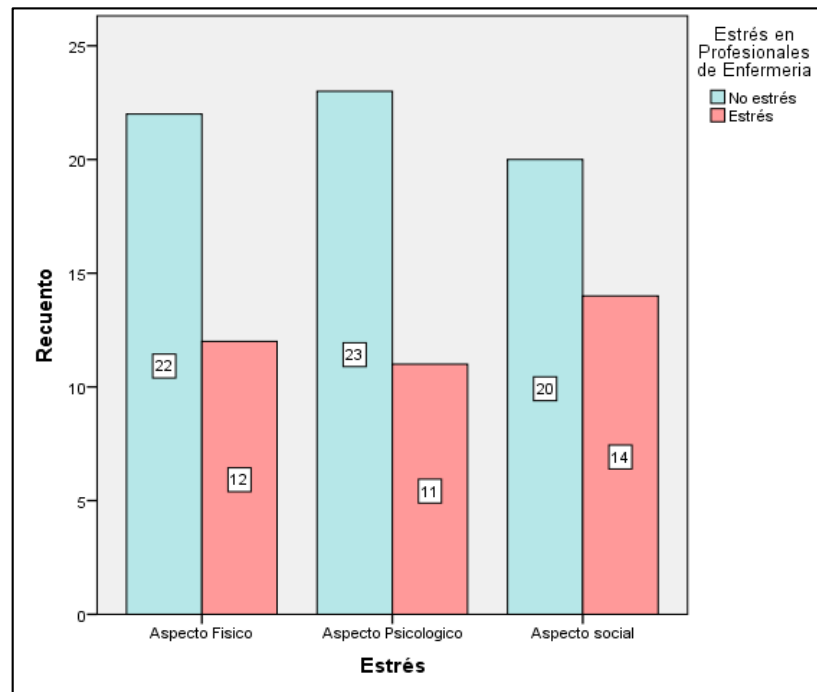
### INTERPRETACIÓN:

Al analizar la figura 04, de estrés en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, se aprecia que, el 64,7% (22) no tienen estrés y el 35,3% (12) si tiene estrés.

**Tabla 04:** Muestra en estudio, según dimensiones del Estrés en profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Dimensiones del Estrés	n=34	
	Fi	%
<b>Física:</b>		
No estrés	22	64,7
Estrés	12	35,3
<b>Psicológica</b>		
No estrés	23	67,6
Estrés	11	32,4
<b>Social</b>		
No estrés	20	58,8
Estrés	14	41,2
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>

Fuente. Cuestionario del Estrés en profesionales de enfermería (Anexo 01).



**Figura 05.** Dimensiones del estrés por el Profesional de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

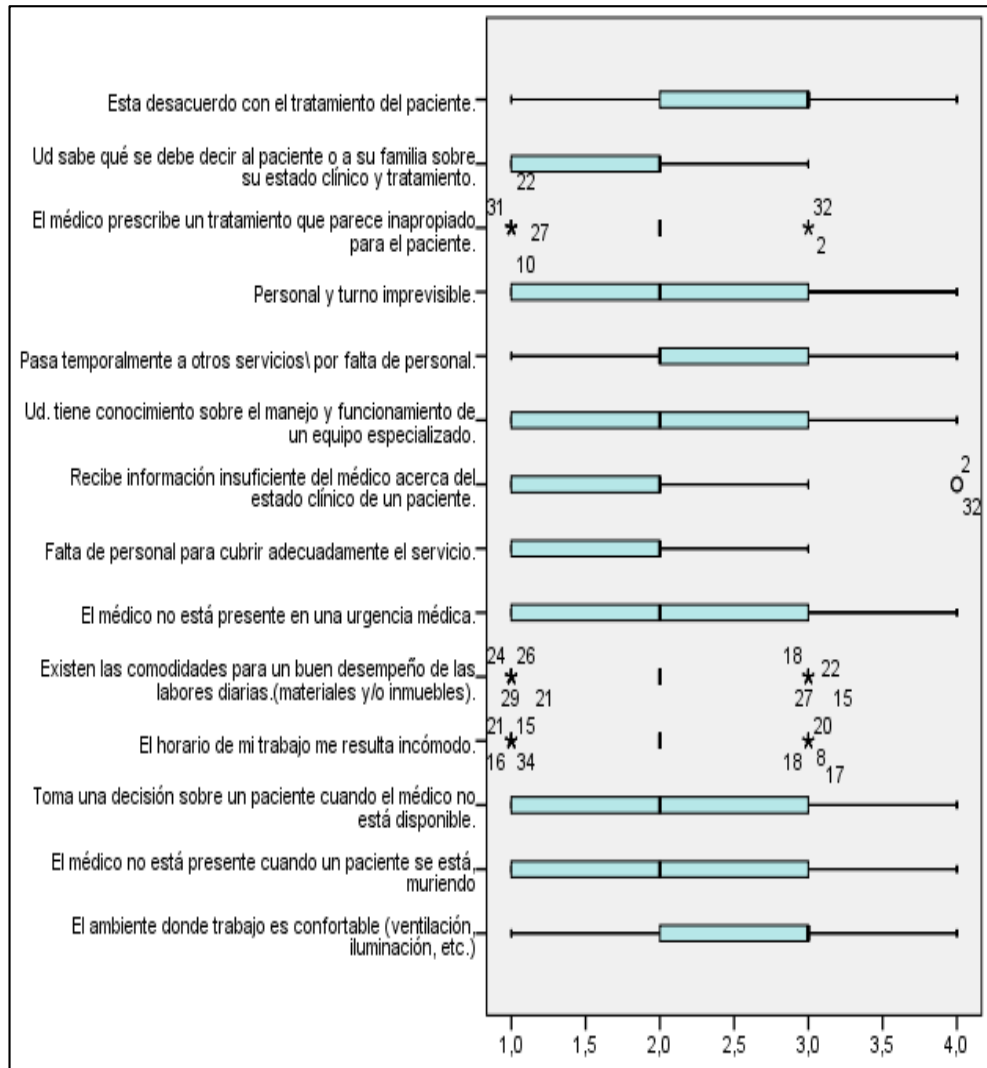
### INTERPRETACIÓN:

Al analizar la figura 05, del estrés en sus respectivas dimensiones de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán, se aprecia que, el 64,7%(22) no tienen estrés en cuanto a la dimensión del aspecto físico, un 67,6% (23) no tienen estrés en cuanto al aspecto psicológico y en el aspecto social un 58,8% (20), no tiene estrés.

**Tabla 05.** Descripción de la dimensión física en el estrés por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Dimensión Aspecto Físico en el estrés.	n=34				
	X	DE	Q1	Me	Q3
El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)	2,82	0,834	2,00	3,00	3,25
El médico no está presente cuando un paciente se está, muriendo	2,09	1,055	1,00	2,00	3,00
Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.	2,12	1,008	1,00	2,00	3,00
El horario de mi trabajo me resulta incómodo.	1,91	0,570	2,00	2,00	2,00
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).	1,91	0,621	1,75	2,00	2,00
El médico no está presente en una urgencia médica.	2,09	0,900	1,00	2,00	3,00
Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.	1,68	0,684	1,00	2,00	2,00
Recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.	1,97	0,834	1,00	2,00	2,00
Ud. tiene conocimiento sobre el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.	2,29	1,115	1,00	2,00	3,00
Pasa temporalmente a otros servicios\ por falta de personal.	2,18	0,673	2,00	2,00	3,00
Personal y turno imprevisible.	2,00	0,953	1,00	2,00	3,00
El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.	1,88	0,478	2,00	2,00	2,00
Ud. sabe qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.	1,71	0,760	1,00	2,00	2,00
Está desacuerdo con el tratamiento del paciente.	2,56	0,824	2,00	3,00	3,00

Fuente. Cuestionario del Estrés en profesionales de enfermería (Anexo 01).



**Figura 06.** El estrés: dimensión física por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

## INTERPRETACIÓN

Al analizar la figura N° 06, en el estrés: dimensión de aspecto físico, percibida por los profesionales de enfermería en estudio, se observó en la tabla y figura según escala de (1 a 4), que percibían A veces el ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.); el médico no está presente cuando un paciente se está muriendo, toman una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible, el médico no está presente en una urgencia médica, conocimiento sobre el manejo y funcionamiento de un equipo especializado, pasa temporalmente a otros

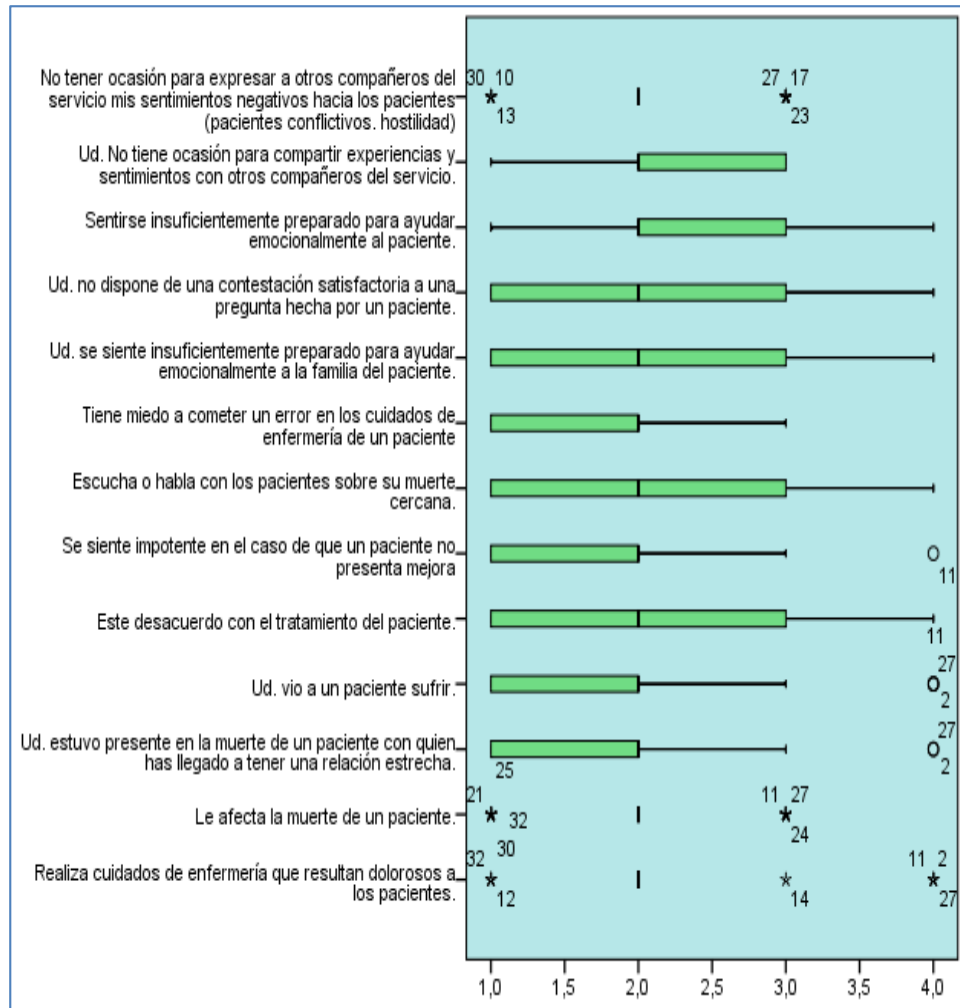


servicios\ por falta de personal, personal y turno imprevisible, saben qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento, están en desacuerdo con el tratamiento del paciente, el horario de mi trabajo me resulta incómodo, existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)., falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio, reciben información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente y el médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente, entiendo respectivamente en [Media = 2,82; 2,09; 2,12: 2,09. 2,29; 2,18; 2,00; 2,56. 1,91; 1,91, 1,68; 1,97, 1,88; 1,71, con DE= [0,834; 1,055; 1,008; 0,900; 1,115: 0,673; 0,953; 0,824; 0,684; 0,834; 0,570; 0, 62; 0,478 y 0,76 respectivamente].

**Tabla 06.** Descripción de la dimensión psicológica en el estrés por profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Dimensión Aspecto Psicológico en el estrés.	n=34				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.	2,12	0,686	2,00	2,00	2,00
Le afecta la muerte de un paciente.	1,97	0,674	1,75	2,00	2,00
Ud. estuvo presente en la muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.	1,94	0,814	1,00	2,00	2,00
Ud. vio a un paciente sufrir.	1,91	0,965	1,00	2,00	2,25
Esta desacuerdo con el tratamiento del paciente.	2,00	0,853	1,00	2,00	3,00
Se siente impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora	1,82	0,869	1,00	2,00	2,25
Escucha o habla con los pacientes sobre su muerte cercana.	2,12	0,913	1,00	2,00	3,00
Tiene miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente	1,94	0,736	1,00	2,00	2,25
Ud. se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.	2,21	0,978	1,00	2,00	3,00
Ud. no dispone de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.	2,24	1,046	1,00	2,00	3,00
Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.	2,21	0,946	2,00	2,00	3,00
Ud. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.	2,24	0,781	2,00	2,00	3,00
No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos. hostilidad)	2,06	0,600	2,00	2,00	2,00

Fuente. Cuestionario del Estrés en profesionales de enfermería (Anexo 01).



**Figura 07.** Dimensión del aspecto psicológico por profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

### INTERPRETACIÓN

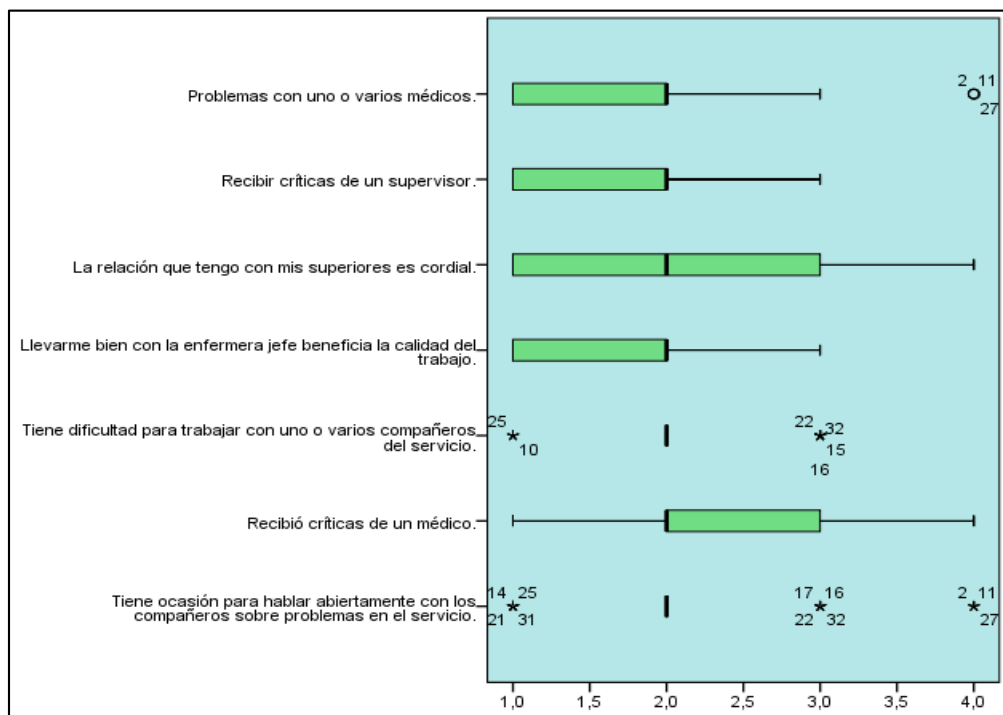
Al analizar la figura N° 07, en el estrés: dimensión del aspecto psicológico, percibida por profesionales de enfermería en estudio, se observó en la tabla y figura según escala de (1 a 4), percibían a veces realizan cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes, están desacuerdo con el tratamiento del paciente, , escucharon o hablaron con los pacientes sobre su muerte cercana, se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente, no disponen de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente, Se sienten

insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente, No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio, no tienen ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos. hostilidad) y nunca, les afecta la muerte de un paciente, estuvieron presente en la muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha, vieron a un paciente sufrir, se sintieron impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora, tienen miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente, teniendo respectivamente en [Media = 2,12; 2,00: 2,12; 2,21; 2,24; 2,21: 2,24; 2,06; 1,97; 1,94; 1,91; 1,82; 1,94; con DE= [0,686; 0,853; 0,913: 0,978; 1,046;0,946;0,781; 0,600; 0,674; 0,814; 0,965; 0,869; 0,736: respectivamente].

**Tabla 07.** Descripción de la dimensión social en el estrés por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Dimensión del Aspecto social	n=34				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio.	2,15	0,821	2,00	2,00	2,25
Recibió críticas de un médico.	2,35	0,812	2,00	2,00	3,00
Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.	2,09	0,514	2,00	2,00	2,00
Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.	3,91	1,712	1,00	2,00	2,00
La relación que tengo con mis superiores es cordial.	2,94	0,856	1,00	2,00	3,00
Recibir críticas de un supervisor.	1,74	0,618	1,00	2,00	2,00
Problemas con uno o varios médicos.	1,94	0,886	1,00	2,00	2,00

Fuente. Cuestionario del Estrés en profesionales de Enfermería (Anexo 01).



**Figura 08.** El Estrés: Dimensión social por profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

## INTERPRETACIÓN

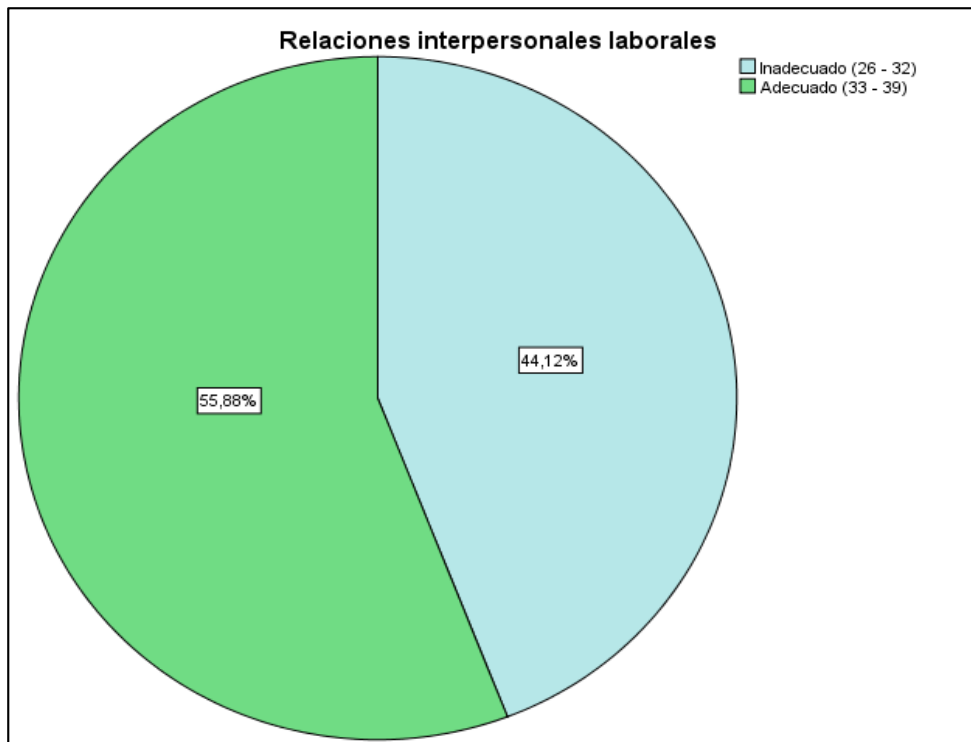
Al analizar la figura N° 08, en el Estrés: dimensión del aspecto social, percibida por Profesionales de Enfermería en estudio, se observó en la tabla y figura (en la escala de 1 a 4 puntos); percibían que casi siempre se llevan bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo, a veces tienen ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio, reciben críticas de un médico, tienen dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio, a relación que tienen con sus superiores es cordial y nunca recibieron críticas de un supervisor, tuvieron problemas con uno o varios médicos, con [Media = 3,91; 2,15; 2,35: 2,09: 2,94; 1,74 y 1,94 con DE = 1,712; 0,812; 0,514; 0,712; 0,856; 0,618 y 0,886 respectivamente].

## DESCRIPCIÓN DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES

**Tabla 08.** Relaciones interpersonales laborales en profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Relaciones interpersonales laborales	n=34	
	Fi	%
Inadecuado	15	44,1
Adecuado	19	55,9
Total	34	100,0

Fuente. Cuestionario de las relaciones interpersonales laborales (Anexo 02).



**Figura 09.** Las relaciones interpersonales laborales por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

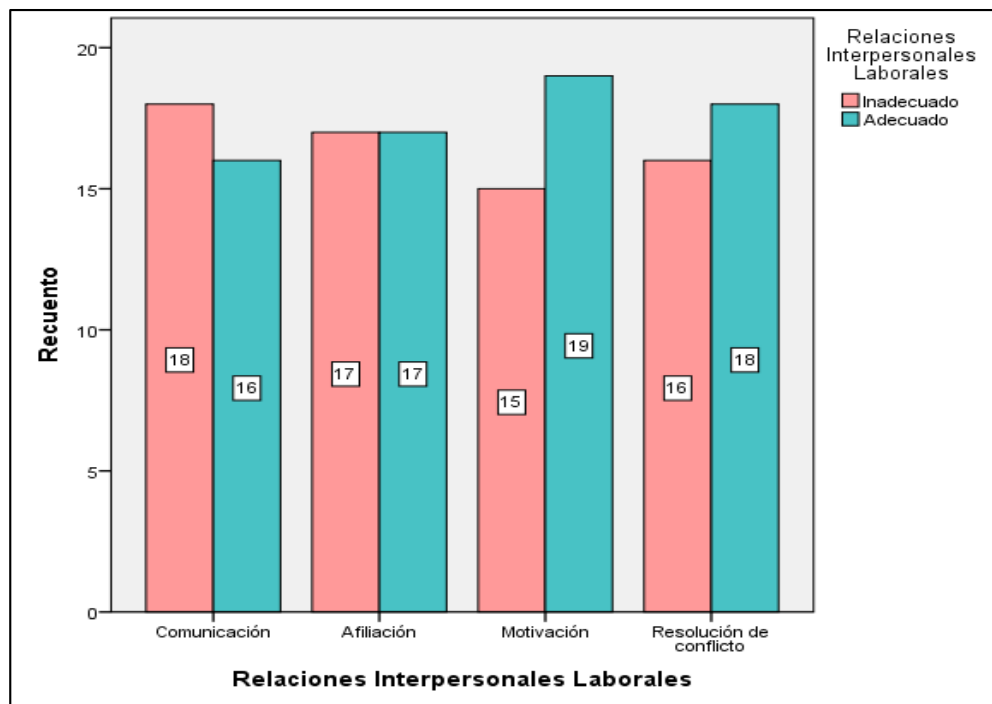
### INTERPRETACIÓN

Al analizar la figura N° 09, de relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, se aprecia que, el 44,1% (15) es inadecuado y el 55,9% (19) es adecuado.

**Tabla 09:** Descripción de las relaciones interpersonales laborales por el Profesional de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Dimensiones de las relaciones interpersonales laborales	n=34	
	Fi	%
<b>Comunicación</b>		
Inadecuado	18	52,9
Adecuado	16	47,1
<b>Afiliación</b>		
Inadecuado	17	50,0
Adecuado	17	50,0
<b>Motivación</b>		
Inadecuado	15	44,1
Adecuado	19	55,9
<b>Resolución de conflicto</b>		
Inadecuado	16	47,1
Adecuado	18	52,9
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0</b>

Fuente. Cuestionario de las Relaciones interpersonales laborales (Anexo 02).



**Figura 10:** Dimensiones de las relaciones interpersonales laborales por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.



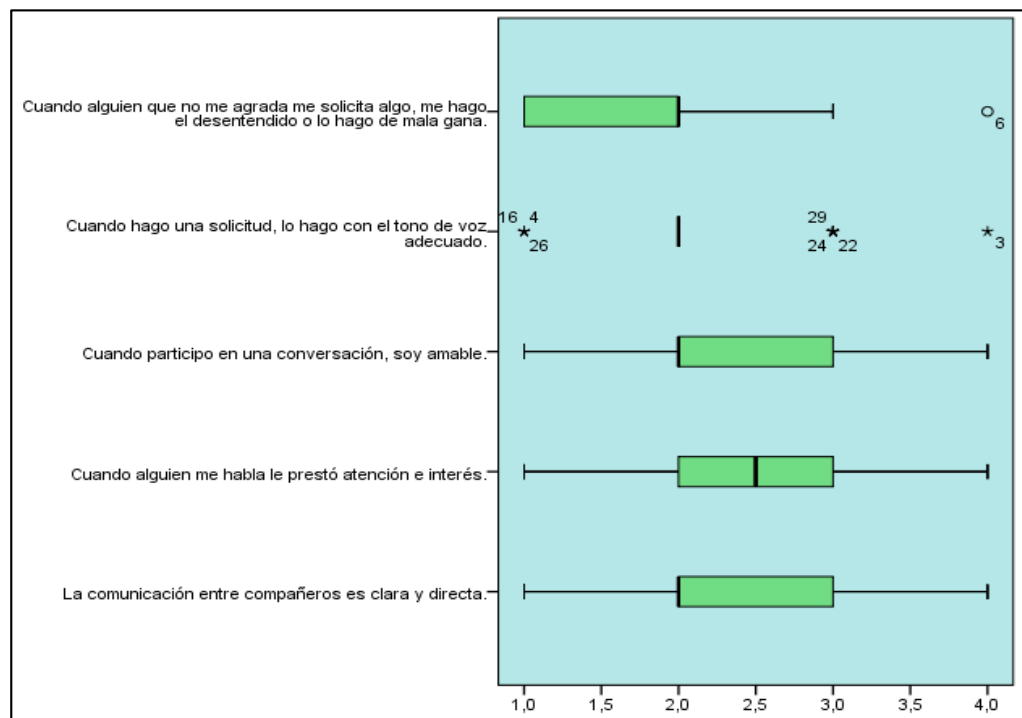
## **INTERPRETACIÓN**

Al analizar la figura N° 10 de las dimensiones de las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán, se aprecia que, en las diferentes dimensiones como en la comunicación es adecuado un 47,1% (16), en afiliación un 50,0% (17), en motivación un 55,9% (19) y del mismo modo en cuanto a la resolución de conflicto un 52,9% (18) es adecuado.

**Tabla 10.** Descripción de la comunicación en las relaciones interpersonales laborales por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Comunicación	n=34				
	X	DE	Q1	Me	Q3
La comunicación entre compañeros es clara y directa.	2,32	0,806	2,00	2,00	3,00
Cuando alguien me habla le prestó atención e interés.	2,44	0,705	2,00	2,50	3,00
Cuando participo en una conversación, soy amable.	2,18	0,716	2,00	2,00	3,00
Cuando hago una solicitud, lo hago con el tono de voz adecuado.	2,18	0,626	2,00	2,00	2,25
Cuando alguien que no me agrada me solicita algo, me hago el desentendido o lo hago de mala gana.	2,00	0,778	1,00	2,00	2,25

Fuente. Cuestionario de las Relaciones interpersonales laborales (Anexo 02).



**Figura 11.** Dimensión de la comunicación en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la comunicación percibida por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

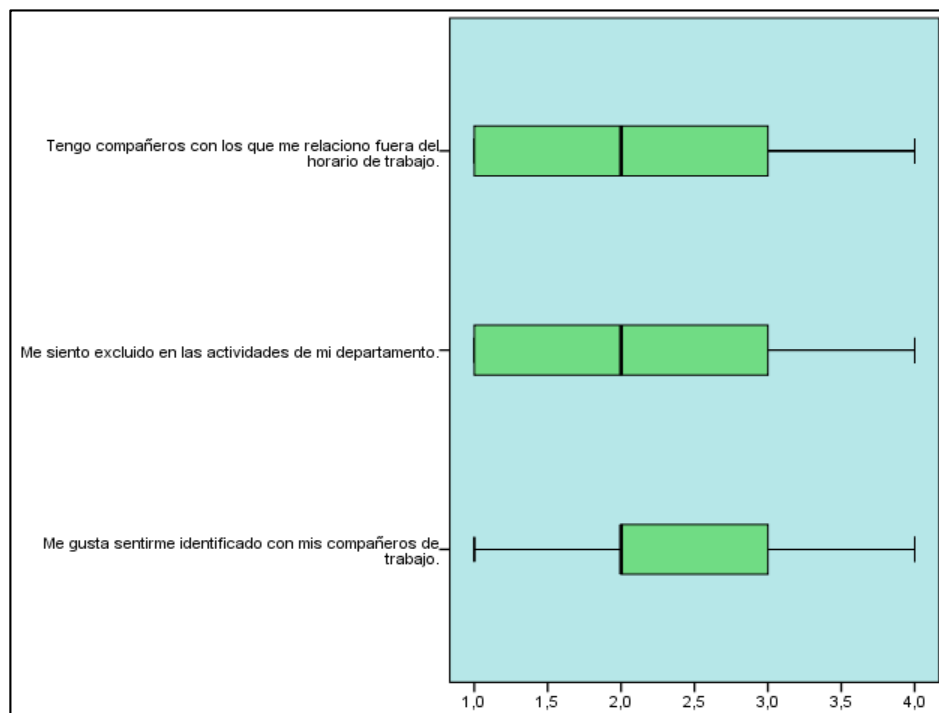
## INTERPRETACIÓN

Al analizar la figura N°11, en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la comunicación percibida por profesionales de enfermería en estudio, se observó en la tabla y figura (en la escala de 1 a 4 puntos); percibían que a veces la comunicación entre compañeros es clara y directa, cuando alguien nos habla le prestamos atención e interés, participo en una conversación, soy amable cuando hago una solicitud, lo hago con el tono de voz adecuado, la comunicación entre compañeros es clara y directa y nunca se hacen al desentendido (a), cuando alguien que no les agrada les solicita algo, [Media= 2,32; 2,44; 2,18; 2,18; 2,00 y con DE = 0,806; 0,705; 0,716; 0,626; 0,778respectivamente].

**Tabla 11.** Dimensión de afiliación en las Relaciones Interpersonales laborales por el profesional de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Afiliación	n=34				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Me gusta sentirme identificado con mis compañeros de trabajo.	2.44	1.106	1.75	2.00	3.25
Me siento excluido en las actividades de mi departamento.	2.06	0.952	1.00	2.00	3.00
Tengo compañeros con los que me relaciono fuera del horario de trabajo.	2.18	0.999	1.00	2.00	3.00

Fuente. Cuestionario de las Relaciones interpersonales laborales (Anexo 02).



**Figura 12.** Dimensión afiliación en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la afiliación percibida por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

### INTERPRETACIÓN:

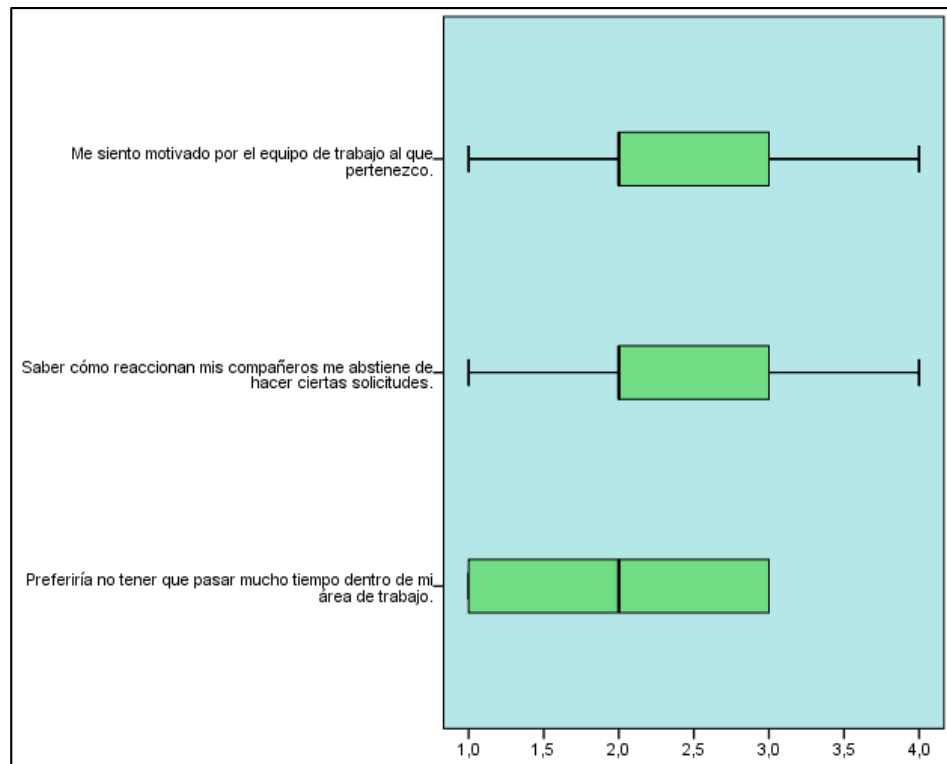
Al analizar la figura N° 12, en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la afiliación percibida por profesionales de enfermería en estudio, se observó en la tabla y figura (en la escala de 1 a 4 puntos);

respondieron a veces les gusta sentirse identificado con sus compañeros de trabajo, se sienten excluido en las actividades y tienen compañeros con los que se relacionan fuera del horario de trabajo, [Media= 2,44; 2,06; 2,18 y con DE = 1,106; 0,952 y 0,999 respectivamente].

**Tabla 12.** Dimensión de motivación en las relaciones interpersonales laborales por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Motivación	n=34				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Preferiría no tener que pasar mucho tiempo dentro de mi área de trabajo.	1,97	0,797	1,00	2,00	3,00
Saber cómo reaccionan mis compañeros me abstiene de hacer ciertas solicitudes.	2,29	0,799	2,00	2,00	3,00
Me siento motivado por el equipo de trabajo al que pertenezco.	2,29	0,970	2,00	2,00	3,00

Fuente. Cuestionario de las Relaciones interpersonales laborales (Anexo 02).



**Figura 13.** Dimensión motivación en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la motivación percibida por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

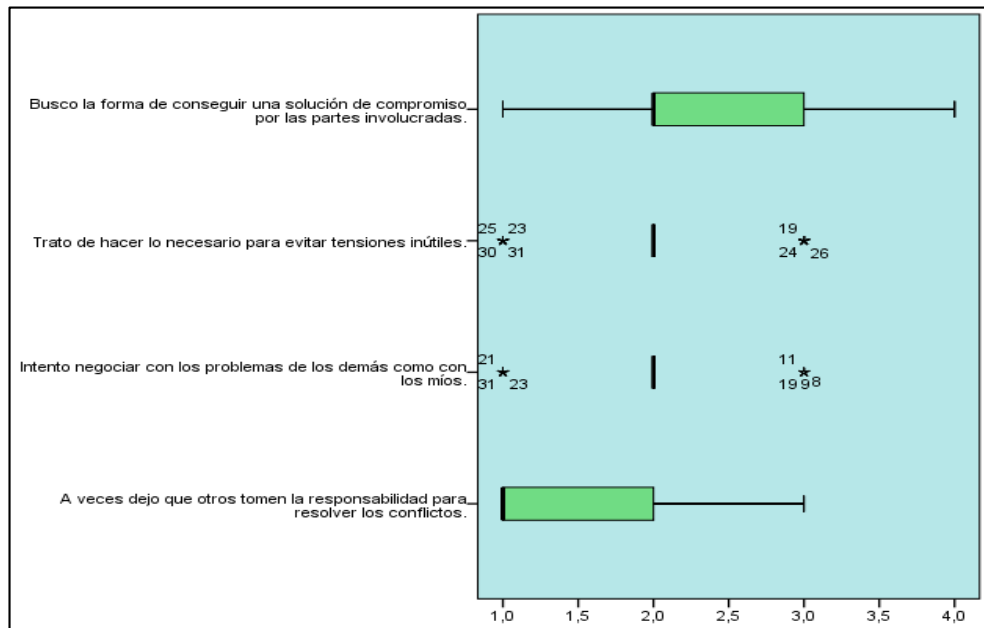
## INTERPRETACIÓN

Al analizar la figura N° 13, en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la motivación percibida por profesionales de enfermería en estudio, se observó en la tabla y figura (en la escala de 1 a 4 puntos); respondieron a veces prefieren no tener que pasar mucho tiempo dentro de su área de trabajo, se abstienen de hacer ciertas solicitudes y se sienten motivados por el equipo de trabajo al que pertenecen, [Media= 1,97; 2,29; 2,29; y con DE = 0,797; 0,799 y 0,970 respectivamente].

**Tabla 13.** Dimensión de resolución de conflicto en las relaciones interpersonales laborales por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Resolución de conflictos	n=34				
	X	DE	Q1	Me	Q3
A veces dejo que otros tomen la responsabilidad para resolver los conflictos.	1,47	0,615	1,00	1,00	2,00
Intento negociar con los problemas de los demás como con los míos.	1,94	0,600	2,00	2,00	2,00
Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles.	2,00	0,696	1,75	2,00	2,25
Busco la forma de conseguir una solución de compromiso por las partes involucradas.	2,29	0,799	2,00	2,00	3,00

Fuente. Cuestionario de las relaciones interpersonales laborales (Anexo 02).



**Figura 14.** Dimensión Resolución de conflicto en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la resolución de conflicto por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.



**INTERPRETACIÓN:**

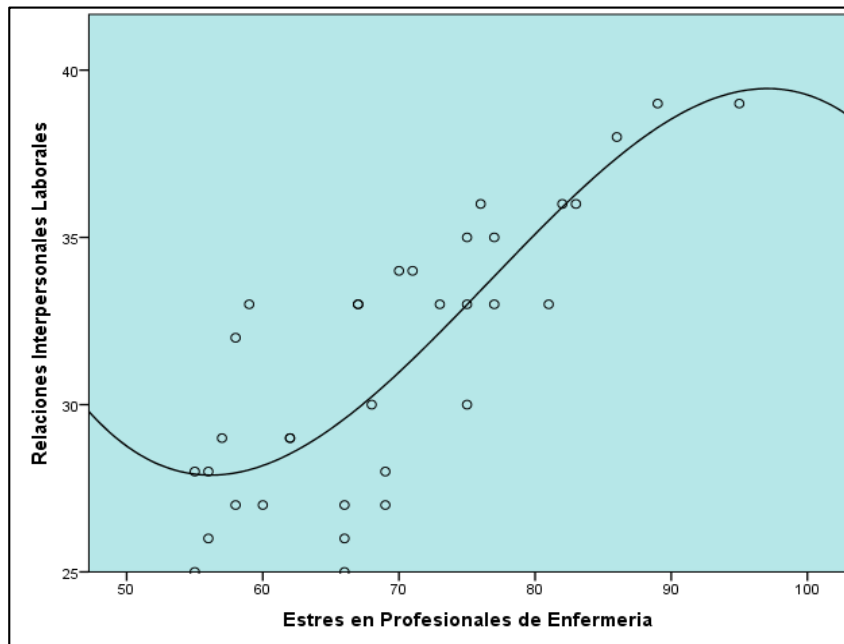
Al analizar la figura N° 14, en las relaciones interpersonales laborales: dimensión de la resolución de conflicto percibida por profesionales de enfermería en estudio, se observó en la tabla y figura (en la escala de 1 a 4 puntos); que percibían A veces, tratan de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles, buscan la forma de conseguir una solución de compromiso por las partes involucradas y nunca dejan de que otros tomen la responsabilidad para resolver los conflictos, ni negociar con los problemas de los demás [Media= 2,00; 2,29; 1,47; 1,94 y con DE = 0,696; 0,799; 0,615 y 0,600 respectivamente].

### 3.1.2. ANALISIS INFERENCIAL

**Tabla 14:** Correlación entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Estrés y Relaciones interpersonales laborales	0.802	0.000

**Fuente:** Análisis analítico de las fichas de evaluación del estrés y relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería.



**Figura 15.** Correlación entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

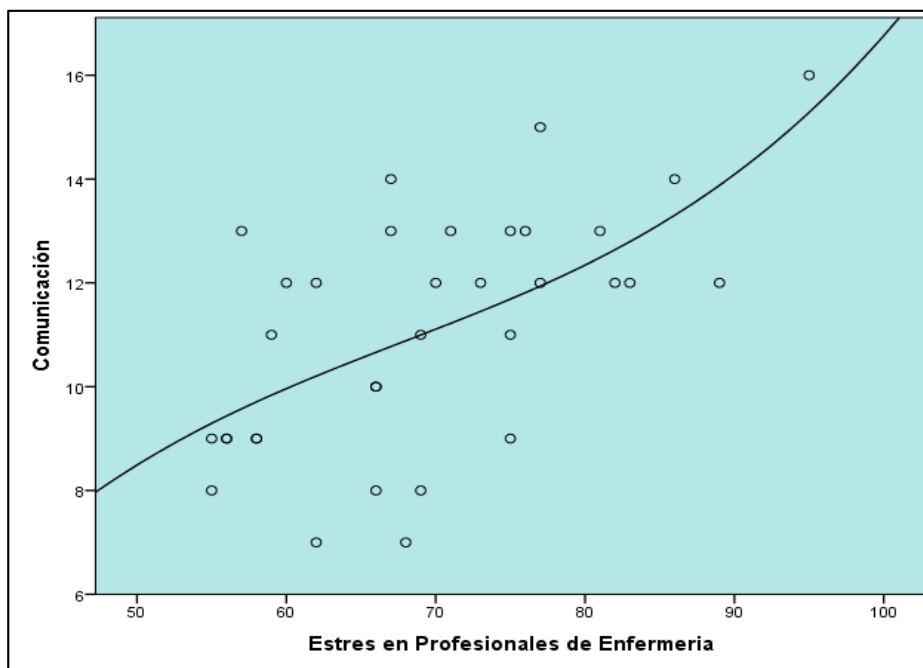
#### INTERPRETACIÓN:

Al analizar la figura N° 15, en la correlación entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco durante el 2016, Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta y directamente proporcional entre el estrés y las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería ( $r_s=0,802$  y  $p = 0,000$ ). Por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

**Tabla 15.** Correlación entre el Estrés: Dimensión comunicación por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Estrés: Dimensión Comunicación en profesionales de enfermería	0.575	0.000

**Fuente:** Análisis analítico de las fichas de evaluación del estrés y relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería.



**Figura 16.** Correlación entre el Estrés: Dimensión comunicación por profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

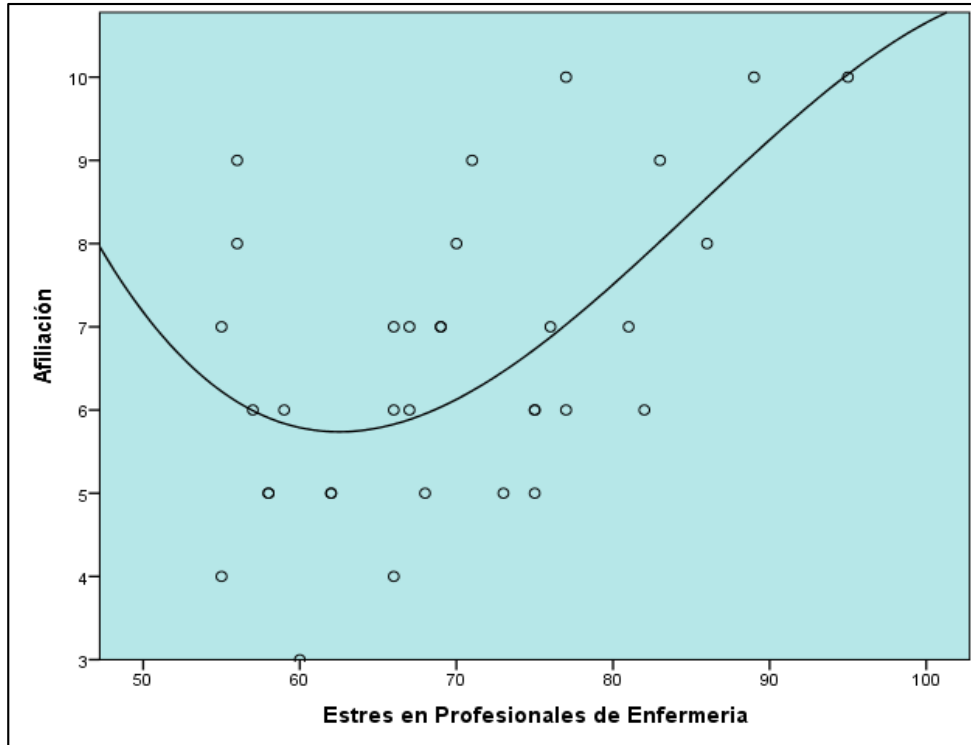
### INTERPRETACIÓN:

Al analizar figura N° 16, en la correlación entre el estrés y dimensión de comunicación de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional ( $r_s=0,575$  y  $p = 0,000$ ). Por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

**Tabla 16.** Correlación entre el Estrés: Dimensión afiliación por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Estrés: Dimensión afiliación	0.438	0.010

**Fuente:** Análisis analítico de las fichas de evaluación del estrés y relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería.



**Figura 17.** Representación gráfica de la correlación entre el Estrés: Dimensión afiliación por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

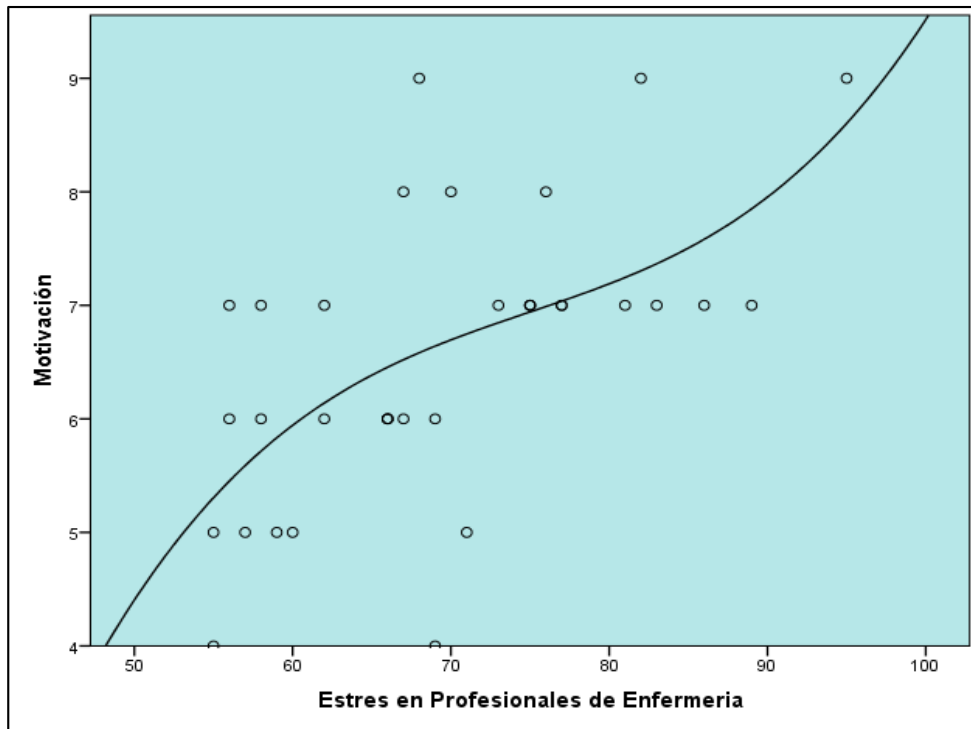
### INTERPRETACIÓN:

Al analizar la correlación entre el estrés y dimensión afiliación de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada a baja y directamente proporcional ( $r_s=0,438$  con  $p = 0,010$ ). Por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

**Tabla 17.** Correlación entre el estrés: Dimensión motivación por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Estrés: Dimensión motivación en el profesional de enfermería.	0.608	0.000

**Fuente:** Análisis analítico de las fichas de evaluación del estrés y relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería.



**Figura 18.** Correlación entre el estrés: Dimensión motivación por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

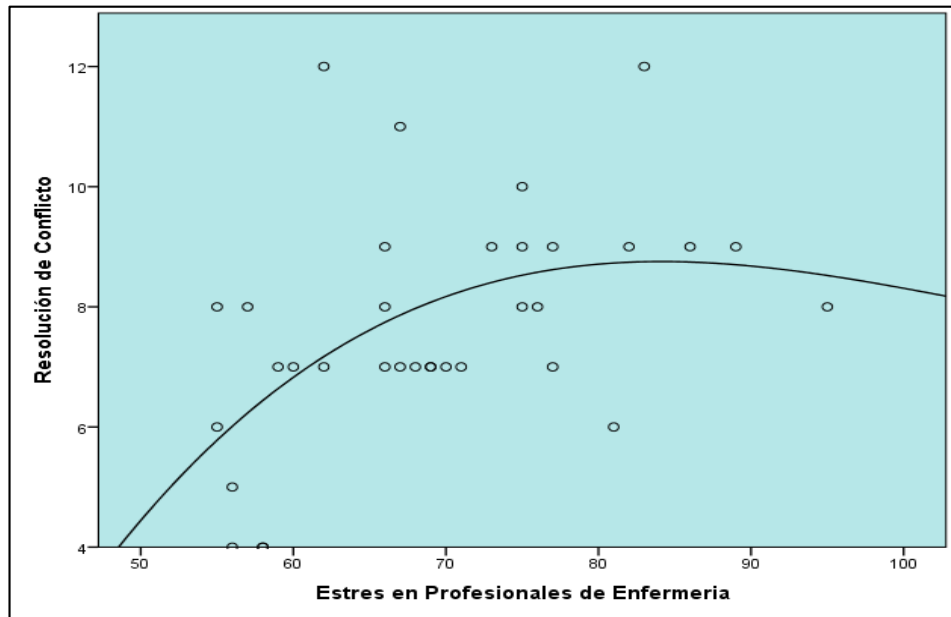
### INTERPRETACIÓN:

Al analizar la figura N°18, en la correlación entre el estrés y dimensión motivación de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional ( $r_s=0,608$  con  $p = 0,000$ ). Por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

**Tabla 18.** Correlación entre el estrés: Dimensión resolución de conflicto por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Estrés: Dimensión resolución de conflicto en el profesional de enfermería.	0.501	0.003

**Fuente:** Análisis analítico de las fichas de evaluación del estrés y relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería.



**Figura 19.** Correlación entre el estrés: Dimensión resolución de conflicto por el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

### INTERPRETACIÓN:

Al analizar la figura N° 19, en la correlación entre el estrés y dimensión resolución de conflicto de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional ( $r_s=0,501$  con  $p = 0,003$ ). Por lo que no se puede rechazar la hipótesis nula. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

### 3.2. DISCUSIÓN

Después de ser aplicada las encuestas en los profesionales de enfermería y verificando la información con datos obtenidos de la investigación, se determinó la existencia de correlación, positiva, alta y directa entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales por profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

Este resultado, supone que al tener no tener una adecuada relación interpersonal laboral (comunicación, afiliación, motivación y resolución de conflicto) conllevara al estrés (físico, psicológico, social) en el profesional de enfermería o viceversa.

En cuanto al resultado de las características sociodemográficas en los Profesionales de Enfermería de la figura 01 en la relación de edad por sexo del 100% (34), un 26,27%(9) son jóvenes y pertenecen al sexo femenino y el 64,71%(22) son adultos y pertenecen al sexo femenino a diferencia del 8,82%(3) son adultos y pertenecen al sexo masculino. Llegando a la conclusión que el mayor porcentaje en cuanto a sexo pertenece al sexo femenino.

En la misma línea Sauñe, Bendezú, et al. Como resultado en su investigación en cuanto al género el sexo femenino ha sido el predominante como un símbolo para la carrera de enfermería ya que de ellas florece el sentido del cuidado humano por los demás.

Los resultados son similares a los obtenidos por Valecillo M. y col. donde en su mayoría son de género femenino 113 (89,0%) y masculino 14 (11%)<sup>46</sup>.

En nuestra investigación según el resultado de las relaciones interpersonales laborales en los profesionales de enfermería presentan del 100% (34), un 55,9% (19) una adecuada RIL y un 44,1% (15) inadecuada RIL.

En la misma línea Ávila, indica que la relación interpersonal obtuvo resultados positivos ya que la mayoría mantiene una relación estable. Además, como factor de influencia en la satisfacción laboral del profesional de salud nos indica que mantener las relaciones interpersonales en óptimas condiciones aumenta el grado de satisfacción laboral ayudando a un buen desempeño laboral y que la calidad del trabajo sea excelente<sup>47</sup>.

Este hecho se apoya a la presente investigación de Contreras Barrios donde apoya a los resultados, en la cual se demostró que los niveles de las relaciones interpersonales de dos distintas áreas de trabajo de la organización se encuentran en niveles altos, determinado con base en la interacción de los compañeros pertenecientes a dichas áreas<sup>48</sup>.

De manera coincidente con el presente resultado, Sánchez, obtuvo como resultado que existe algún grado de estrés en los trabajadores, y que a su vez tienen “dificultades interpersonales” que se manifiesta con sentirse observado-criticado por los compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción, cuando señala que las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés. Piénsese en un profesional desequilibrado emocionalmente que hace la vida imposible a todos sus compañeros. Es una fuente continua de estrés. Por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre nuestra salud<sup>49</sup>.

En cuanto al resultado del estrés en Profesionales de Enfermería en nuestro estudio del 100% (34), un 64,71% (22) no presentan Estrés y un 35,3% (12) presentan Estrés. Este resultado nos muestra que los profesionales de enfermería a medida que se encuentren con Estrés (Aspecto físico,



psicológico y social) dependerá de una adecuada o inadecuada relación interpersonal laboral tanto como en la comunicación, afiliación, motivación y resolución de conflicto.

Cabe resaltar que uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés, es el personal de Enfermería que está expuesto a factores de riesgo relacionados con su trabajo, dado que el ejercicio profesional exige una diversidad de funciones, y recibe una gran influencia por las condiciones físicas externas, también denominados factores ambientales o llamados estresores del ambiente físico, se refieren a las condiciones físicas externas que alteran el curso normal de la labor del profesional de Enfermería, debido a que distorsionan la concentración y tranquilidad que requieren para ejecutar su labor de una manera óptima.

Por otro lado, en lo que se refiere a las manifestaciones del estrés laboral el 50 % (21) refieren disminución de la comunicación, cerca del 42.86 % (18) en cambio refirió la aparición de dolor de cabeza, mientras que el 40.48 % (17) refirió que el estrés laboral se manifestaba con mal humor. Todo ello podría influir en las relaciones interpersonales, que es la base sobre la que se sustenta la labor del personal de Enfermería, asimismo en lo que denominamos trabajo en equipo, el cual difícilmente va a poder realizarse si existe una mala relación con compañeros o supervisores. De este problema se derivan todos los demás, es decir, las malas relaciones con usuarios / pacientes, el trato impersonal en el trabajo y la falta de comunicación<sup>50</sup>.

En la misma línea Taipe Peña, indica en su estudio de investigación realizado que el nivel de estrés del personal profesional de enfermería del servicio de Neonatología del INMP, del 100%(42), el 55%(23) tienen un nivel de estrés medio 24%(10) alto y 21%(9) bajo<sup>51</sup>.

## CONCLUSIONES

- Se encontró correlación entre el estrés y las relaciones interpersonales laborales en profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco durante el 2016, siendo la relación lineal, estadísticamente significativa alta y directamente proporcional entre el estrés y las relaciones interpersonales ( $r_s=0,802$  y  $p = 0,000$ ).
- El estrés y la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, siendo dicha relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional ( $r_s=0,0575$  y  $p = 0,000$ ).
- La correlación entre el estrés y dimensión afiliación de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada a baja y directamente proporcional ( $r_s=0,438$  con  $p = 0,010$ ).
- La correlación entre el estrés y dimensión motivación de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio es lineal estadísticamente moderadamente significativa y directamente proporcional ( $r_s=0,661$  con  $p = 0,000$ ).
- La correlación entre el estrés y dimensión resolución de conflictos de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería en estudio, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa alta y directamente proporcional ( $r_s=0,535$  con  $p = 0,001$ ).

## RECOMENDACIONES

### **A la jefa del departamento de enfermería del Hospital Regional Hermilio**

#### **Valdizán Medrano:**

- Emplear la información del presente estudio para que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran deficientes, así como, las dimensiones que determina el estrés y las relaciones interpersonales laborales.
- Dar a conocer métodos de prevención, para el estrés, en la institución, socializarlos y ponerlos a disposición de todos los trabajadores.
- Brindar talleres, desarrollar programas sobre prácticas adecuadas en las relaciones interpersonales laborales enfocados en una adecuada comunicación, afiliación, motivación y resolución de conflicto en el profesional de enfermería.
- Fortalecer y desarrollar estrategias para evitar el estrés laboral tanto como en las diferentes dimensiones físico, psicológico y social.

### **A los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán**

#### **Medrano**

- La autoevaluación, autoeducación y retroalimentación y actitud positiva son unos de los cimientos de nuestro conocimiento. Está en todos nosotros como profesionales de salud e individuos, pulir nuestras debilidades; auto educarnos es la forma de abrir nuestros conocimientos.
- De igual modo que comprendan, entiendan y practiquen una adecuada relación interpersonal laboral y lo importante de practicar una buena comunicación, afiliación, motivación y resolución de conflicto.

- En cuanto a las variables estadísticamente asociadas, considerar plantear estrategias, se podrían plantear la implementación de grupos de discusión supervisados por profesionales formados en el tema, que faciliten la expresión de emociones y la resolución asertiva de conflictos en el Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

#### **A la comunidad científica de la facultad de enfermería**

- Difundir la presente investigación a fin de encontrar respuestas activas de cambio de la situación observada.
- Que los estudiantes de enfermería realicen estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las siguientes expectativas como comunicación, afiliación, motivación y resolución de conflicto.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

1. Torrades S. Estrés y Burnout. Definición y prevención. OFFARM 2007 Nov;26(10):105.
2. Moncada S, Llorens C. Factores psicosociales. In: Ruiz-Frutos C, García AM, Delclós J, Benavides FG, Editores. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3ª ed. Barcelona: Masson SA; 2007. p. 397.
3. European Commission. Guidance on work-related stress: Spice of life – or Kiss of Death Luxembourg: EU – Directorate General for Employment and Social Affairs; 1999.
4. Moncada S, Llorens C. Factores psicosociales. In: Ruiz-Frutos C, García AM, Delclós J, Benavides FG, Editores. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3ª ed. Barcelona: Masson SA; 2007. p. 397.
5. Sauñe, Bendezú, Oscco. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. Revista Med. Panacea 2012 2(3): 91:94 Artículo original 90. Pag 92.
6. Dávalos Pérez. Nivel de estrés laboral en enfermeras del Hospital Nacional de emergencias José Casimiro Ulloa Lima Perú 2015. Universidad nacional mayor de San Marcos Pág. 17.
7. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la Salud en el Mundo.2003.
8. Andrade Espino. Factores que condicionan estrés en el personal de enfermería. Tesis para obtener el grado de maestro en ciencias de enfermería. Universidad Autónoma de Querétaro. santiago de querétaro, qro. febrero 2011.
9. López, Domínguez, Machado. Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de nuevo chorrillo. Universidad Cristiana de Panamá especializada en ciencias administrativas y tecnológicas. Panamá, 2014.
10. Lapeña, Cibanal, Pedraz, Macia. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2014 Jul-Set; 23(3): 555-62. Artículo original. España.
11. Espinoza Marquina. Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009.

Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú, 2010.

12. Arias Flores. Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012. Tesis para optar el grado académico de magíster en enfermería. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo - Perú, 2013.
13. Díaz, Gaviria. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto, abril, julio 2013. Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto – Perú 2013.
14. Clemente Doroteo. Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del Distrito de Amarilis - Huánuco 2015. tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad de Huánuco. Huánuco 2016.
15. Cárdenas. “Influencia del estrés laboral en el desempeño del personal de enfermería del servicio de medicina del hospital regional “Hermilio Valdizán Medrano” – Huánuco 2013”.
16. Viecco Alzate. Transcripción de teorías de enfermería: Hildegard Peplau. Publicado el 1 de abril del 2015. <https://prezi.com/lahuldybbv7f/teorias-de-enfermeria-hildegard-peplau/>
17. Clemente Doroteo. Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del Distrito de Amarilis - Huánuco 2015. tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad de Huánuco. Huánuco 2016.
18. Fernández Martínez. Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional. Tesis Doctoral. Universidad de León. 2009.
19. Ríos Risquez. Variedades de personalidad y síndrome d estrés crónico asistencial: estudio exploratorio en personal de enfermería. Tesis doctoral. Universidad de Murcia. 2009.
20. Condori Ingaroca. Relación de: Autoeficacia ante el estrés, personalidad, percepción del bienestar psicológico y de salud con el rendimiento académico en universitarios. Tesis Para optar el Grado Académico de Doctor en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú, 2013.
21. Coronado Luna. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Macos.

22. Dávalos Pérez. Nivel de estrés laboral en enfermeras del hospital nacional de emergencias "José Casimiro Ulloa". Universidad Nacional Mayor de San Maco. Lima – Perú 2005.
23. García Maturana. Estrés laboral en personal de la unidad de emergencia Gineco-Obstetrica. Hospital clínico regional Valdivia. Tesis para optar el grado de licenciada en obstetricia y puericultura. Universidad austral de Chile.
24. Comín, De la Fuente, Gracia. El estrés y el riesgo para la salud. EDITA: MAZ (M.A.T.E.P.S. n.º 11).
25. Fernández Baena. Estrés, riesgo familiar e inadaptación socioemocional y escolar en la infancia. Tesis doctoral. Málaga 2007.
26. Moncada, Llorens. Factores psicosociales. In: Ruiz-Frutos C, García AM, Delclós J, Benavides FG, Editores. Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 3ª ed. Barcelona: Masson SA; 2007. p. 397.
27. Campero, Gonzalez. "Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo". Ciclo de licenciatura en enfermería. Universidad nacional de cuyo, febrero del 2013. Pag 26.
28. Galindo, Miranda. Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de bioanálisis del Hospital "Dr. Domingo Luciani". Trabajo de grado para optar al título de especialista en gerencia en Servicios de Salud. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, julio 2008.
29. Díaz, Gaviria. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería de Hospital II-2 Tarapoto Abril – Julio 2013. Para optar el título profesional de: licenciada en enfermería.
30. Carvo Baltazar. Influencia del estrés en la ocurrencia de accidentes asociados a los actos sub estándares en la CIA. Minera Raura S.A. Año 2010. Tesis para optar el grado académico de maestro en ciencias con mención en seguridad y salud minera. Universidad nacional de ingeniería. Lima-Perú 2013.
31. Lezama, Molina. Clima organizacional y estrés laboral en los empleados de una organización del gobierno municipal. Tesis especial de Grado II. Universidad rafael urdaneta. Julio 2005
32. Clemente Doroteo. Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del Distrito de Amarilis - Huánuco 2015. tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad de Huánuco. Huánuco 2016.
33. Sánchez Florencia. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera. Tesis para obtener

- el Grado de licenciada en Psicología. Universidad abierta interamericana. Sede Rosario campus lagos diciembre 2011.
34. Clemente Doroteo. Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del Distrito de Amarilis - Huánuco 2015. tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad de Huánuco. Huánuco 2016.
  35. Sánchez Florencia. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria Cerealera. Tesis para obtener el Grado de licenciada en Psicología. Universidad abierta interamericana. Sede Rosario campus lagos diciembre 2011.
  36. Ministerio de salud "MINSA". Manual de Dirección y relaciones interpersonales. Ed. Perú. P. 24-26.
  37. Espinoza Marquina. Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009. Tesis para obtener el Título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de San Marcos. Lima - Perú 2010.
  38. Yáñez, Arenas, Ripoll. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Universidad de Concepción, Concepción, Chile. 2010.
  39. González, Moreno, García, Vélez. La relación entre profesionales de enfermería y medicina: una posible explicación de los resultados. Ensayo Med UNAB, Vol. 13 Numero 1. abril de 2010.
  40. Espinoza Marquina. Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza, 2009. Tesis para optar el título profesional de licenciada en Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú, 2010.
  41. Hernández Turcios. Las comunicaciones interpersonales como herramienta para sinergia en la cultura organizacional a los docentes de la escuela de ciencias de la comunicación. Previo a optar el título de: licenciado en ciencias de la comunicación. Universidad San Carlos de Guatemala. Guatemala 30 de julio 2008.
  42. Resumen de las principales teorías sobre la motivación. LosRecursosHumanos.com. 2011 Mayo. <http://www.losrecursoshumanos.com/resumen-de-las-principales-teorias-sobre-la-motivacion/México>.
  43. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Trabajo práctico Psicología del estrés. Florencia Daneri – 2012 página 1.
  44. Lugo. Santil. Lineamientos para mejorar las relaciones interpersonales en el Departamento de Administración de la U.P.E.L. Universidad Pedagógica



Experimental Libertador Maturín-Monagas 2004-05. Universidad de Oriente. Maturín, abril del 2005.

45. Orduña Altamirano. La influencia de las relaciones interpersonales, en el clima organizacional de la subdirección de estadísticas y encuestas, coordinación INEGI de Pachuca Hidalgo. Tesis para obtener el título de: licenciado en Psicología. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Pachuca, HGO. 2006.
46. Sauñe, Bendezú, et al. Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano. Rev. méd. panacea 2012; 2(3):91-94 Artículo original 90.
47. Ávila Wall. Olga Leticia Importancia e Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente Caso: Catedráticos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua Temática: Administración Educativa para el aprendizaje. Universidad Autónoma de Chihuahua México, Chihuahua Chih., junio de 2011. Pag. 25.
48. Contreras Barrios. Diferencia en las relaciones interpersonales entre el departamento de ventas y el departamento de contabilidad de una empresa que se dedica a la venta de seguros. Tesis de grado Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la asunción, diciembre de 2014.
49. Sánchez, Florencia Cecilia. “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”. Tesis de grado para obtener el título de Licenciada en Psicología. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. Sede Rosario- Campus Lagos. Universidad Abierta interamericana. Diciembre de 2011.
50. Coronado Luna. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. Tesis para optar el grado de licenciada en Enfermería. Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú, 2006.
51. Taipe Peña. Nivel de estrés y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Instituto Nacional Materno Perinatal: 2013. Tesis Para optar el Título de Especialista en Enfermería en Neonatología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú – 2014.

# ANEXOS

Código: 

Fecha: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_



## ANEXO N° 01

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"

FACULTAD DE ENFERMERÍA



## CUESTIONARIO DE ESTRÉS EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** El estrés y las relaciones interpersonales laborales en Profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

**INSTRUCCIONES:** Apreciado/a señor, señora, señorita trabajadora del hospital Hermilio Valdizán Medrano. A continuación, se le muestran una serie de enunciados, marque con un "X" la respuesta con la que se sienta más identificado. Todas las respuestas que proporcione son de uso confidencial.

## I. DATOS GENERALES

1. Edad: -----
2. Sexo. M( )            F( )
3. Tiempo de ejercicio de la carrera: -----
4. Tiempo de trabajo en la institución actual: -----
5. Tiempo de trabajo en servicio actual: -----
6. **Condición laboral:** Nombrada ( )            Contratada ( )
7. **Servicio donde labora actualmente:**  
Medicina ( ) Cirugía ( ) Pediatría ( ) Ginecología ( )

Sírvase utilizar los puntos que se señalan en tabla adjunta, según su criterio.

## II. DATOS ESPECIFICOS

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

<b>ENUNCIADOS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
<b>Físicos</b>	<b>1</b>	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)				
	<b>2</b>	El médico no está presente cuando un paciente se está, muriendo				
	<b>3</b>	Toma una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible.				
	<b>4</b>	El horario de mi trabajo me resulta incómodo.				
	<b>5</b>	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (Materiales y/o inmuebles).				
	<b>6</b>	El médico no está presente en una urgencia médica.				
	<b>7</b>	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio.				
	<b>8</b>	Recibe información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente.				
	<b>9</b>	Ud. tiene conocimiento sobre el manejo y funcionamiento de un equipo especializado.				
	<b>10</b>	Pasa temporalmente a otros servicios\ por falta de personal.				
	<b>11</b>	Personal y turno imprevisible.				
	<b>12</b>	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente.				
	<b>13</b>	Usted sabe qué se debe decir al paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento.				
	<b>14</b>	Está en desacuerdo con el tratamiento del paciente.				
<b>Psicológico</b>	<b>15</b>	Realiza cuidados de enfermería que resultan dolorosos a los pacientes.				
	<b>16</b>	Le afecta la muerte de un paciente.				
	<b>17</b>	Ud. estuvo presente en la muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha.				
	<b>18</b>	Ud. vio a un paciente sufrir.				
	<b>19</b>	Este desacuerdo con el tratamiento del paciente.				
	<b>20</b>	Se siente impotente en el caso de que un paciente no presenta mejora				
	<b>21</b>	Escucha o habla con los pacientes sobre su muerte cercana.				
	<b>22</b>	Tiene miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				

	<b>23</b>	Ud. se siente insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente.				
	<b>24</b>	Usted no dispone de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente.				
	<b>25</b>	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente.				
	<b>26</b>	Ud. No tiene ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros del servicio.				
	<b>27</b>	No tener ocasión para expresar a otros compañeros del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (pacientes conflictivos. hostilidad)				
<b>Sociales</b>	<b>28</b>	Tiene ocasión para hablar abiertamente con los compañeros sobre problemas en el servicio.				
	<b>29</b>	Recibió críticas de un médico.				
	<b>30</b>	Tiene dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio.				
	<b>31</b>	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.				
	<b>32</b>	La relación que tengo con mis superiores es cordial.				
	<b>33</b>	Recibir críticas de un supervisor.				
	<b>34</b>	Problemas con uno o varios médicos.				

La puntuación máxima que se puede obtener es de 136pts. y la mínima es de 34 pts., los cuales se clasificarán dentro de los siguientes rangos:

Estrés: 69-136pts.

No estrés: 34-68pts

Código: 

Fecha: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_



## ANEXO N° 02

## UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"

## FACULTAD DE ENFERMERÍA

## CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** El estrés y las relaciones interpersonales laborales en Profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

**INSTRUCCIONES:** Apreciado/a señor, señora, señorita trabajadora del sector salud. A continuación, se le muestran una serie de enunciados, marque con un "X" la respuesta con la que se sienta más identificado. Todas las respuestas que proporcione son de uso confidencial.

Sírvase utilizar los puntos que se señalan en tabla adjunta, según su criterio.

**Gracias.**

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

ENUNCIADOS			1	2	3	4
Comunicación	1	La comunicación entre compañeros es clara y directa.				
	2	Cuando alguien me habla le prestó atención e interés.				
	3	Cuando participo en una conversación, soy amable.				
	4	Cuando hago una solicitud, lo hago con el tono de voz adecuado.				
	5	Cuando alguien que no me agrada me solicita algo, me hago el desentendido o lo hago de mala gana.				
Afilia ción	6	Me gusta sentirme identificado con mis compañeros de trabajo.				
	7	Me siento excluido en las actividades de mi departamento.				
	8	Tengo compañeros con los que me relaciono fuera del horario de trabajo.				
Motivaci ón	9	Preferiría no tener que pasar mucho tiempo dentro de mi área de trabajo.				
	10	Saber cómo reaccionan mis compañeros me abstiene de hacer ciertas solicitudes.				
	11	Me siento motivado por el equipo de trabajo al que				

		pertenezco.				
<b>Res. de conflictos</b>	<b>12</b>	A veces dejo que otros tomen la responsabilidad para resolver los conflictos.				
	<b>13</b>	Intento negociar con los problemas de los demás como con los míos.				
	<b>14</b>	Trato de hacer lo necesario para evitar tensiones inútiles.				
	<b>15</b>	Busco la forma de conseguir una solución de compromiso por las partes involucradas.				

La puntuación máxima que se puede obtener es de 60 pts. y la mínima es de 15 pts., los cuales se clasificarán dentro de los siguientes rangos:

Alto: 31 - 60 pts.

Bajo: 15-30 pts.



**ANEXO N° 03**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"**  
**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



Huánuco, 20 de octubre del 2016

**OFICIO N°001- AAIEII-UNHEVAL-2016**

**Sr.(a)**

**ASUNTO: SOLICITO VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**PRESENTE:**

De mi mayor consideración:

Mediante el presente, lo saludamos cordialmente y a su vez tenemos a bien hacer de su conocimiento que, por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como Experto(a) para la validación cuantitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que deseamos medir.

Siendo que el proyecto de investigación tiene como título: **EL ESTRÉS Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES LABORALES EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUÁNUCO-2016.**

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi deferencia y estima personal.

Atentamente,

.....  
 Dra. María Luz Ortiz Cruz  
 ASESORA

.....  
 Alania Atavillos Nila  
 Silvana  
 INVESTIGADORA

.....  
 Firata Ramos Yessenia  
 Leydy  
 INVESTIGADORA

.....  
 Rivera Rojas Edgar  
 INVESTIGADOR



## INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, \_\_\_\_\_, con DNI  
 Nº \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ profesión  
 \_\_\_\_\_, ejerciendo  
 actualmente como \_\_\_\_\_, en la  
 Institución \_\_\_\_\_

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (Inventario HOME), a los efectos de su aplicación \_\_\_\_\_.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	<b>DEFICIENTE</b>	<b>ACEPTABLE</b>	<b>BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenido				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

Huánuco, \_\_\_\_\_ mes \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

.....  
 FIRMA

Código: 

Fecha: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_



## ANEXO N° 04

**CONSENTIMIENTO INFORMADO****Título del proyecto.**

El estrés y las relaciones interpersonales laborales en el Profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

**Equipo de Investigadores**

Alania Atavillos, Nila Silvana  
Firata Ramos, Yessenia Leydy  
Rivera Rojas, Edgar

- **Introducción / Propósito**

El estrés y la tensión asociada a los trabajadores asistenciales ha sido un hecho conocido desde siempre. Si cualquier trabajo causa y produce estrés, trabajar con personas a las que hay que atender, cuidar, orientar, ayudar o sencillamente acompañar; agota mayormente al profesional de enfermería. Lo cual permitirá proporcionar información actualizada a fin de determinar la relación entre el estrés con las relaciones interpersonales laborales en el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2016.

- **Participación**

Incluirán como unidad de información a las 34 Profesionales de Enfermería que cumplan con los criterios de inclusión, exclusión y eliminación.

- **Procedimientos**

Se le aplicará los siguientes instrumentos documentales que serán una guía de entrevista, cuestionarios.

- **Riesgos / incomodidades**

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica y no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

- **Beneficios**

El beneficio que usted obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre el estrés y relaciones interpersonales laborales en el profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco, 2016.

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a

los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte de los investigadores, ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos del comité de ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al

Email:edgarriverarojas@gmail.com

**Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del profesional de enfermería\_\_\_\_\_

Firma del investigador responsable\_\_\_\_\_

