

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERIA

ENFERMERÍA PEDIÁTRICA



**ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN
PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA
DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA PEDIÁTRICA**

TESISTAS:

Lic. Enf. Huaman Racacha Vilma Liliana

Lic. Enf. Morales Barrera Lidia Isabel

ASESORA:

Dra. Huapalla Cespedes Bethsy Diana

Huánuco – Perú

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme sabiduría y que cada día me guía y da fuerzas para continuar en este camino de la superación.

Con todo cariño a mi hijo Valentino Herrera Huamán, por ser el estímulo en mi vida, quien con sus sonrisas y caricias estimula cada día y ser un ejemplo para él, te amo cada día más.

A mis queridos padres quien me forjaron como profesional con valores y gran sensibilidad y ser mi apoyo incondicional en este espacio de mi vida para el logro de mi superación.

Huamán Racacha Vilma Liliana

A mi querido esposo por su comprensión y su apoyo en este largo camino para superarme que fue mi soporte y mi guía.

A mis padres que los amo, quienes hicieron de mí una profesional y ahora con su apoyo incondicional para este nuevo reto.

A mis hijos quienes con su comprensión me apoyaron para que el camino que recorrí fue más liviano, los amo.

Morales Barrera Lidia Isabel

AGRADECIMIENTO

A Decana de la Facultad de Enfermería y a los docentes las docentes que compartieron las aulas de la facultad impartiendo sus conocimientos.

A la Dra. Bethsy Diana Huapalla Céspedes quien, con su paciencia y dedicación, supo orientarme en el desarrollo de la investigación.

A, la jefa del Servicio de Traumatología y a las colegas que nos dedicaron su tiempo para desarrollar el presente estudio en bien de todo el personal de enfermería.

Las Autoras.

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales. **Métodos:** Estudio observacional y de tipo correlacional. Participaron 45 trabajadores de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima, durante el periodo 2022. Los instrumentos fueron el cuestionario de estrés laboral y de relaciones interpersonales. En el análisis inferencial de los resultados se utilizó la correlación de Rho de Spearman. **Resultados:** El 51,1% (23 personales de salud) tuvieron relaciones interpersonales de nivel medio y el 64,4% (29 personales de salud) manifestaron estrés laboral de nivel medio. Por otro lado, existe relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, con $p=-0,001$. Del mismo modo, las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con las dimensiones del estrés laboral como: Clima organizacional ($p=-0,009$), Estructura organizacional ($p=-0,001$), Territorio organizacional ($p=-0,001$), Tecnología ($p=-0,001$), Influencia del líder ($p=-0,003$), Falta de cohesión ($p=-0,001$) y Respaldo del grupo ($p=-0,004$). **Conclusiones:** Existe relación significativa entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en el personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño de Lima- Perú.

Palabras clave: estrés laboral, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, personal de salud.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To determine the relationship between work stress and interpersonal relationships. **METHODS:** Observational and correlational study. A total of 45 health workers from the Traumatology service of the National Children's Institute, Breña - Lima, participated during the 2022 period. The instruments were the questionnaire on work stress and interpersonal relationships. Spearman's Rho correlation was used in the inferential analysis of the results. **RESULTS:** 51.1% (23 health personnel) had medium-level interpersonal relationships and 64.4% (29 health personnel) reported medium-level work stress. On the other hand, there is a significant relationship between work stress and interpersonal relationships, with $p=0.000$. In the same way, interpersonal relationships are significantly related to the dimensions of work stress such as: Organizational climate ($p=0.009$), Organizational structure ($p=0.011$), Organizational territory ($p=0.000$), Technology ($p=0.000$), Influence of the leader ($p=0.003$), lack of cohesion ($p=0.001$) and group support ($p=0.004$). **CONCLUSIONS:** There is a relationship between work stress and interpersonal relationships in the health personnel of the Traumatology service of the National Children's Institute of Lima-Peru.

Keywords: *work stress, interpersonal relationships, teamwork, health personnel.*

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCION	x
1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICOS	15
1.2.2. FORMULACIÓN ESPECÍFICA.....	15
1.3. FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN	18
1.5. LIMITACIONES	19
1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	19
1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	19
1.7. VARIABLES.....	21
1.8. DEFINICIONES TEÓRICAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	21

CAPITULO II MARCO TEORICO	23
2.1. ANTECEDENTES A nivel internacional	23
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
Enfoques para medir el estrés laboral.....	27
2.2.1. MODELO DE INTERACCIÓN ENTRE DEMANDAS, CONTROL Y APOYO SOCIAL.....	27
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	29
2.4. BASES EPISTEMOLÓGICAS	30
CAPITULO III METODOLOGIA.....	32
3.1 AMBITO	32
3.2. POBLACIÓN	32
3.3. MUESTRA	32
3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO	32
3.4.2. TIPO DE INVESTIGACION.....	33
3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	33
3.6. MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTO.....	33
3.6.2 INSTRUMENTOS.....	33
Cuestionario de relaciones interpersonales - Anexo 01 Descripción:.....	35
3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	36

3.8. PROCEDIMIENTO	37
3.9. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	37
3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	37
CAPITULO IV RESULTADO	39
4.1.1. CARACTERISTICAS GENERALES:	39
4.1.2. CARACTERISTICAS DE ESTRÉS LABORAL:.....	45
4.1.3. CARACTERISTICAS DE RELACIONES INTERPERSONALES:	53
4.2. ANALISIS INFERENCIAL.....	58
CAPITULO V DISCUSION	74
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	79
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	80
NOTA BIOGRÁFICA	86
ANEXOS	88
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	89
ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO	96
ANEXO 03 INSTRUMENTOS.....	97
ANEXO 04 VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES.....	103

ANEXO 05 PRINCIPIOS ÉTICOS	108
ANEXO 06 ACTA DE SUSTENTACIÓN	109
ANEXO 07 CONSTANCIA DE SIMILITUD	111
ANEXO 08 REPORTE DE SIMILITUD	112
ANEXO 09 FICHA DE PUBLICACIÓN DIGITAL.....	116

INTRODUCCION

Una atención sanitaria segura requiere, primeramente, analizar los factores que propician el no tener buenas relaciones interpersonales, lo cual repercute en la salud mental del profesional de enfermería y afecta la comunicación, el trabajo en equipo y un adecuado manejo de conflictos, que a su vez incide en la calidad de la atención que se le brinda al paciente¹.

Entenderemos por relación interpersonal como: la interacción que se establece entre dos o más personas mediada por la comunicación. La relación interpersonal se manifiesta a partir de las interacciones entre los individuos, surge y se desarrolla sobre una base emocional².

Es evidente que la falta de relaciones interpersonales es un factor de riesgo para el profesional de enfermería, lo cual repercute en la atención hacia el paciente; por lo tanto, para mejorar la calidad asistencial, debe ponerse atención en los factores que contribuyen a desarrollar malas relaciones interpersonales en cuanto a comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos³.

Por otra parte, tenemos la presencia del estrés en las personas y esto a su vez perjudica varias áreas cognitivas, siendo principalmente afectada su salud física y emocional⁴. Para Bairero⁵, el estrés es una condición del hombre o estado psíquico en el que se produce por tiempo prolongado alteraciones nerviosas fuertes, con un elevado grado de ansiedad y de agitación brusca que afectan el comportamiento del individuo. Este puede generarse por motivos que ocurren en el interior o exterior de las personas y puede ser intermitente, pasajero o crónico; pero de cualquier forma afecta la salud y la conducta; mientras que para Muñoz⁶, el estrés este asociado a una mezcla entre estímulos y respuestas que pueden

ser provocadas por agentes tanto positivos como negativos, pero de cualquier forma generan molestia en los hombres.

En este sentido, se entiende por estrés laboral condiciones psicológicas o reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento provocadas por la interacción entre una persona y su entorno laboral, que genera elevados niveles de excitación o desasosiego; es decir, éste está caracterizado por la reacción que presenta un trabajador ante una situación de exigencia laboral a la cual le cuesta hacer frente y por tanto causa afectaciones en su salud y bienestar⁷.

Al respecto, el estudio persigue el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

En este contexto, el estudio se estructura como:

El capítulo I se inicia con el Problema de Investigación: que comprende fundamentación, formulación del problema de investigación, formulación de objetivos general y específicos, justificación, limitaciones, formulación de hipótesis descriptiva y específicos, definición teórica y operacionalización de variables.

En el capítulo II se propone el Marco teórico, en donde se desarrolla los antecedentes a nivel internacional, nacional y local; las bases teóricas donde se nutre nuestra investigación como las bases conceptuales, las epistemológicas utilizadas en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo III se propone la Metodología: en donde describe el ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, Métodos,

técnicas e instrumentos como su validación y confiabilidad de estos, el procedimiento, tabulación, análisis de datos y las Consideraciones Éticas.

En el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación

Capítulo V la discusión; teniendo en cuenta el análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados.

Finalmente disponemos de las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPITULO I PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Actualmente es frecuente observar cada vez más problemas de insatisfacción laboral entre el personal de enfermería de los hospitales, debido en parte a problemas de organización del trabajo⁸ en las unidades de trabajo y la forma de gestionarlo, y a problemas relacionales y de falta de una correcta comunicación entendida desde la escucha activa, la empatía y la autenticidad⁹, habilidades que ayudarían a transmitir dichos problemas y mejorar así la vida laboral de los profesionales que trabajan a diario en los hospitales; puesto que la comunicación de las enfermeras con sus colegas es considerada junto a las buenas relaciones interpersonales y la interacción social, como condicionantes indispensables para estar a gusto en el trabajo¹⁰.

Una comunicación interpersonal incorrecta tiene repercusiones negativas tanto para el paciente como para los profesionales. A pesar de tener ese conocimiento, encontramos que la mayoría de los enfermeros presentan deficiencias para desarrollar relaciones comunicativas eficaces y estrategias para resolver problemas de comunicación¹¹.

En España se realizó un estudio donde concluyen que encontraron relaciones de afinidad o positivas que propician un buen ambiente relacional, donde se fomenta el trabajo en equipo y la comunicación entre sus miembros. Por otro lado, se presentan unas relaciones deficientes o negativas relacionadas, entre otras causas: con la inmovilización del personal, el individualismo personal, o las exigencias de la administración, que generan

cansancio y desmotivación de los profesionales, originando relaciones laborales insatisfactorias¹².

Yáñez y colaboradores¹³ estudió el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo, donde encontró que 51.3% consideraba estar satisfecho en sus relaciones interpersonales con los pares y la jefatura. Impacta que se reconozca que la turbulencia de la vida organizacional en muchos casos tenga el costo de crear relaciones interpersonales laborales que estén marcadas por la fragilidad y probablemente un deterioro de ellas.

En una investigación realizada en un hospital de Lima-Perú, las relaciones interpersonales entre enfermeros del servicio de medicina son en su mayoría 71% medianamente favorables, 15% son favorables y 14% medianamente desfavorables¹⁴.

Es frecuente observar cada vez más problemas de malas relaciones interpersonales entre el personal de enfermería de los hospitales, debido a la falta de una correcta comunicación, actitudes y trato, habilidades que ayudarían a mejorar la vida laboral de los profesionales que trabajan a diario en los hospitales¹⁵.

Por otro lado, en los últimos años se ha prestado mayor atención al bienestar mental y físico del personal que trabaja en las instituciones de salud¹⁶. De acuerdo con Moreno et al¹⁷ los riesgos psicosociales y el estrés laboral en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, afectan de manera notable a la salud de las personas, las organizaciones y el nivel de productividad de las instituciones.

Una hipótesis respecto a la etiología del síndrome de burnout en profesionales de la salud en el texto de las organizaciones sanitarias, tiene

que ver con que son profesionales que desarrollan su trabajo en contextos de relaciones sociales con otros profesionales en la institución, pacientes y sus familiares, y la coherencia e integración de estas relaciones con su estructura, sus políticas y procedimientos^{18,19}.

Se ha demostrado que en los casos de estrés crónico, el soporte social, especialmente de compañeros de trabajo, puede tener un efecto amortiguador de sus consecuencias sobre la salud²⁰ y, en muchas ocasiones, constituye un aspecto clave para que el profesional continúe con su trabajo²¹. Contrariamente, bajos niveles de colaboración y soporte de los supervisores correlacionan positivamente con un aumento de estrés y problemas de salud²².

Por último, una organización es considerada como sistema de actividades seriamente reguladas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca resulta ser esencial para la existencia de esta²³.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.2.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN GENERAL

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?

1.2.2. FORMULACIÓN ESPECÍFICA

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de

servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?

1.3. FORMULACIÓN DEL OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.
- Establecer la relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.
- Medir la relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.
- Conocer la relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.
- Valorar la relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

- Contrastar la relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.
- Identificar la relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN

En el ámbito laboral las relaciones interpersonales juegan un papel esencial en su desarrollo como persona y profesional, a través de ellas se obtienen importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación e integración al sistema. En contraparte, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Además, la investigación fue relevante, porque se pudo detectar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales, porque en la medida que se compruebe deficiencias en estas variables, entonces, estaremos en condiciones de proponer alternativas para aumentar el grado de satisfacción laboral que induzca satisfactoriamente a un mejor desempeño de las actividades.

La investigación sirve para estimular al personal de salud en la necesidad de comunicar los problemas organizativos mediante un uso correcto de las habilidades relacionales, que les permita conseguir una mayor satisfacción laboral y una disminución de los conflictos interpersonales, y por otro lado,

conseguir una aplicabilidad de las mejoras propuestas a través de esta investigación en la práctica clínica asistencial.

1.5. LIMITACIONES

De acuerdo a los aspectos metodológicos, no se evidencia limitación alguna durante el proceso de la investigación.

1.6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS

1.6.1. HIPÓTESIS GENERAL

H_i: Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_o: No existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

H_{i1}: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{o1}: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{i2}: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{o2}: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{i3}: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{o3}: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{i4}: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{o4}: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{i5}: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{o5}: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{i6}: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{o6}: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{i7}: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

H_{o7}: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.

1.7. VARIABLES.

Variable Independiente: Estrés laboral

Variable Dependiente: Relaciones interpersonales.

1.8. DEFINICIONES TEÓRICAS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente				
Estrés laboral	Clima organizacional	Clima organizacional	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Estructura organizacional	Estructura organizacional	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Territorio organizacional	Territorio organizacional	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Tecnología	Tecnología	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Influencia del líder	Influencia del líder	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Falta de cohesión	Falta de cohesión	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Respaldo del grupo	Respaldo del grupo	Alto Medio Bajo	Ordinal
Variable dependiente				
Relaciones interpersonales	Autocontrol	Autocontrol	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Empatía	Empatía	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Tolerancia	Tolerancia	Alto Medio Bajo	Ordinal
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Alto Medio Bajo	Ordinal

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTE

NTESA nivel

internacional

En Ecuador, 2019, Onofre Pérez, L. M, realizó una investigación donde: Objetivo: determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral, y la influencia que existe entre ellas. Es una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se aplicó el “Cuestionario de Estrés laboral” y el “Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público”. Los resultados de la medición demostraron que si existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1, cuyo análisis estadístico se fundamentó en el programa SPSS.²⁴.

En Colombia, 2020, Arce, Rubio, Cuadro, Fonseca-Angulo, León-García y Rodríguez -Barraza, pusieron a disposición el siguiente estudio:

Objetivo: El estudio examina la relación entre estrés laboral y los factores de riesgo psicosociales intralaborales presente en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicada en el departamento del Atlántico, Colombia. Material y Métodos: Estudio descriptivo correlacional realizado en 35 trabajadores del centro de rehabilitación de niños con discapacidad, se aplicó el cuestionario del nivel estrés y factores de riesgo psicosociales intralaborales del ministerio de protección social en Colombia y la Universidad Javeriana. Resultados: Entre la muestra de trabajadores estudiada, El 31,4% de los

trabajadores tiene un alto nivel de estrés laboral, de igual manera identificamos una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada dominio²⁵.

En Ecuador, 2020, Dueñas:

Desarrolló una investigación con el objetivo de analizar la relación entre estrés laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, método deductivo y alcance descriptivo, correlacional. Como técnica de recolección de datos, se emplearon dos encuestas, las cuales permitieron evaluar el nivel de estrés y desempeño laboral de 76 colaboradores que forman parte de la institución. Conforme los resultados, se identificó que los niveles de estrés laboral se derivan de factores como la falta de motivación, retribuciones justas, reconocimientos y la sobrecarga de trabajo, incidiendo en la reducción del desempeño y productividad laboral afectando directamente la satisfacción de los usuarios. Se desarrolló una propuesta con el fin de mejorar y prevenir los niveles de estrés, mediante el planteamiento de programa de capacitación, motivación y mindfulness, cuyo costo abordó un valor total de \$ 1 139.00²⁶.

A nivel nacional

En Lima, Perú, 2022, Valencia Del Águila, L. C, indica:

Que desarrolló la investigación “Estrés laboral y relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, durante la post Pandemia 2022”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del equipo de enfermería de

centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022. Fue de enfoque cuantitativo, no experimental, aplicada, de corte transversal, de alcance correlacional, se utiliza método hipotético deductivo. La población fue 80 profesionales licenciados de enfermería del área quirúrgica de un hospital público de Lima. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de JCQ, para medir el estrés laboral y el cuestionario de FIRO-B para medir las relaciones interpersonales. Resultados: Se tuvo obtuvo un valor significancia de $p=0,000$ y que existe alta correlación entre variables²⁷.

Y, en Lima, Perú, 2022, Palomino Narváez, J. A., señala:

Que, realizó la investigación titulada “Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022”, y se planteó como objetivo determinar la relación del estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022. Fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, el diseño es no experimental, transversal, correlacional; la muestra 60 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, como instrumentos se utilizaron el cuestionario conformado por 25 ítems y el test conformado por 57 ítems. Los resultados estuvieron relacionados con la prueba estadística Rho Spearman, encontrándose una correlación entre ambas variables, lo cual demuestra que el estrés laboral está relacionado con las relaciones interpersonales, siendo a la vez una relación negativa media de -0,317 a un nivel de significancia de 0.014. Se concluye que hay una relación negativa media e inversa entre ambas variables, por lo que a mayor estrés laboral existen relaciones interpersonales inadecuadas o también se puede afirmar que a menor estrés laboral hay relaciones interpersonales adecuadas.²⁸.

2.2. BASES TEÓRICAS.

El estrés, según Navas (citado por Naranjo, 2004) considera que el estrés no es algo que pertenece solo a la persona o al ambiente, ni es tampoco un estímulo o una respuesta, más bien es una relación dinámica entre el ambiente y la persona y es determinada en gran medida la magnitud de la experiencia, por tanto la persona no es una víctima pasiva del estrés, está dado por la forma de interpretar los acontecimientos y la manera de valorar sus propios recursos y posibilidades para enfrentarlos.

Se puede decir entonces que, de acuerdo con la literatura científica, depende la forma en que la persona piense de los sentimientos e imágenes que tenga respecto de una situación, puede crear, aumentar, mantener o disminuir la respuesta al estrés por lo que implica cualquier factor externo o interno de la persona que induce a un aumento o para mantener un estado de equilibrio dentro de sí misma y en relación con su ambiente.

Arellano (2002), indica, el estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva hacia lo que está ocurriendo; en este sentido es el estado mental interno de tensión o excitación.

Melgosa (1995) señala que, debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, se puede entender este concepto como: “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas”.

Estrés laboral. Melgosa (1995) señala que a cada persona le conviene conocer sus límites y capacidad de adaptación y su nivel de estrés, así como la dosis de presión que puede soportar, para evitar situarse que superen su umbral de tolerancia al estrés, que una cantidad moderada de tensión vital, esto es, de

estrés, resulta saludable, por cuanto ayuda a alcanzar metas elevadas y a resolver problemas difíciles.

Estrés laboral Según la OIT, el estrés laboral es la reacción que el trabajador puede tener ante exigencias y presiones laborales que involucran y ponen a prueba sus conocimientos y capacidades para afrontar las situaciones de trabajo, está se agrava cuando el trabajador percibe no recibir el apoyo suficiente de sus compañeros, supervisores y no puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales o tiene un control limitado sobre su trabajo.

Enfoques para medir el estrés laboral

Según, Steiler y Rosnet, para medir el estrés laboral debe considerarse una perspectiva de abordaje sin dejar de considerar dos aspectos centrales: a) el estrés es individual y depende, principalmente, de cómo los trabajadores se ajustan y afrontan situaciones laborales; y b) el estrés es un proceso continuo y podrá variar en el tiempo, por lo que una sola medición no es suficiente. Estos autores recomiendan que es necesario, a fin de medir el estrés laboral, decidirse por un modelo teórico y una perspectiva de abordaje del estrés; sin embargo, el instrumento de medición que se elija tendrá las limitaciones de su modelo teórico de referencia, por lo que los profesionales de la salud ocupacional deben analizar cuidadosamente las perspectivas de abordaje del estrés laboral.

2.2.1. MODELO DE INTERACCIÓN ENTRE DEMANDAS, CONTROL Y

APOYO SOCIAL

Johnson y Hall²⁹, plantean que “la dimensión Apoyo social se refiere a las interacciones en el trabajo, entre los trabajadores y sus superiores”. Así que un elevado nivel de apoyo social en el trabajo, habrá una disminución en el efecto

del estrés. Por consiguiente, la cantidad y calidad de apoyo social que den los superiores y compañeros de trabajo es factor modificador positivo. Cuando existe y es adecuado puede amortiguar parte del potencial del estresor generado por la combinación de las altas demandas o exigencias y el bajo control. Desde este modelo la prevención del estrés laboral se realizaría optimizando las exigencias laborales, aumentando el control del trabajador sobre sus condiciones laborales e incrementando el apoyo social de jefes, subordinados y compañeros.

Es, de esta manera, que el apoyo social se utiliza de diferentes maneras: como malla social, relaciones sociales positivas, contar con compañeros confidentes y como compañía humana. Estas acciones positivas tienen un efecto protector sobre el estrés²⁹.

Se trata de un modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales en las que los estresores son crónicos, y pone totalmente el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo. Ha sido el modelo más influyente en la investigación sobre el entorno psicosocial de trabajo, estrés y enfermedad desde principios de los '80, así como el que presenta mayor evidencia científica a la hora de explicar efectos en la salud³⁰.

2.3. BASES CONCEPTUALES

Estrés: Se define, como cualquier agresión emocional, física, social, económica o de otro tipo que exija una respuesta o un cambio por parte del individuo.

Estresor: Cualquier suceso, situación, persona u objeto, que se percibe como elemento estresante y en consecuencia, induce a la reacción de estrés.

Estrés ocupacional: Es el estrés producido por las características del puesto de trabajo, presentes en el lugar de trabajo, las cuales hacen que una ocupación genere una mayor o menor tensión en el trabajo.

Relaciones interpersonales: Es un vínculo entre dos o más personas que describen alguna interacción entre las mismas.

Valores: Principios normativos que presiden y regulan el comportamiento de las personas ante cualquier situación.

Clima Organizacional: Ambiente de trabajo tranquilo y armónico donde una persona puede desarrollar libremente su desempeño laboral.

Estructura Organizacional: Norma, Funciones y Responsabilidades de un profesional de salud, que les permita alcanzar los objetivos propuestos.

Territorio Organizacional: Espacio personal donde un trabajador realiza actividades de trabajo, donde piensa, hace bromas y juega.

Tecnología: Intervenciones que se realiza para promover la salud que nos ayuda a prevenir, diagnosticar y tratar cualquier enfermedad. Y nos ayude a realizar más rápido nuestro trabajo.

Influencia de Líder: Habilidad de persuadir a alguien para pensar o actuar de modo que uno desee.

Respaldo de Grupo: Apoyo, Profesional y Garantía en el trabajo en equipo.

Falta de Cohesión: No se integra al trabajo en equipo.

Autocontrol: Capacidad de control o dominio sobre uno mismo.

Empatía: Ponerse en el lugar de la otra persona frente a un problema.

Tolerancia: Actividades de la persona que respeta las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas, aunque no coincidan con las propias.

Trabajo en equipo: Capacidad ejecutada por un grupo de personas, que tienen un mismo objetivo en común.

2.4. BASES EPISTEMOLÓGICAS

Uno de los principales dilemas en el estudio del estrés deriva precisamente del orden conceptual y metodológico. Esta idea fue expuesta de manera crítica desde hace más de tres décadas por Young³¹ quien, tras analizar los diferentes instrumentos de medición con los cuales se estudian los estresores o eventos de vida estresantes —que se supone dan cuenta del estrés—, mostró de manera contundente que dichos instrumentos, más que develar la experiencia y perspectiva del sujeto estresado, reflejan el sistema de referencias y creencias del investigador impuestas sobre un sujeto considerado ahistórico y descontextualizado.

Con este y otros razonamientos señalados por varios autores como Brief y Nord, Lazarus y Pollock, emanados de la exigencia de explicar el estrés más allá de

una lista de posibles eventos estresantes analizados con escalas de medición del tipo Likert, puse el énfasis en la importancia del significado que los actores involucrados les dan a los eventos. Esta idea tenía como base la noción fundante que ya venía elaborando en el marco de la antropología física para el estudio crítico del cuerpo como sujeto y como agente³². En el reconocimiento del cuerpo como sujeto productor de sentido emergió la posibilidad de estudiar a los trabajadores, ya que estos elaboran ideas, explicaciones, significados, metáforas y prácticas sobre su cuerpo y su experiencia, pero también sobre sus circunstancias laborales, develando así la importancia del contexto que provee la lógica que les da sentido a tales elaboraciones³³.

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1 AMBITO

El estudio se realizó en el servicio de infectología del Instituto Nacional del Niño, antiguo Hospital del Niño, es un centro de salud pública, de alto nivel de complejidad médica, situado en el distrito de Breña de la ciudad de Lima, en el Perú, donde es considerado como la primera institución pediátrica de referencia. Pertenece al sistema de salud del MINSA.

3.2. POBLACIÓN

La población estuvo compuesta por un total de 45 trabajadores del servicio de Traumatología de salud del Instituto Nacional del Niño. Además, se revisaron el cumplimiento de los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Personal de salud asistencial
- Personal de salud con consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de salud destacado.
- Personal de salud con permiso.

3.3. MUESTRA

Como la población fue pequeña se tomó al 100% entonces nuestra muestra estuvo conformada por los 45 trabajadores del servicio de Traumatología de salud del Instituto Nacional del Niño.

3.4. NIVEL Y TIPO DE ESTUDIO

3.4.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio correspondió al nivel descriptivo; porque se describieron las variables de estudios a través de sus dimensiones tal como se presentan en la realidad.

3.4.2. TIPO DE INVESTIGACION

El trabajo de investigación correspondió a un tipo de investigación no experimental.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Para el estudio se usó el diseño de investigación cuantitativo.

3.6. MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTO

3.6.1 TÉCNICA:

Encuesta; a través del cual se recolectó los datos directamente de la unidad de análisis.

3.6.2 INSTRUMENTOS.

- **Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS - Anexo 01**

Descripción:

El instrumento, "Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS", fue desarrollado el año 1989, por Ivancevich y Matteson ⁴². El cuestionario tiene como finalidad determinar el nivel de estrés laboral.; dicho instrumento fue diseñado para que pueda ser aplicado

individualmente o de forma colectiva, en un tiempo aproximado de 10 minutos.

El instrumento consta de 07 dimensiones, y 25 ítems o preguntas, distribuidos de la siguiente manera:

Dimensión: Respaldo del grupo	03 ítems. (8, 19, 23)
Dimensión: Clima organizacional	04 ítems. (1, 10, 11, 20)
Dimensión: Territorio organizacional	03 ítems. (3, 15, 22)
Dimensión: Estructura organizacional	04 ítems. (2, 12, 16, 24)
Dimensión: Tecnología	03 ítems. (4, 14, 25)
Dimensión: Influencia del líder	04 ítems. (5, 6, 13, 17)
Dimensión: Falta de cohesión	04 ítems. (7, 9, 18, 21)

Utiliza un formato de respuesta tipo Likert de siete (07)

alternativas y tienen el siguiente puntaje:

Nunca=	1
Raras veces=	2
Ocasionalmente =	3
Algunas veces =	2
Frecuentemente=	3
Generalmente=	4
Siempre=	5

Valor del Instrumento: Se evaluará con los siguientes rangos:

A mayor puntuación, mayor será la presencia de los componentes de estrés, de los trabajadores.

RANGOS	PUNTUACIÓN
Bajo Nivel de Estrés	< a 90 puntos
Nivel intermedio	De 91 – 117 puntos.
Estrés	De 118 – 153 puntos
Alto nivel de estrés	> a 154 puntos.

La recopilación, procedimiento y el análisis de los datos se realizaron mediante estadística descriptiva con el programa estadístico Microsoft Office Excel 2013, basados en los resultados del laboratorio.

Cuestionario de relaciones interpersonales - Anexo 01

Descripción:

El instrumento, “**Cuestionario de relaciones interpersonales**”, fue adaptado a nuestro país el año 1997, por Elizabeth Laime Huamán. El cuestionario tiene como finalidad determinar el nivel de las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.; dicho instrumento fue diseñado para que pueda ser aplicado individualmente o de forma colectiva, en un tiempo aproximado de 20 minutos.

El instrumento consta de 04 dimensiones, y 57 ítems o preguntas, distribuidos de la siguiente manera:

- Dimensión: Autocontrol 14 ítems. (1 al 14)
- Dimensión: Empatía 13 ítems. (15 al 27)
- Dimensión: Tolerancia 26 ítems. (16 al 42)

- Dimensión: Trabajo en equipo 14 ítems. (43 al 57)

Utiliza un formato de respuesta tipo Likert de dos (02) alternativas y tienen el siguiente puntaje:

Si = 1

No = 0

Valor del Instrumento: Se evaluará con los siguientes rangos:

A mayor puntuación, mayor será la presencia de los componentes de las **relaciones interpersonales**, de los trabajadores.

RANGOS	PUNTUACIÓN
Bajo	< a 19 puntos
Moderado	De 20 – 38 puntos.
Alto	> a 39 puntos.

La recopilación, procedimiento y el análisis de los datos se realizaron mediante estadística descriptiva con el programa estadístico Microsoft Office Excel 2013, basados en los resultados del laboratorio.

3.7. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En la validación de los instrumentos tuvimos el apoyo de cinco jueces expertos, donde por unanimidad dieron el visto bueno y recomendaron su aplicación inmediata.

Respecto a la confiabilidad, en el cuestionario de estrés laboral se utilizó el alfa de cronbach y para el cuestionario de relaciones interpersonales se utilizó el K Richarson.

3.8. PROCEDIMIENTO

- Se presentó una solicitud de permiso a la dirección del hospital.
- Preparación logística.
- Validación cualitativa del instrumento.
- Recojo de información.
- Preparación e interpretación del instrumento.
- Selección computo o tabulación y evaluación de datos.
- Interpretación de los resultados confrontando con otros trabajos similares con base teóricas disponible.

3.9. TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Después de hacer una evaluación crítica de los datos, a fin de garantizar la veracidad y confiabilidad se organizaron y tabularon los datos y el paquete estadístico SPSS, construyendo tablas de frecuencias unidimensionales. A partir de estas tablas se construyeron los cuadros estadísticos y se calcularon estadígrafos y medidas de resumen, para facilitar el análisis e interpretación de los datos y resultados a través de las frecuencias absolutas y relativas más significativas.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica a través de la significancia de Rho de Spearman.

3.10. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se garantizó teniendo en cuenta el consentimiento informado.

Principios éticos bioéticos que consideramos en el presente estudio son: autonomía este es que las enfermeras del estudio están en su derecho de opinar sobre el estrés que tanto nos aqueja, justicia y beneficencia, porque

con este principio promoveremos el bienestar en el personal de enfermería y evitando la no maleficencia, además consideraremos las normas éticas establecidas en la Declaración de Helsinki y será desarrollado y considerado que es el RESPETO que da la oportunidad a los participantes retirándose cuando crea conveniente y no tendrá ninguna penalidad

CAPITULO IV RESULTADO

4.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. CARACTERISTICAS GENERALES:

Tabla 01. Edad en años del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Edad en años	Frecuencia	%
25 a 35	7	15,6
36 a 46	11	24,4
47 a 57	16	35,6
58 a 67	11	24,4
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

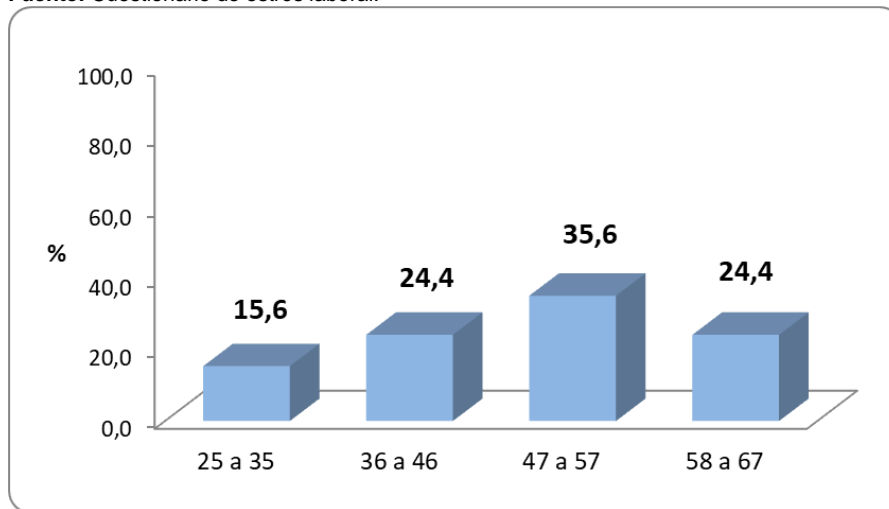


Gráfico 01. Porcentaje de personal de salud según edad en años de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

En cuanto a la edad en años del personal de salud en estudio, se encontró que una gran proporción de 35,6% se ubicaban entre 47 a 57 años, seguidos del 24,4% con 36 a 46 y 58 a 67 años y el 15,6% entre 25 a 35 años.

Tabla 02. Sexo del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	12	26,7
Femenino	33	73,3
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

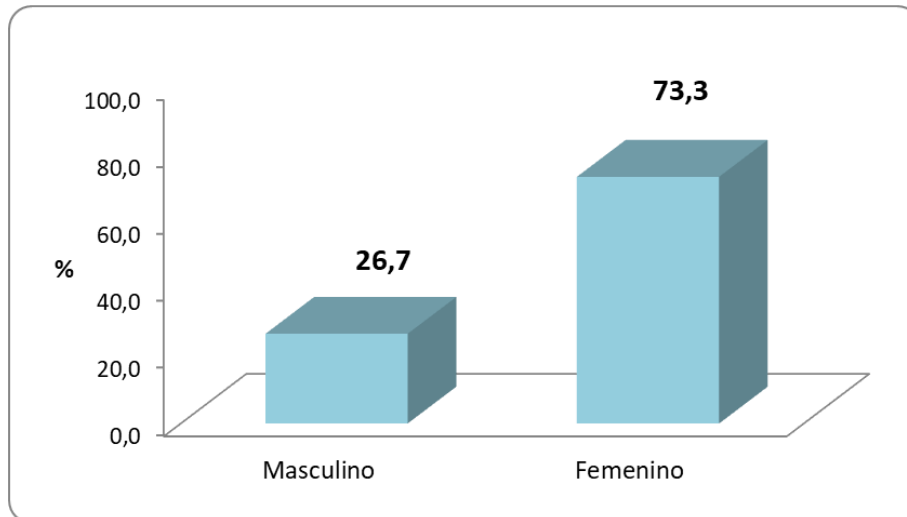


Gráfico 02. Porcentaje de personal de salud según sexo de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Respecto al sexo del personal de salud en estudio, se encontró que una gran porcentaje del 73,3% correspondió al sexo femenino y el 26,7% al sexo masculino.

Tabla 03. Estado civil del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Estado civil	Frecuencia	%
Casado (a)	8	17,8
Conviviente	30	66,7
Divorciado(a)	7	15,6
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

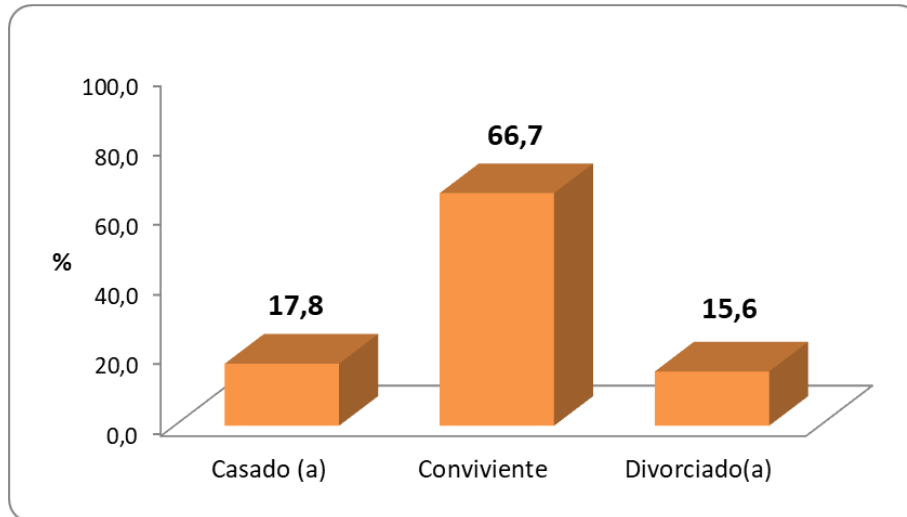


Gráfico 03. Porcentaje de personal de salud según estado civil de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Referente al estado civil del personal de salud en estudio, se encontró que una gran proporción de 66,7% tuvieron la condición de conviviente, seguidos del 17,8% de casados y el 15,6% se encontraban con la condición de divorciado.

Tabla 04. Nivel educativo del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Nivel educativo	Frecuencia	%
Especialización	36	80,0
Maestría	5	11,1
Ninguno	4	8,9
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

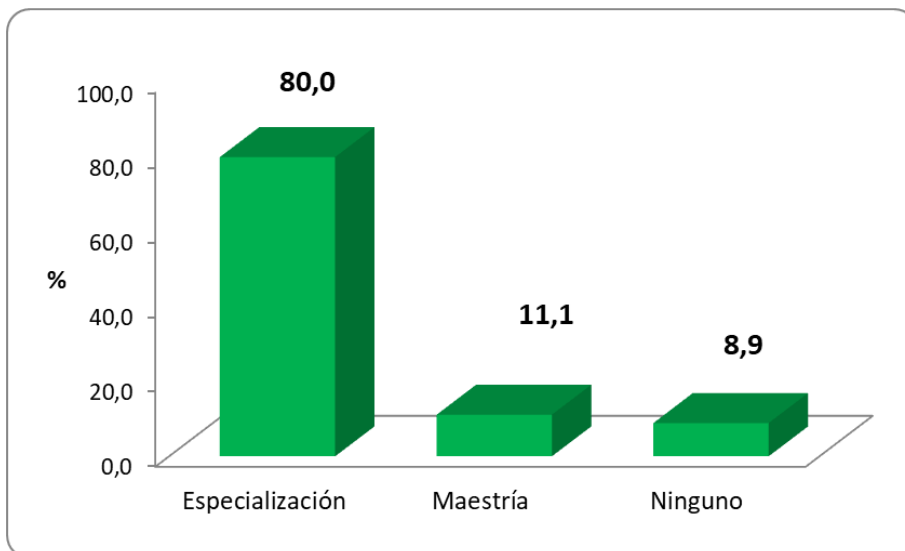


Gráfico 04. Porcentaje de personal de salud según nivel educativo de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Con respecto al nivel educativo del personal de salud en estudio, se encontró que una gran proporción de 80,0% alcanzaron la especialización, seguidos del 11,1% con maestría y el 8,9% no tuvieron educación de posgrado.

Tabla 05. Tiempo laboral en años del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Tiempo laboral en años	Frecuencia	%
0 a 9	12	26,7
10 a 19	14	31,1
20 a más	19	42,2
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

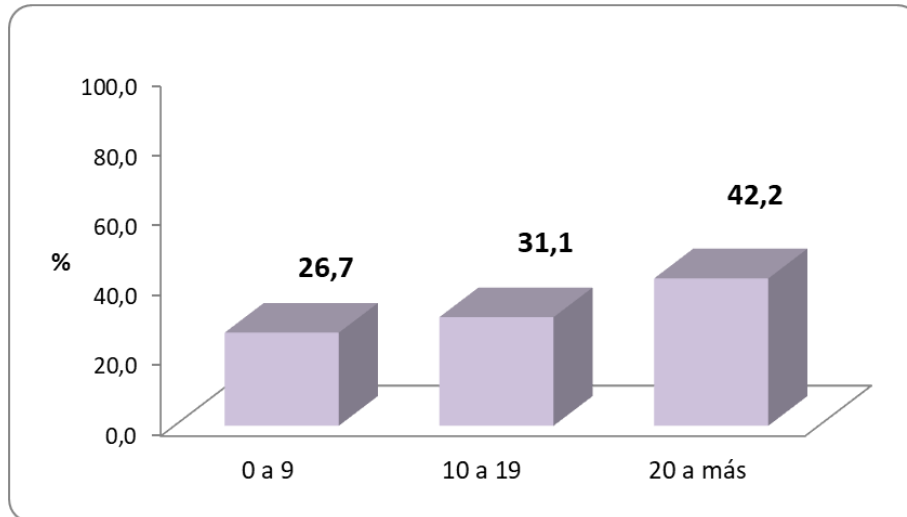


Gráfico 05. Porcentaje de personal de salud según tiempo laboral en años de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Frente al tiempo laboral en años del personal de salud en estudio, se encontró que una gran proporción de 42,2% tuvieron 20 a más años, seguidos del 31,1% entre 10 a 19 años y el 26,7% entre 0 a 9 años.

Tabla 06. Situación laboral del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Situación laboral	Frecuencia	%
Nombrado	38	84,4
Contratado	7	15,6
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

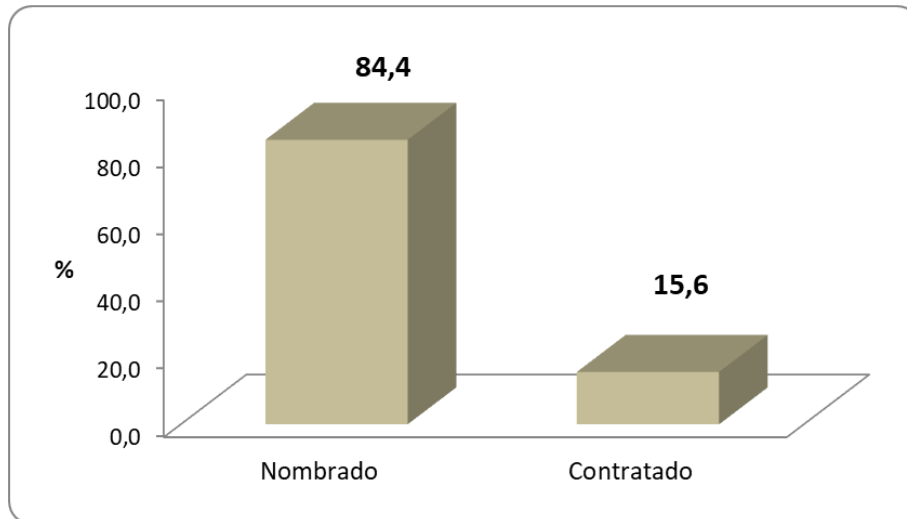


Gráfico 06. Porcentaje de personal de salud según situación laboral de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Concerniente a la situación laboral del personal de salud en estudio, se encontró que la mayoría del 84,4% tuvieron la condición de nombrado y el 15,6% la condición fue de contratado.

4.1.2. CARACTERISTICAS DE ESTRÉS LABORAL:

Tabla 07. Estrés laboral en la dimensión clima organizacional del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Clima organizacional	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	38	84,4
Bajo	7	15,6
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

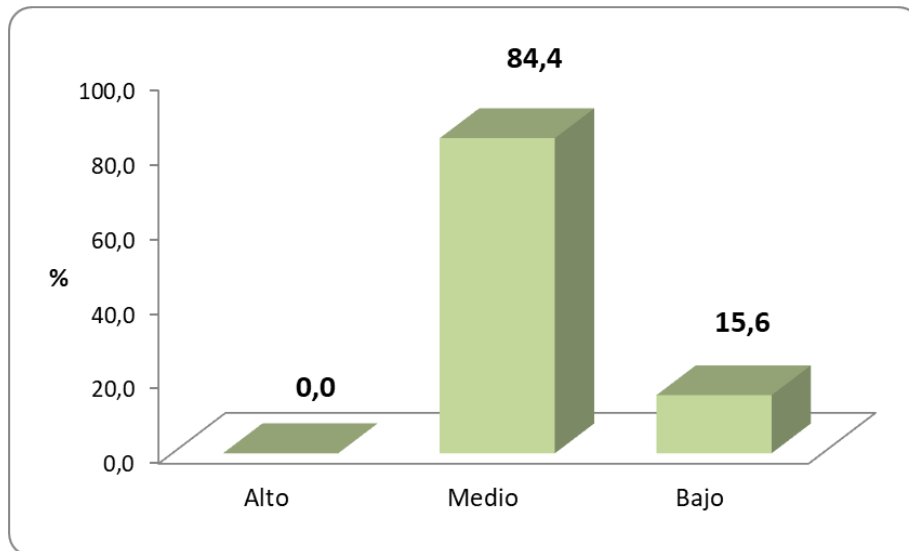


Gráfico 07. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral en la dimensión clima organizacional de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Respecto al estrés laboral en la dimensión clima organizacional del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 84,4% presentaron nivel medio y el 15,6% el nivel fue bajo.

Tabla 08. Estrés laboral en la dimensión estructura organizacional del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Estructura organizacional	Frecuencia	%
Alto	1	2,2
Medio	33	73,3
Bajo	11	24,4
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

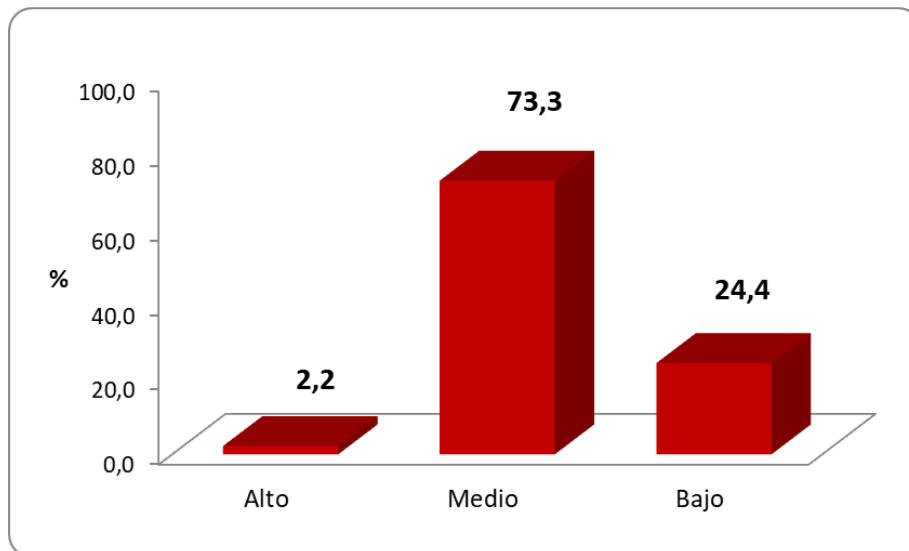


Gráfico 08. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral en la dimensión estructura organizacional de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Con respecto al estrés laboral en la dimensión estructura organizacional del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 73,3% presentaron nivel medio, seguidos del 24,4% de nivel bajo y uno de ellos refirió nivel alto.

Tabla 09. Estrés laboral en la dimensión territorio organizacional del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Territorio organizacional	Frecuencia	%
Alto	2	4,4
Medio	37	82,2
Bajo	6	13,3
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

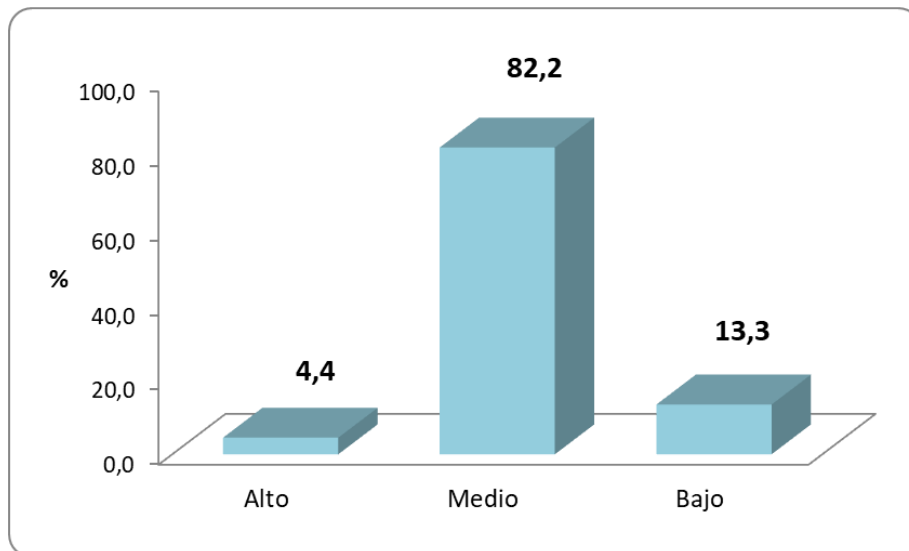


Gráfico 09. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral en la dimensión territorio organizacional de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

En razón al estrés laboral en la dimensión territorio organizacional del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 82,2% presentaron nivel medio, seguidos del 13,3% de nivel bajo y dos de ellos refirió nivel alto.

Tabla 10. Estrés laboral en la dimensión tecnología del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Tecnología	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	40	88,9
Bajo	5	11,1
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

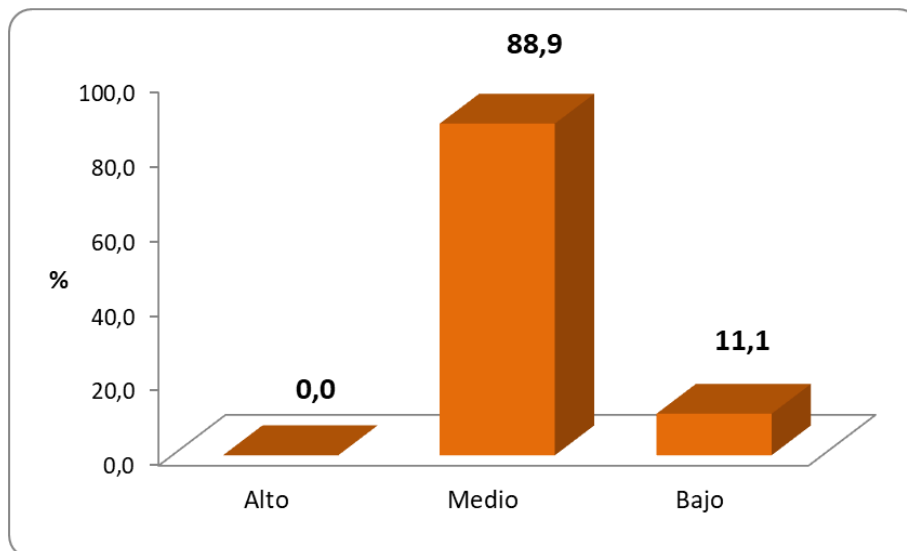


Gráfico 10. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral en la dimensión tecnología de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Respecto al estrés laboral en la dimensión tecnología del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 88,9% presentaron nivel medio y el 11,1% el nivel fue bajo.

Tabla 11. Estrés laboral en la dimensión influencia del líder del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Influencia del líder	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	29	64,4
Bajo	16	35,6
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

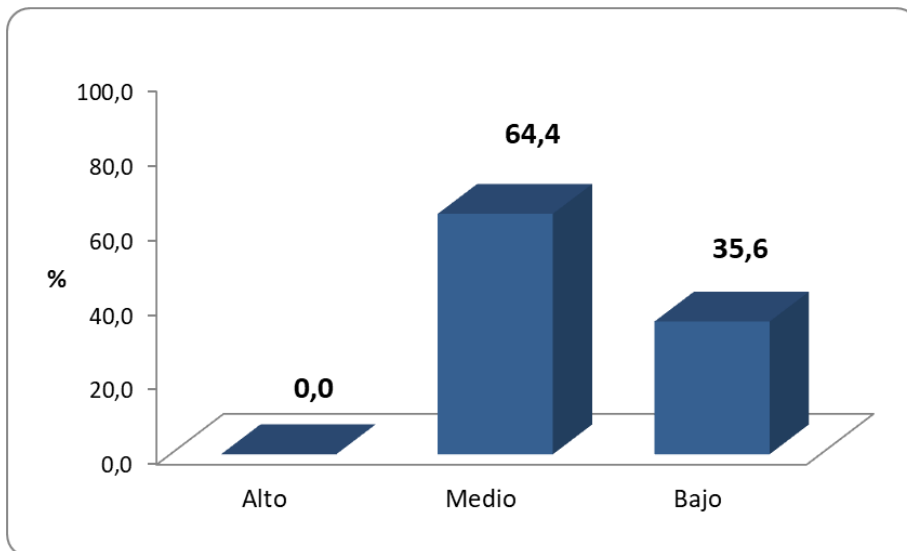


Gráfico 11. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral en la dimensión influencia del líder de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Referente al estrés laboral en la dimensión influencia del líder del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 64,4% presentaron nivel medio y el 35,6% el nivel fue bajo.

Tabla 12. Estrés laboral en la dimensión falta de cohesión del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Falta de cohesión	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	34	75,6
Bajo	11	24,4
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

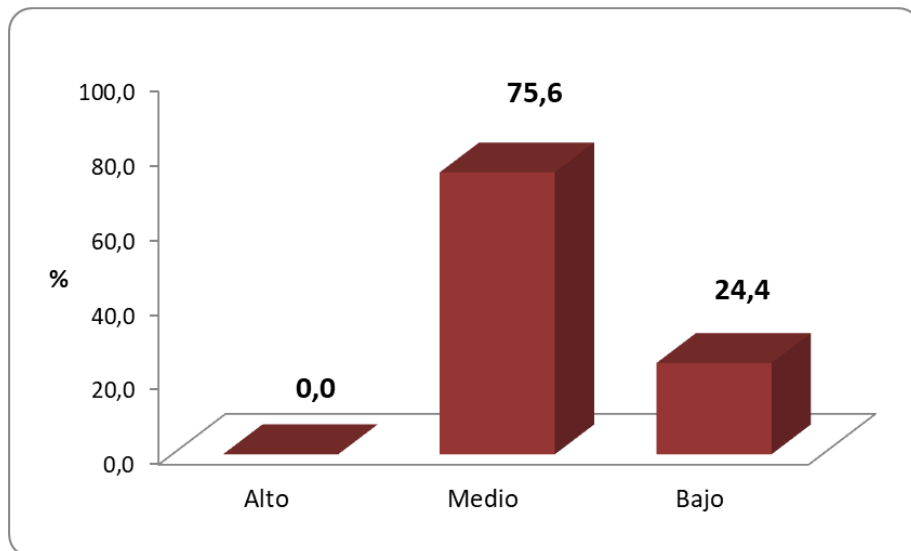


Gráfico 12. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral en la dimensión falta de cohesión de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Relativo al estrés laboral en la dimensión falta de cohesión del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 75,6% presentaron nivel medio y el 24,4% el nivel fue bajo.

Tabla 13. Estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Respaldo del grupo	Frecuencia	%
Alto	0	0,0
Medio	33	73,3
Bajo	12	26,7
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

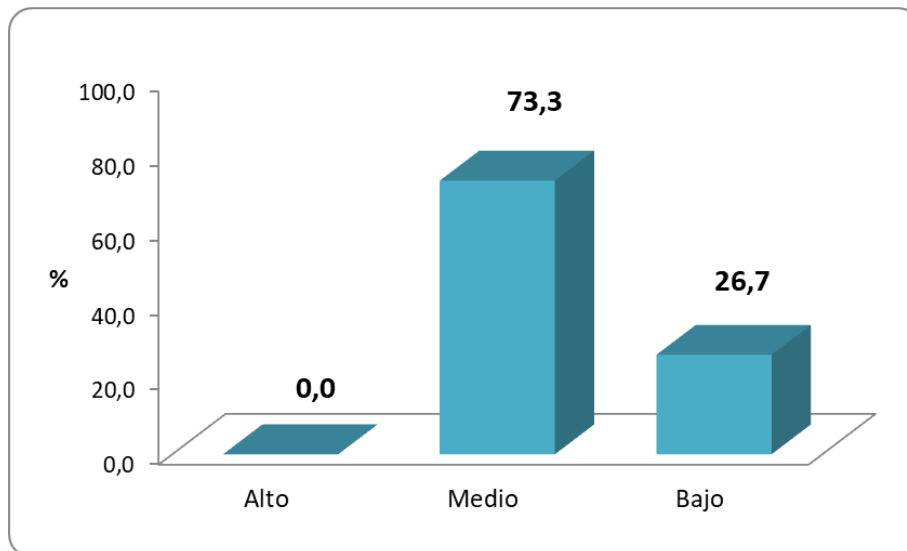


Gráfico 13. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

En relación al estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 73,3% presentaron nivel medio y el 26,7% el nivel fue bajo.

Tabla 14. Estrés laboral del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Estrés laboral	Frecuencia	%
Alto	9	20,0
Medio	29	64,4
Bajo	7	15,6
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de estrés laboral.

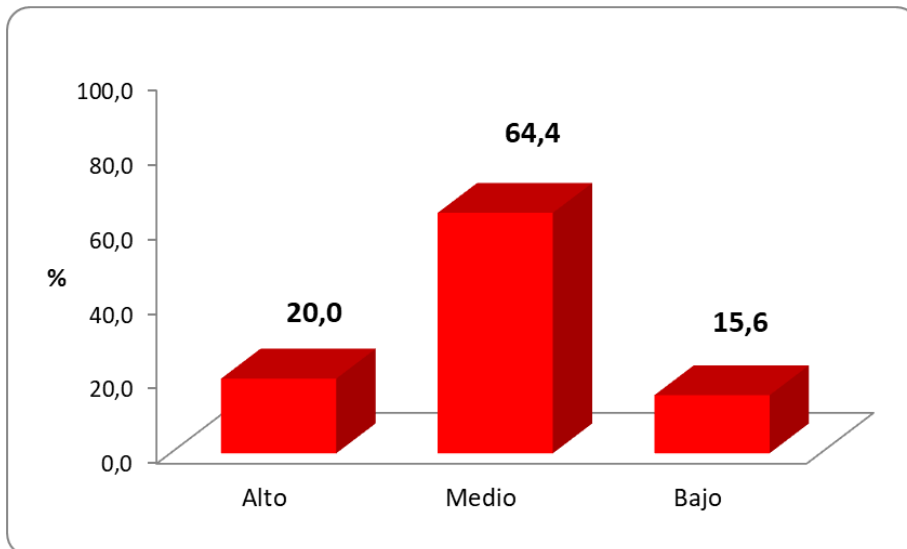


Gráfico 14. Porcentaje de personal de salud según estrés laboral de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

En general, con respecto al estrés laboral del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 64,4% presentaron nivel medio, seguidos del 20,0% de nivel alto y el 15,6% de nivel bajo.

4.1.3. CARACTERISTICAS DE RELACIONES INTERPERSONALES:

Tabla 15. Relaciones interpersonales en la dimensión autocontrol del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Autocontrol	Frecuencia	%
Alto	16	35,6
Medio	28	62,2
Bajo	1	2,2
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de relaciones interpersonales.

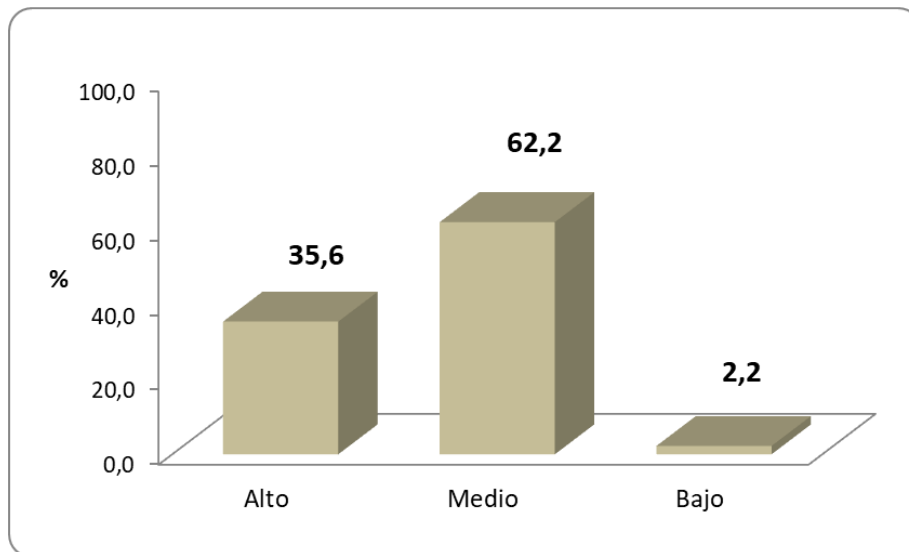


Gráfico 15. Porcentaje de personal de salud según relaciones interpersonales en la dimensión autocontrol de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Referente a las relaciones interpersonales en la dimensión autocontrol del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 62,2% mostraron nivel medio, seguidos del 35,6% de nivel alto y uno de ellos refirió nivel bajo.

Tabla 16. Relaciones interpersonales en la dimensión empatía del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Empatía	Frecuencia	%
Alto	29	64,4
Medio	16	35,6
Bajo	0	0,0
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de relaciones interpersonales.

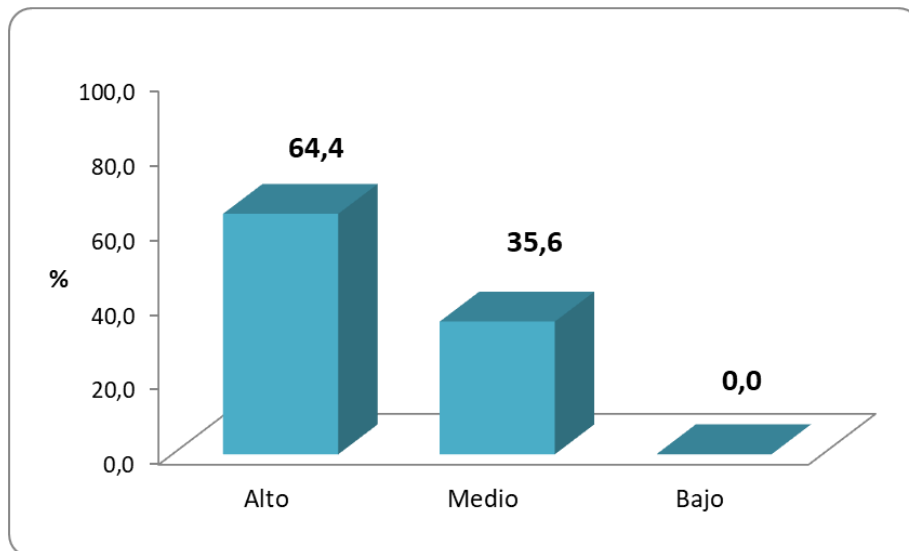


Gráfico 16. Porcentaje de personal de salud según relaciones interpersonales en la dimensión empatía de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

En relación a las relaciones interpersonales en la dimensión empatía del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 64,4% manifestaron nivel alto, y el 35,6% nivel medio.

Tabla 17. Relaciones interpersonales en la dimensión tolerancia del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Tolerancia	Frecuencia	%
Alto	7	15,6
Medio	38	84,4
Bajo	0	0,0
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de relaciones interpersonales.

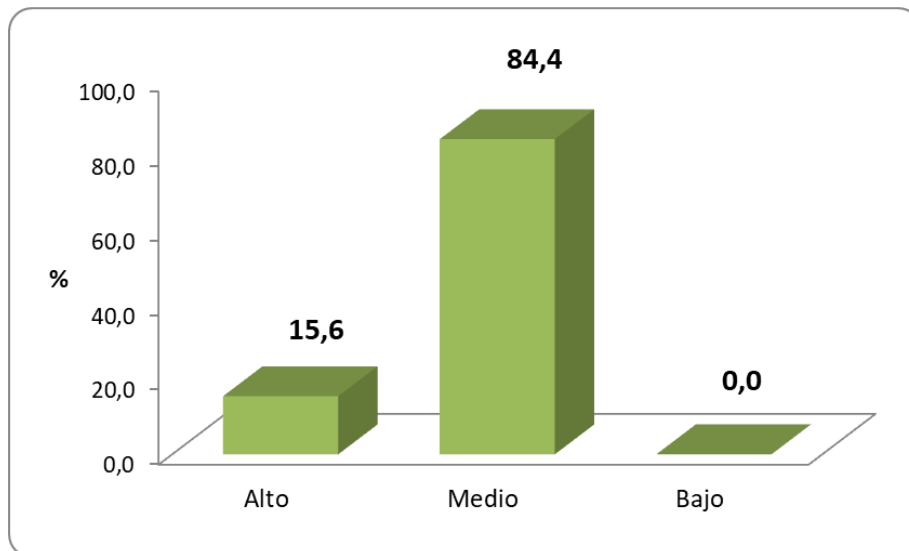


Gráfico 17. Porcentaje de personal de salud según relaciones interpersonales en la dimensión tolerancia de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Relativo a las relaciones interpersonales en la dimensión tolerancia del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 84,4% mostraron nivel medio, y el 15,6% nivel alto.

Tabla 18. Relaciones interpersonales en la dimensión trabajo en equipo del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Trabajo en equipo	Frecuencia	%
Alto	33	73,3
Medio	11	24,4
Bajo	1	2,2
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de relaciones interpersonales.

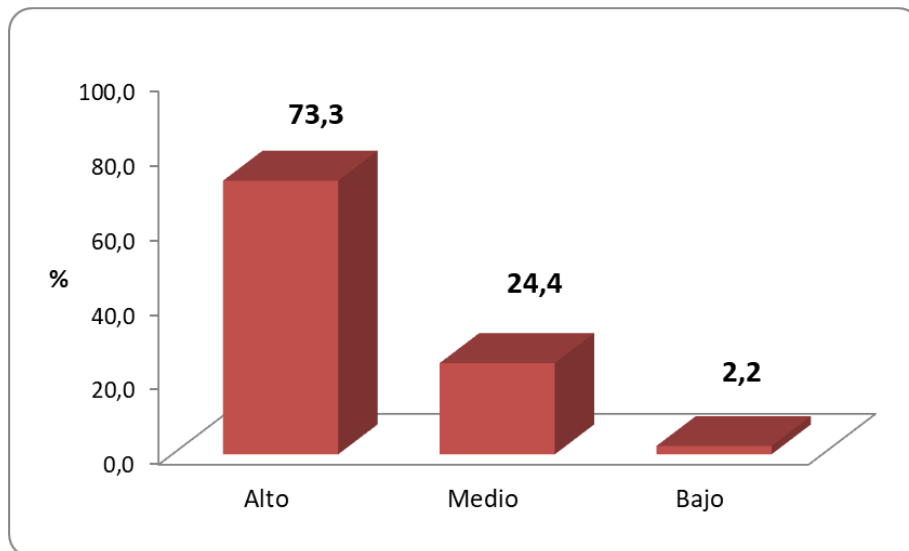


Gráfico 18. Porcentaje de personal de salud según relaciones interpersonales en la dimensión trabajo en equipo de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Respecto a las relaciones interpersonales en la dimensión trabajo en equipo del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 73,3% mostraron nivel alto, seguidos del 24,4% nivel medio y uno de ellos refirió nivel bajo.

Tabla 19. Relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Relaciones interpersonales	Frecuencia	%
Alto	21	46,7
Medio	23	51,1
Bajo	1	2,2
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario de relaciones interpersonales.

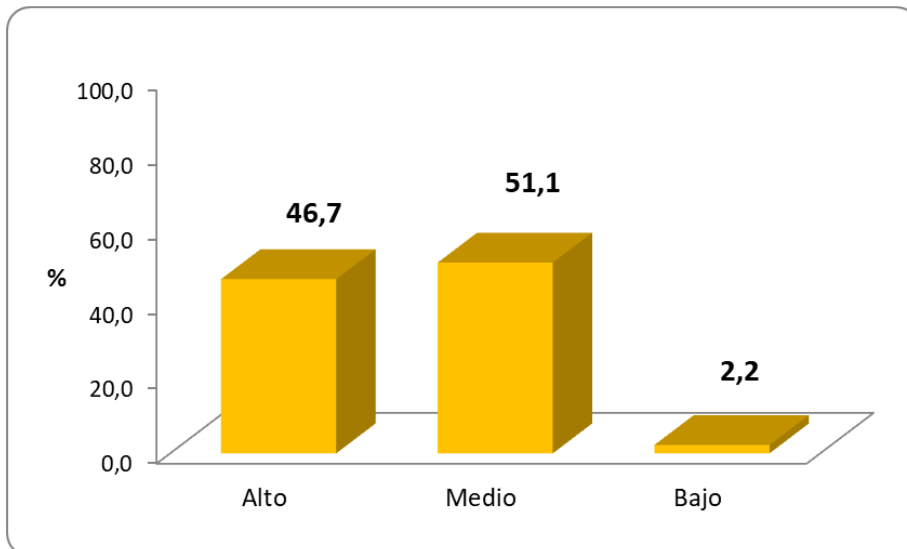


Gráfico 19. Porcentaje de personal de salud según relaciones interpersonales de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

En general, referente a las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, se encontró que un gran porcentaje del 51,1% se ubicaron en el nivel medio, seguidos del 46,7% de nivel alto y uno de ellos refirió nivel bajo.

4.2. ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 20. Relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	<u>Rho de Spearman</u>	Significancia
Clima organizacional	-0,38	- 0,009

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

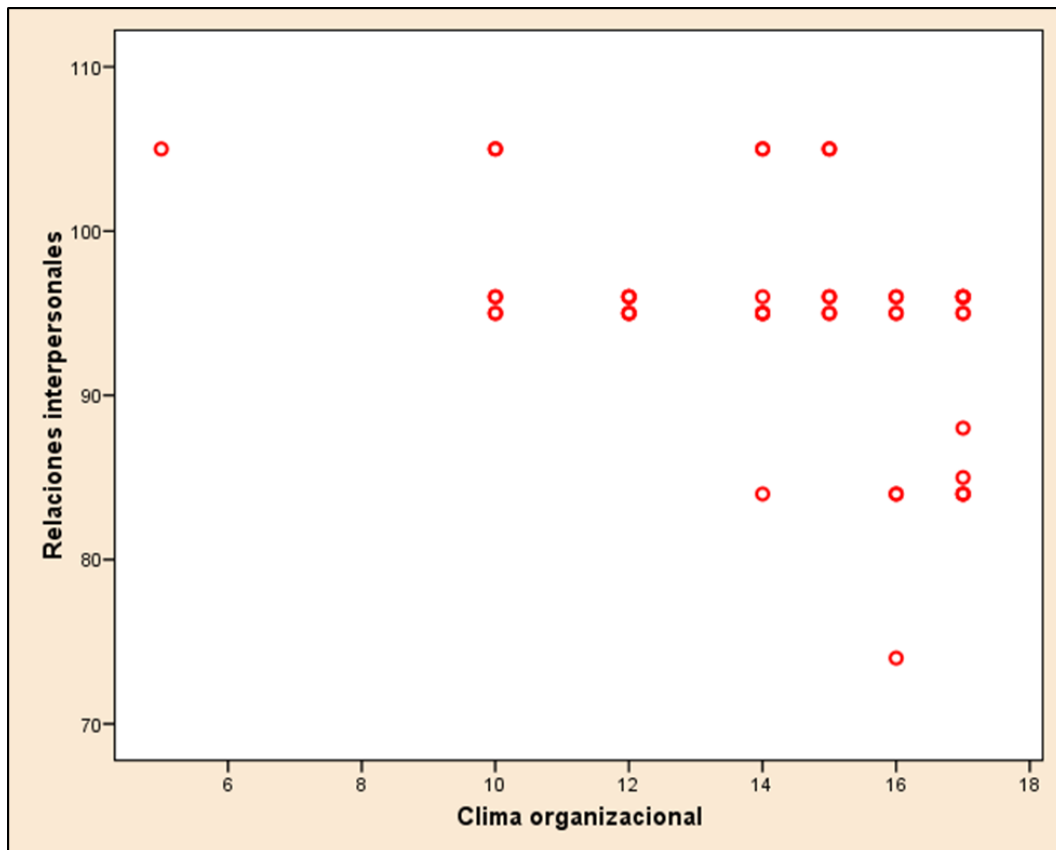


Gráfico 20. Dispersión de puntos entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Concerniente a la relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=-0.009$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=-0.009 < 0.05$; lo que significa que **existe una relación significativa** entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral en la dimensión clima organizacional decrece por otro lado se incrementa las buenas relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

Tabla 21. Relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	<u>Rho de Spearman</u>	Significancia
Estructura organizacional	-0,38	-0,001

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

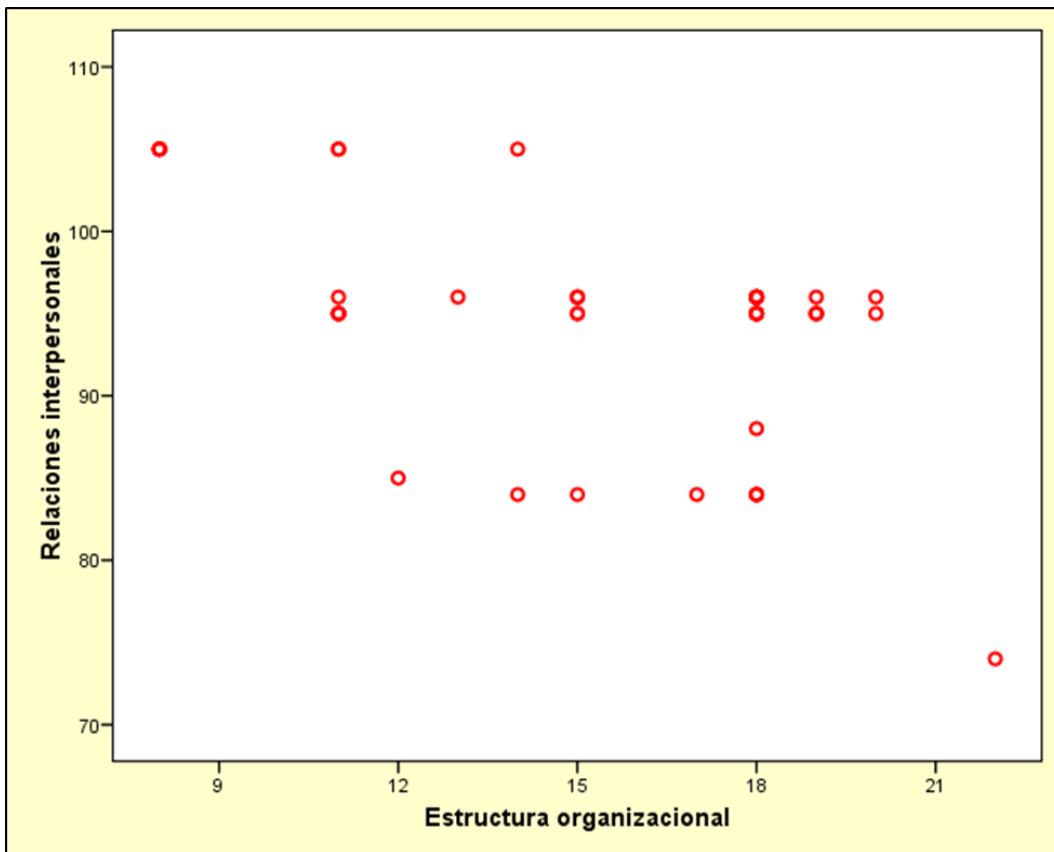


Gráfico 21. Dispersión de puntos entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Referente a la relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=-0.001$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=-0.001 < 0.05$; lo que significa que **existe una relación significativa** entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional decrece por otro lado se incrementa las buenas relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

Tabla 22. Relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	<u>Rho de Spearman</u>	Significancia
Territorio organizacional	-0,55	-0,001

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

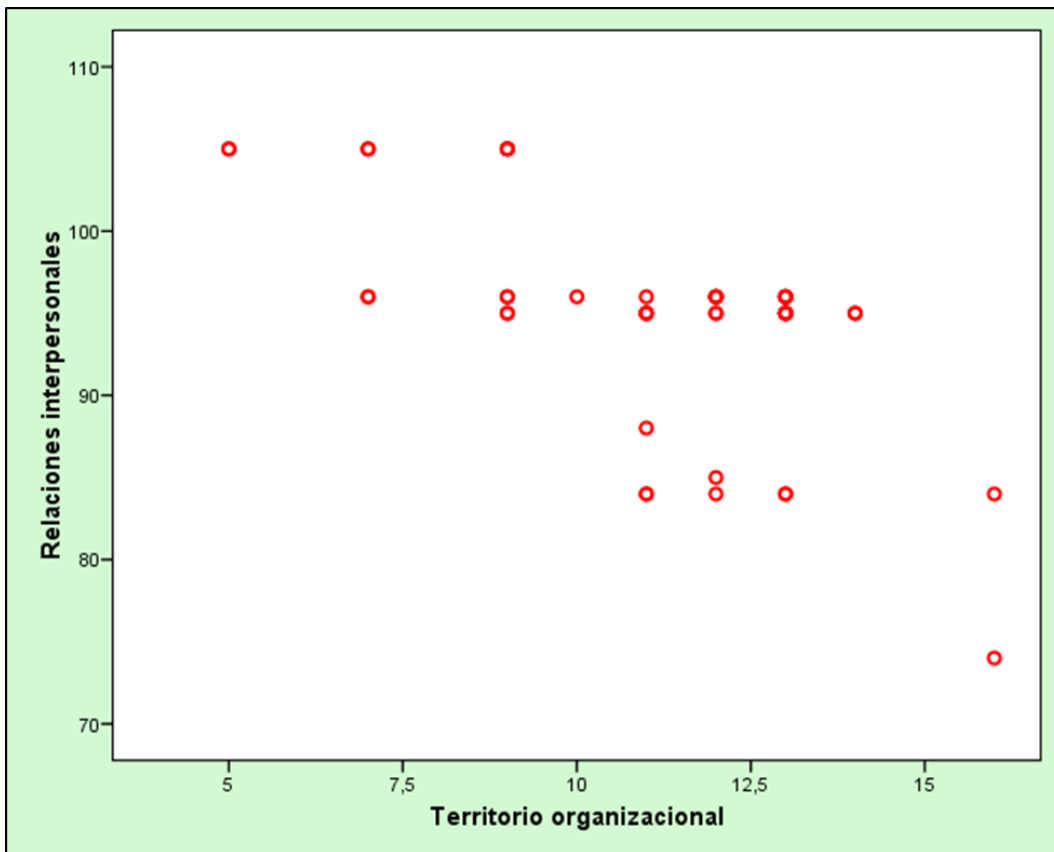


Gráfico 22. Dispersión de puntos entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Relativo a la relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=0.001$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=0.001 < 0.05$; lo que significa que **existe una relación significativa** entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional decrece por otro lado se incrementa las relaciones buenas interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

Tabla 23. Relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	Rho de Spearman	Significancia
Tecnología	-0,69	-0,001

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

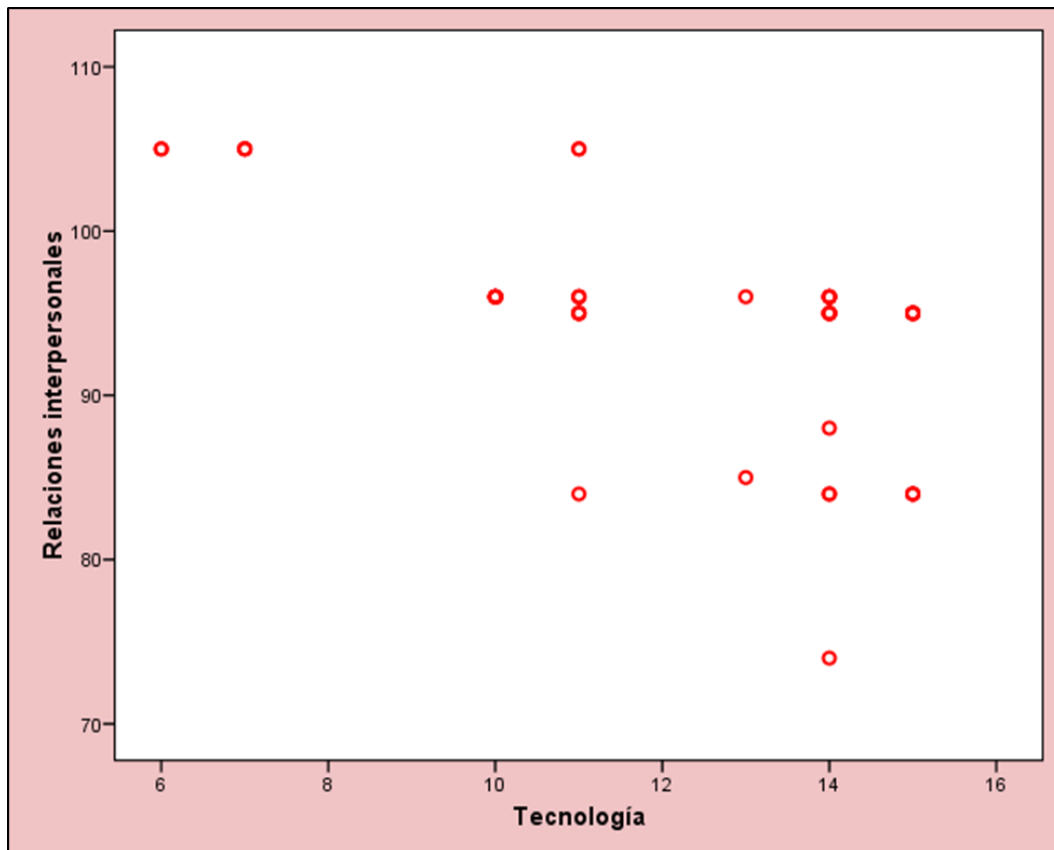


Gráfico 23. Dispersión de puntos entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Con respecto a la relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=-0.001$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=-0.001 < 0.05$; lo que significa que **existe una relación significativa** entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral en la dimensión tecnología decrece por otro lado se incrementa las relaciones buenas interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

Tabla 24. Relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	Rho de Spearman	Significancia
Influencia del líder	-0,43	-0,003

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

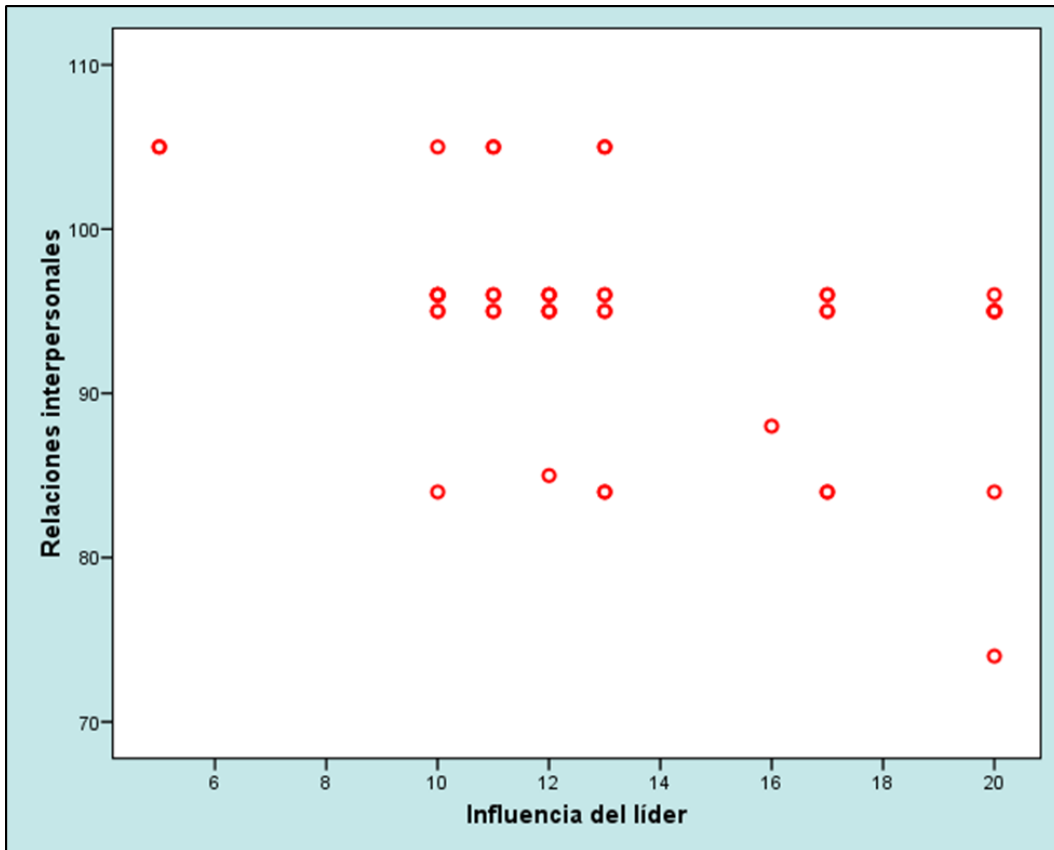


Gráfico 24. Dispersión de puntos entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Concerniente a la relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=-0.003$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=-0.003 < 0.05$; lo que significa que ***existe una relación significativa*** entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral en la dimensión influencia del líder decrece por otro lado se incrementa las buenas relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

Tabla 25. Relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	<u>Rho de Spearman</u>	Significancia
Falta de cohesión	-0,48	-0,001

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

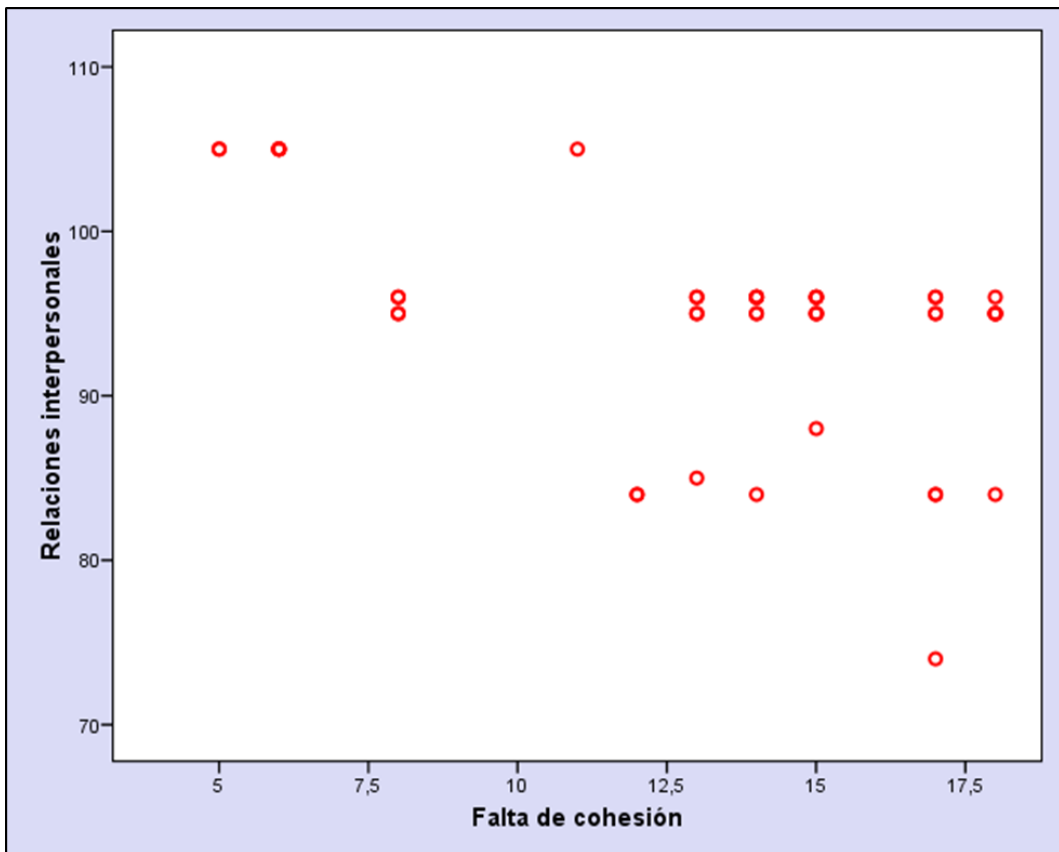


Gráfico 25. Dispersión de puntos entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

En razón a la relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=-0.001$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=-0.001 < 0.05$; lo que significa que ***existe una relación significativa*** entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión decrece por otro lado se incrementa las buenas relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

Tabla 26. Relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	<u>Rho de Spearman</u>	Significancia
Respaldo del grupo	-0,42	-0,004

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

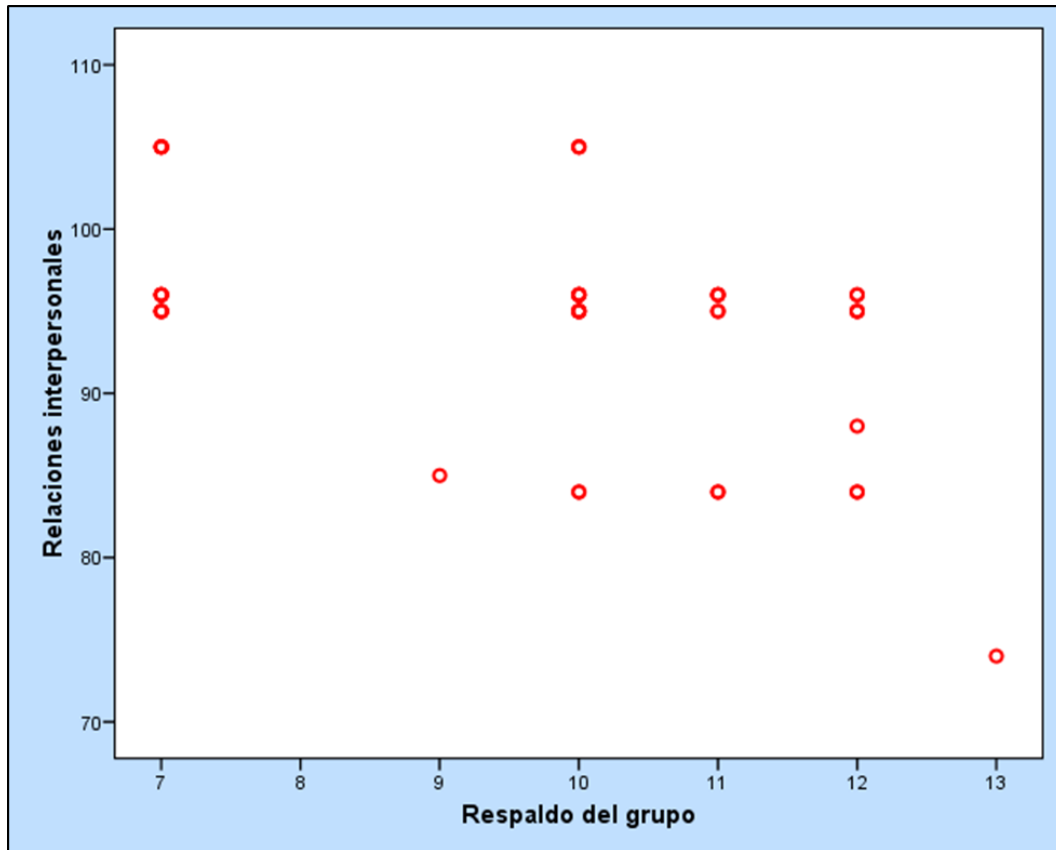


Gráfico 26. Dispersión de puntos entre el estrés laboral en la dimensión Respaldo del grupo y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Referente a la relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=-0.004$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=-0.004 < 0.05$; lo que significa que **existe una relación significativa** entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo decrece por otro lado se incrementa las buenas relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

Tabla 27. Relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

	Relaciones interpersonales	
	<u>Rho de Spearman</u>	Significancia
Estrés laboral	-0,68	-0,001

Fuente: Cuestionario de estrés laboral y relaciones interpersonales.

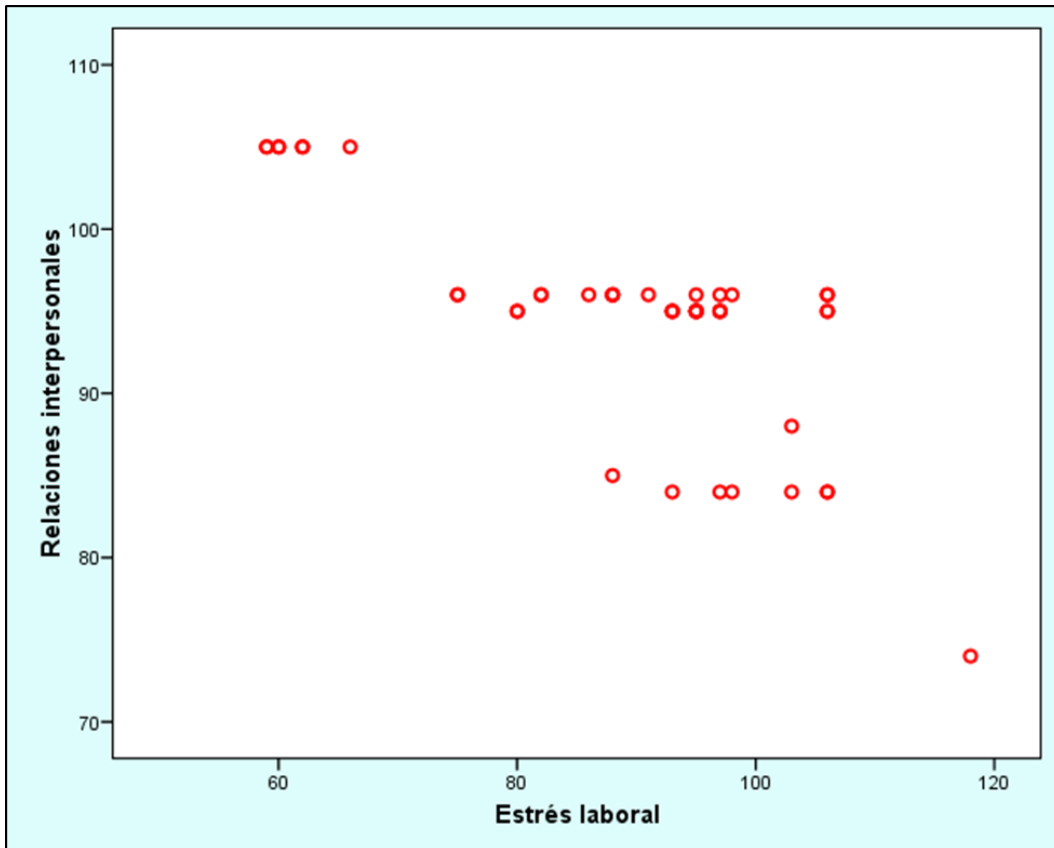


Gráfico 27. Dispersión de puntos entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022

Y, respecto a la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal de salud en estudio, del análisis inferencial se obtuvo que el valor de la significancia fue de ($p=0.001$), observándose que este valor es menor que el punto crítico establecido ($p < 0.05$); es decir $p=0.001 < 0.05$; lo que significa que **existe una relación significativa** entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima 2022.

Asimismo, respecto a la dispersión de los puntos, se observa una correlación negativa descendente, donde podemos asumir que mientras el estrés laboral decrece por otro lado se incrementa las buenas relaciones interpersonales del personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima.

CAPITULO V DISCUSION

5.1. DISCUSION

En nuestra investigación hallamos que, las relaciones interpersonales se relacionan significativamente el estrés laboral con un $p=0,0001$ y con las dimensiones del estrés laboral como: Clima organizacional ($p=0,009$), Estructura organizacional ($p=0,001$), Territorio organizacional ($p=0,001$), Tecnología ($p=0,001$), Influencia del líder ($p=0,003$), Falta de cohesión ($p=0,001$), Respaldo del grupo ($p=0,004$); frente a ellos podemos mencionar que nuestros hallazgos son coincidentes con los resultados obtenidos por Onofre Pérez, L. M, quien realizó una investigación donde tuvo como objetivo determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral, y la influencia que existe entre ellas, cuya investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional, de enfoque cuantitativo. Se aplicó el “Cuestionario de Estrés laboral” y el “Instrumento de Evaluación del Desempeño del Sector Público”. Los resultados de la medición demostraron que **si existe una relación directa** entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1, cuyo análisis estadístico se fundamentó en el programa SPSS.24.

Del mismo modo nuestros resultados guardan similitud con los obtenidos en Lima, Perú, 2022, por Valencia Del Águila, L. C, quien indica que desarrolló la investigación “Estrés laboral y relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, durante la post

Pandemia 2022”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre estrés laboral y las relaciones interpersonales del equipo de enfermería de centro quirúrgico de un hospital público de Lima, durante la post pandemia 2022. Fue de enfoque cuantitativo, no experimental, aplicada, de corte transversal, de alcance correlacional, se utiliza método hipotético deductivo. La población fue 80 profesionales licenciados de enfermería del área quirúrgica de un hospital público de Lima. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario de JCQ, para medir el estrés laboral y el cuestionario de FIRO-B para medir las relaciones interpersonales. Resultados: Se tuvo obtuvo un valor **significancia de $p=0,000$ y que existe alta correlación entre variables**²⁷.

Asimismo, nuestros hallazgos también guardan coherencia con los resultados obtenidos en Lima, Perú, 2022, Palomino Narváez, J. A., quien realizó la investigación titulada “Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022”, y se planteó como objetivo determinar la relación del estrés laboral y las relaciones interpersonales del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2022. Fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, el diseño es no experimental, transversal, correlacional; la muestra 60 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Los resultados estuvieron relacionados con la prueba estadística Rho Spearman, **encontrándose una correlación entre ambas variables**, lo cual demuestra que el **estrés laboral está relacionado con las relaciones interpersonales**, siendo a la vez una relación negativa media de -0,317 a un nivel de significancia de 0.014. Conclusión: Hay una relación negativa media e inversa entre ambas variables, por lo que a mayor estrés laboral existen relaciones interpersonales

inadecuadas o también se puede afirmar que a menor estrés laboral hay relaciones interpersonales adecuadas.

CONCLUSIONES

Del objetivo e hipótesis general

- Existe relación significativa entre el **estrés laboral** y las **relaciones interpersonales** en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,000$.

De los objetivos e hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,009$.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,001$.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,000$.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,000$.

- Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,003$.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,001$.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña – Lima, con $p=0,004$.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Se sugieren:

- A las investigaciones que desean continuar pueden tomar nuestros resultados para solucionar los problemas en las relaciones interpersonales del personal de salud.

Autoridades del hospital

- Al director del Hospital tener en cuenta los resultados para coordinar con la Unidad de capacitación y programar talleres sobre estrés y autoestima.
- A la jefatura del hospital coordinar con la jefa de servicio para ejecutar evaluaciones continuas con el fin de prevenir un incremento de estrés laboral en el personal de salud que trabajan en los hospitales.
- A la Unidad de capacitación y Psicología diseñar capacitaciones en la institución en temas relacionados a factores de riesgo psicosociales, particularmente el estrés laboral y las maneras de afrontarlo efectivamente.

Profesionales de Enfermería

- Los profesionales del servicio organizar y llevar a cabo eventos de integración social entre los miembros que trabajan en los hospitales para fortalecer las relaciones interpersonales.
- Desarrollar planes y programas de información y comunicación acerca del estrés laboral y las relaciones interpersonales al interior de las instituciones de servicios de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Tully MP, Ashcroft DM, Dornan T, Lewis PJ, Taylor D, Wass V. Causas y factores asociados a los errores de prescripción en pacientes hospitalizados: una revisión sistemática. *Drug Saf.* 2009;32 (10):819-36. doi: 10.2165/11316560-000000000-00000
2. Andreeva, G. Psicología social. Curso de conferencias sobre Psicología social. Moscú; 1978.
3. Marriner-Tomey A. Guía de Gestión y Dirección en Enfermería. Octava edición. Madrid, España: Elsevier; 2009.
4. Bowen V, Pesántez M. Riesgo suicida y su asociación con el síndrome Burnout en psicólogos clínicos de los CETADS de Cuenca. [Tesis de pregrado]. Cuenca: Universidad de Azuay; 2018. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/9668/1/15299.pdf>
5. Bairero M. El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed. Revista Médica, Granma* [internet]. 2018; [Consultado 21 Jul 2022]21(6). Disponible en: <http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688/1054>
6. Muñoz B. Evaluar el nivel de estrés laboral de los empleados de la empresa Multicable del Ecuador. [Tesis de pregrado]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2018. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14854/1/T-UCE-0007-PIO51-2018.pdf>
7. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y como medirlo? *Revista Salud Uninorte* [internet]. 2019;[Consultado 28 Jun 2022]35(1). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
8. Garlet ER, Dias da Silva MA, Guedes JL, Quintana G. Organização do trabalho de uma equipe de saúde no atendimento ao usuário em situações de urgência e emergencia. *Texto Contexto Enferm.* 2009 Abr- Jun; 18(2):266-72.
9. Cibanal L, Arce MC, Carballal MC. Técnicas de comunicación y relación

- de ayuda en Ciencias de la Salud. 2ª ed. Madrid (ES): Elsevier España; 2010.
10. Rickard G, Lenthall S, Dollard M, Opie T, Knight S, Dunn S, et al. Organizational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory, Australia. *Collegian*. 2012 Jul; 19(4):211-21.
 11. Lapeña YR, Cibanal L, Pedraz A, Macía ML. 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. <https://doi.org/10.1590/0104-07072014002010013>
 12. Maquin A, Aguirre DG, Cabrera NY. Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. [Tesis de pregrado]. Córdoba – España: Universidad Nacional de Córdoba; 2015.
 13. Yáñez-Gallardo R, Arenas-Carmona M, Ripoll-Navales M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit. Revista de Psicología*. 2010;16(2): 193-202.
 14. Castrillo L, Paternina A. Relaciones interpersonales y sus efectos en la atención del usuario en el hospital general II Santa Barbara, parroquia Santa Barbara, municipio colón estado Zulia. [Tesis de pregrado]. Venezuela: La Universidad del Zulia; 2016.
 15. Müggenburg C, Riveros-Rosas A, Juárez-García F. Entrenamiento en habilidades de comunicación en enfermeras y percepción del paciente que recibe su cuidado. *Enferm. univ [revista en la Internet]*. 2016 Dic [citado 2021 Dic 21]; 13(4): 201-207. Disponible en:
 16. Kozak A., Kersten M., Schillmoller Z., Nienhaus A. Psychosocial work/related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities* 2013; 34: 102-115.
 17. Moreno Jiménez Bernardo. Factores y riesgos laborales psicosociales:

- conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab* 2011; 57: 4-19.
18. Dewe P, Leiter M, Cox T. Afrontamiento, salud y organizaciones [Internet]. 2005. Disponible en: <http://dl.mozh.org/up/FFFF.pdf>
19. Amofo E, Hanbali N, Patel A, Singh P. ¿Cuáles son los factores significativos asociados con el burnout en los médicos?: Tabla 1. *Occup Med (Chic Ill)* [Internet]. 2015; 65 (2): 117-21. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25324485>
20. Frese M. Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: a longitudinal study with objective measures. *J Occup Health Psychol.* 1999;4(3):179-192. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.3.179>
21. Van Dam K, Meewis M, Van der Heijden BI. Securing intensive care: towards a better understanding of intensive care nurses' perceived work pressure and turnover intention. *J Adv Nurs.* 2013;69(1) :31-40. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05981.x>
22. Mosadeghrad AM. Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *Int J Health Policy Manag.* 2013;1(2):169-176. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
23. Grueso-Hinestroza M, González-Rodríguez J, Rey-Sarmiento C. Valores de la cultura organizacional y su relación con el engagement de los empleados: Estudio exploratorio en una organización de salud. *Invest. Pens. Criti.* 2014;2: 77-91.
24. Onofre Pérez, L. M. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N°1, Quito, 2019. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
25. Arce R, Rubio K, Cuadro H, Fonseca-Angulo R, León-García M, Rodríguez-Barraza P. Relación entre el nivel de estrés laboral y los

- factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2020 [citado 2021 Dic 21]; 29(1): 42-56. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000100007&Ing=es
26. Dueñas FA. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes. [Tesis de maestría]. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2020.
27. Valencia Del Águila, L. C. Estrés laboral y relaciones interpersonales en el equipo de enfermería de centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima, durante la post Pandemia 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener, Perú]. 2022.
28. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20500.13053/8196/T061_40370799_S.pdf?sequence=1
29. Palomino Narváez, J. A. Estrés laboral y relaciones interpersonales del profesional de enfermería de centro quirúrgico de un hospital de Lima-2022. Lima – Perú. 2022.
30. Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 1988; 78: 1336-1342.
31. Ministerio de trabajo y asuntos sociales España. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). INSHT. 2001.
32. Young A. The Discourse on Stress and the Reproduction of Conventional Knowledge. *Social Science & Medicine*. 1980;14B: 133-146.
33. [https://doi.org/10.1016/0160-7987\(80\)90003-4](https://doi.org/10.1016/0160-7987(80)90003-4)
34. Ramírez J. Cuerpo y emociones. Un nuevo horizonte para la comprensión del sujeto en antropología física. *Diario de Campo*. 2012; 10: 22-27.

- <http://mediateca.inah.gob.mx/repositorio/islandora/object/articulo%3A11615>
35. Ramírez J. Estresadas, deprimidas o embrujadas. O de cómo un grupo de operadoras telefónicas se representa su malestar laboral actual. *Estudios de Antropología Biológica*. 2007; XIII: 649-673. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/eab/article/view/26409>
 36. Guerra LG. El estrés laboral y su influencia en las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa TECNOMEGA C.A. [Tesis de pregrado]. Quito: Universidad Central del Ecuador; 2015.
 37. Díaz YV. Relación del estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. [Tesis de pregrado]. Arequipa – Perú: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2018.
 38. Bastidas LS. Estrés y su influencia en las relaciones interpersonales de los trabajadores multifuncionales de Supercines de la ciudad de Quito, en el año 2018. [Tesis de pregrado]. Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica; 2020.
 39. Romero RC. Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del Centro de Salud San Jacinto, Ancash – 2022. [Tesis de maestría]. Chimbote – Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
 40. Rivera D, Hernández J, Forgiony J, Bonilla N, Rozo A. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios* [internet]. 2018 [Consultados 22 Jul 2022];39(16): 1-19. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
 41. Cladellas-Pros R, Castelló-Tarrida A, Parrado-Romero E. Satis-facción, salud y estrés laboral del profesorado universitario se-gún su situación contractual. *Rev Salud Pública (Bogotá)* 2018; 20(1):53-9. doi: 10.15446/rsap.V20n1.53569.
 42. Navinés R, Martín-Santos R, Olivé V, Valdés M. Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Med Clin (Barc)* 2016; 146(8):359-66. doi: 10.1016/j.medcli.2015.11.023.

43. Medina P. El impacto de la comunicación interpersonal en la motivación del personal hospitalario. *Revista centro de estudios en salud*. 2010;1(12): 110-119.
44. Ivancevich, J. M. y Matteson M. T. *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial*. México: Editorial Trillas. (1989).
45. Medina Aguilar, S. Preciado Serrano, M. Pando Moreno, M. Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. 2019.
46. León Espinoza, R. L. *Relaciones interpersonales enfermera – paciente en el Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional de Lima, 2023*. Universidad Peruana Unión.

NOTA BIOGRÁFICA



Vilma Liliana HUAMAN RACACHA, nació el 25 de octubre de 1986 en la ciudad de Vegueta, Provincia Huaura, Departamento Lima.

Hija de Vicente Huaman y Belinda Racacha, estudio el nivel primario en el Colegio Nuestra Señora del Carmen, y el nivel secundario en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva del Distrito Huaura, Provincia Huaura.

Realizó sus estudios superiores en la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Enfermería en la Universidad San Pedro filial Huacho, Distrito Huacho, Provincia Huaura, Departamento Lima, y una segunda especialización en Pediatría en la Universidad Hermilio Valdizan, título en trámite.

Inicio como asistencial en julio 2001, modalidad terceros, modalidad CAS en octubre 2001 y como nombrada desde octubre 2016 hasta la actualidad en el Instituto Nacional de Salud del Niño – Lima

NOTA BIOGRÁFICA



Lidia Isabel Morales Barrera, nació el 27 de Julio de 1971 en la ciudad de Huacho, hija de “Morales Rodríguez, Hilario” y “Barrera, Flor de María”. Estudió el nivel primario en el centro “Colegio Julio C. Tello - Hualmay”, el nivel secundario en el “Colegio Domingo Mandamiento Sipán”.

Realizó sus estudios superiores en la facultad de Enfermería Realizó sus estudios superiores en la facultad de Enfermería en la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. Termine de estudiar en la facultad de Enfermería en el año 1997. El bachiller de enfermería lo saqué en el mes de enero de 1998 y el título de Lic. En enfermería en el mes de mayo de 1998. Colegio de enfermería número – 29455

Inicio mi primer trabajo con bachiller en el “Hospital Nacional Dos de Mayo” de la ciudad de Lima por un periodo de 6 meses. Renuncie para realizar mi “SERUMS”. Salió por sorteo por “ESSALUD” en la ciudad de Barranca. Termine mi “SERUMS” en el mes de noviembre de 1999.

En el año 2000 inicio trabajando en el “Instituto de Salud del Niño Breña” por contrato de servicio no personales por un periodo de 10 años. Por un periodo de 3 años laboré en la “Clínica San Pablo de Surco” de Lima. Sin embargo, renuncie por motivos personales.

Actualmente, me encuentro nombrada en el año 2010 y sigo trabajando en el “Instituto de Salud del Niño Breña”.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las</p>	<p>Objetivo general</p> <p>•Determinar la relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Identificar la relación entre el estrés laboral en la dimensión clima</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>HO: No existe relación entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Hi1: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión clima</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p>	<p>INDICADORES</p> <p>* Alto</p> <p>* Moderado</p> <p>* Bajo</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental.</p> <p>Enfoque: La presente investigación es de enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo-explicativo</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Población:</p> <p>Total: 45 trabajadores del servicio de Traumatología de</p>

<p>relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de</p>	<p>organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Medir la relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de</p>	<p>organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Ho1: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión clima organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Hi2: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del</p>	<p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del grupo</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE.</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones</p>	<p>salud del Instituto Nacional del Niño.</p> <p>Muestra:</p> <p>Como la población fue pequeña se tomó al 100% entonces nuestra muestra estuvo conformada por los 45 trabajadores del servicio de Traumatología de salud del Instituto Nacional del Niño.</p> <p>Técnica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuestas <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de estrés laboral. - Cuestionario de relaciones interpersonales
---	---	--	---	---

<p>Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p>	<p>Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Conocer la relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Valorar la relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p>	<p>Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Ho2: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión estructura organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Hi3: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p>	<p>Autocontrol</p> <p>Empatía</p> <p>Tolerancia</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>* Alto</p> <p>* Moderado</p> <p>* Bajo</p>	
--	--	---	--	---	--

<p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022?</p>	<p>Contrastar la relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p>	<p>Ho3: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión territorio organizacional y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Hi4: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Ho4: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión tecnología y las</p>			
--	---	---	--	--	--

		<p>relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Hi5: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Ho5: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión influencia del líder y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Hi6: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Ho6: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión falta de cohesión y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p>			
--	--	---	--	--	--

		<p>Hi7: Existe relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p> <p>Ho7: No existe relación entre el estrés laboral en la dimensión respaldo del grupo y las relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña - Lima 2022.</p>			
--	--	--	--	--	--

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,, estoy de acuerdo en participar en la presente investigación que se viene realizando. El objetivo del estudio es determinar la relación entre el estrés laboral y relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña Lima 2022.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma del padre

Firma investigador

Lima, ____ / ____ / 2022.

ANEXO 03**INSTRUMENTOS****Cuestionario**Nº encuesta:

Fecha: / /

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés laboral y relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña Lima 2022.

INSTRUCCIONES. A continuación se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete cada una de las preguntas.

Es necesario precisar que el cuestionario es anónimo y contribuirá a mejorar la calidad de atención brindada en el servicio; motivo por el cual solicitamos su seriedad al responder cada una de las preguntas.

Muchas gracias.

I. DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ en años

2. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

3. Estado civil:

Soltero/a ()

Casado/a ()

Conviviente ()

Separado/a, Divorciado/a ()

4. Nivel de estudios: (puede marcar más de una respuesta)

CUESTIONARIO

Nº encuesta:

Fecha: / /

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estrés laboral y relaciones interpersonales en personal de salud de servicio de Traumatología del Instituto Nacional del Niño, Breña Lima 2022.

INSTRUCCIONES. Lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones siguientes y decide cuál de ellas te describe correctamente como eres la mayoría de las veces. No existen respuestas correctas o incorrectas. Marca dentro del recuadro SI la afirmación te describe cómo eres la mayoría de las veces. Si piensas que la afirmación no corresponde la mayoría de las veces, marca NO.

Muchas gracias.

	SI	NO
1. Rara vez pierdo la paciencia	()	()
2. Frecuentemente busco hacer otra cosa hay personas que me aburren demasiado	()	()
3. A veces dejo para mañana una labor de trabajo sabiendo que debería hacerlo hoy	()	()
4. Aunque no es correcto de pagar con la misma moneda a un miembro de mi familia que me trata injustamente, frecuentemente lo hago	()	()
5. Si un amigo no cumple con algo que me prometió, lo comprendería en vez de enojarme	()	()
6. En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema	()	()
7. Como escondo mis verdaderos sentimientos, la mayoría de las personas no se dan cuenta cuando me han herido	()	()
8. Me aseguro de que la gente sepa cuál es mi posición con respecto algún punto	()	()
9. Hay ocasiones en que no soy completamente honesto (a) con la gente acerca de mis verdaderos sentimientos	()	()
10. A veces golpeo a mis compañeros(as) durante una discusión	()	()
11. Cuando juego un deporte en equipo, siento que está bien descargar mi cólera físicamente con mis compañeros de juego	()	()
12. Antes de contestar de "mala manera" pediría a mis compañeros que esperaran hasta que termine la conversación	()	()

13. No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable	()	()
14. En algunas ocasiones he golpeado a mi compañero(a) de labores	()	()
15. Me gusta hacer reconciliar a mis amigos	()	()
16. Evito que mis disgustos me alejen de mis amigos	()	()
17. Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros	()	()
18. Acepto los elogios que me dicen mis compañeros	()	()
19. Me gusta hacer bromas a mis compañeros	()	()
20. Defiendo a un amigo cuando lo critican injustamente o lo insultan	()	()
21. Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores	()	()
22. Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos	()	()
23. Evito usar apodosos o sobrenombres que insulten o molesten a mis amigos	()	()
24. Pido disculpas cuando cometo un error	()	()
25. Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo	()	()
26. Escucho con atención cuando un amigo habla u opina en el grupo de trabajo	()	()
27. Escucho atentamente cuando un amigo me conversa o me cuenta un problema	()	()
28. Generalmente cuando un compañero (a) no cumple con lo acordado me molesta y lo saco del grupo	()	()
29. A veces me gusta insultar a la gente que vienen de la sierra	()	()
30. Cuando veo que una persona está haciendo un mal trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente	()	()
31. Cuando un amigo hace algo que me ofende mucho, prefiero disimular antes de hacerle saber lo herido que estoy	()	()
32. Si tuviera un hermano o una hermana que le fuera mal en el instituto, le haría sentir inmediatamente que yo soy más inteligente	()	()
33. Creo que una persona no debe tener prejuicios	()	()
34. Generalmente respeto las opiniones que son contrarias a mis ideas	()	()
35. Me resulta difícil reunirme con personas que no profesan mi religión	()	()
36. Daría mi opinión aunque alguien a quien yo respeto dijera algo distinto	()	()
37. Si fuera criticado injustamente por un amigo(a), rápidamente le expresaría mis sentimientos	()	()

38. No gusta formar grupos de trabajo con persona de sexo opuesto	()	()
39. Con frecuencia pongo apodos a mis compañeros que son de lento aprendizaje	()	()
40. Generalmente defiendo mi opinión en una discusión	()	()
41. No me agradan las personas que son de la sierra	()	()
42. Trato de asegurarme de que la gente no se aproveche de mí	()	()
43. Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo	()	()
44. Participo frecuentemente, en los trabajo que realizamos en grupo	()	()
45. Defiendo a mi grupo en el trabajo que expone	()	()
46. Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo grupal	()	()
47. Me siento responsable de lo que mi grupo hace o expone	()	()
48. Busco planificar el trabajo de grupo para hacer bien los trabajos	()	()
49. Nunca echo la culpa a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos	()	()
50. Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo	()	()
51. Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal	()	()
52. Siempre pido evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores	()	()
53. Asumo sin incomodarme las tareas que mi grupo me designa al hacer un trabajo	()	()
54. Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado	()	()
55. Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros	()	()
56. Busco que el grupo siempre trabajen de acuerdo a un plan	()	()
57. Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien	()	()

ANEXO 04 VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES

TABLA DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN EXPERTOS

Título de la investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022.

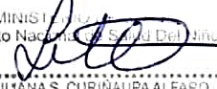
Experto: Lic. Liliana Curinaupa Alfaro

Especialista en: Uci Pediatría

VARIABLE (ítems)	Respuesta positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación	/	
Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación	/	
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento	/	
Los datos complementarios de la investigación son adecuados	/	
Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación	✓	
El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares	✓	
El orden de las preguntas es adecuado	✓	
El vocabulario es correcto	✓	
El número de preguntas es suficiente o muy amplio	✓	
Las preguntas tienen carácter de excluyentes	✓	

Sugerencias:

Experto


 INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO
 LIC. LILIANA S. CURINAUPA ALFARO
 CERN. 20759 - REN. 21455

Firma y sello

TABLA DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN EXPERTOS

**Título de la investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN
PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL
DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022.**

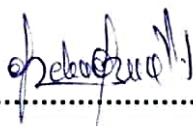
Experto: Lic. Leonor Delia Bruna Huacho

Especialista en: Pediatría

VARIABLE (ítems)	Respuesta positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación	✓	
Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación	✓	
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento	✓	
Los datos complementarios de la investigación son adecuados	✓	
Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación	✓	
El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares	✓	
El orden de las preguntas es adecuado	✓	
El vocabulario es correcto	✓	
El número de preguntas es suficiente o muy amplio	✓	
Las preguntas tienen carácter de excluyentes	✓	

Sugerencias:

Experto


.....

Firma y sello

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional de Salud del Niño

.....
LIC. LEONOR DELIA BRUNA HUACHO
CEP: 21368 RNE: 9797

TABLA DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN EXPERTOS

Título de la investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL

DEL NIÑO BREÑA LIMA 2022.

Experto: *lic. Yeny Rimachi Gongora*

Especialista en: *Centro Quirúrgico*

VARIABLE (ítems)	Respuesta positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación		
Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación		
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento		
Los datos complementarios de la investigación son adecuados		
Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación		
El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares		
El orden de las preguntas es adecuado		
El vocabulario es correcto		
El número de preguntas es suficiente o muy amplio		
Las preguntas tienen carácter de excluyentes		

Sugerencias:

Experto

Firma y sello


 MINISTERIO DE SALUD
 Instituto Nacional de Salud del Niño

 LIC. YENY ESPERANZA RIMACHI GONGORA
 CFP: 19611 RNE: 5099

TABLA DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN EXPERTOS

Título de la investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022.

Experto: *Lic. Mercedes Ortiz Palomino*

Especialista en: *Atención a Condiciones Inherentes Psicológicas - Emergencia y Desastres.*

VARIABLE (items)	Respuesta positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación	✓	
Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación	✓	
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento	✓	
Los datos complementarios de la investigación son adecuados	✓	
Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación	✓	
El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares	✓	
El orden de las preguntas es adecuado	✓	
El vocabulario es correcto	✓	
El número de preguntas es suficiente o muy amplio	✓	
Las preguntas tienen carácter de excluyentes	✓	

Sugerencias:

Experto 
 MINISTERIO DE SALUD
 Instituto Nacional de Salud del Niño
 LIC. MERCEDES ORTIZ PALOMINO
Firma y sello

TABLA DE VALORACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN SEGÚN EXPERTOS

Título de la investigación: ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022.

Experto:.....*Lic. Mirtha Galvez Felipe*.....

Especialista en:.....*Cuidados Intensivos, Pediatría*.....

VARIABLE (ítems)	Respuesta positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación	✓	
Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación	✓	
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento	✓	
Los datos complementarios de la investigación son adecuados	✓	
Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación	✓	
El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares	✓	
El orden de las preguntas es adecuado	✓	
El vocabulario es correcto	✓	
El número de preguntas es suficiente o muy amplio	✓	
Las preguntas tienen carácter de excluyentes	✓	

Sugerencias:

MINISTERIO DE SALUD
 Instituto Nacional de Salud del Niño

 LIC. MIRTHA ELVIRA GALVEZ FELIPE
 CEP 22395 RNE 1039

Experto

Firma y sello

ANEXO 05

PRINCIPIOS ÉTICOS

En principios éticos bioéticos que consideramos en el presente estudio son: autonomía este es que las enfermeras del estudio están en su derecho de opinar sobre el estrés que tanto nos aqueja, justicia y beneficencia, porque con este principio promoveremos el bienestar en el personal de enfermería y evitando la no maleficencia, además consideraremos las normas éticas establecidas en la Declaración de Helsinki y será desarrollado y considerado que es el RESPETO que da la oportunidad a los participantes retirándose cuando crea conveniente y no tendrá ninguna penalidad.

ANEXO 06



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
 ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA PEDIÁTRICA**

En la Plataforma “Cisco Webex Meetings” asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las diecinueve horas, del día veintisiete, del mes de octubre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°457-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 24.AGO.2022.**

- | | |
|---|------------|
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | PRESIDENTE |
| • Mg. Tania FERNANDEZ GINES | SECRETARIA |
| • Dr. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería Pediátrica, **Lic. Enf. Vilma Liliana HUAMAN RACACHA**; bajo la asesoría de la **Dra. Bethsy Diana HUAPALLA CÉSPEDES (RESOLUCIÓN N°018-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 19.ENE.2021)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería Pediátrica, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.




Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la nota de **DIECISEIS (16)** equivalente a **BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado).**

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas del día 27 de octubre de 2023.

 PRESIDENTE Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO DNI N° 20718040	 SECRETARIO (A) Mg. Tania FERNANDEZ GINES DNI N° 22516168	 VOCAL Dr. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON DNI N° 22480882
---	---	--

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
 ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA PEDIÁTRICA**

En la Plataforma “Cisco Webex Meetings” asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las diecinueve horas, del día veintisiete, del mes de octubre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°457-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 24.AGO.2022.**

- | | |
|---|------------|
| • Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO | PRESIDENTE |
| • Mg. Tania FERNANDEZ GINES | SECRETARIA |
| • Dr. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería Pediátrica, **Lic. Enf. Lidia Isabel MORALES BARRERA**; bajo la asesoría de la **Dra. Bethsy Diana HUAPALLA CÉSPEDES (RESOLUCIÓN N°018-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 19.ENE.2021)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería Pediátrica, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la nota de **DIECISEIS (16)** equivalente a **BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado).**

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas del día 27 de octubre de 2023.



PRESIDENTE

Dra. Juvita Dina SOTO HILARIO
 DNI N° 20718040



SECRETARIO (A)

Mg. Tania FERNANDEZ GINES
 DNI N° 22516168



VOCAL

Dr. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON
 DNI N° 22480882

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)

ANEXO 07

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUANUCO



FACULTAD DE ENFERMERIA

UNIDAD DE INVESTIGACION

DIRECCION UNIDAD DE
INVESTIGACION**CONSTANCIA ANTIPLAGIO****Código: 0010-UI-FE****Prov. N°740-2023-UNHEVAL-D-FENF**

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA UNHEVAL, HACE CONSTAR:

Que, la Tesis titulada: "ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022", de las Lic. Enf. HUAMAN RACACHA, Vilma Liliana y MORALES BARRERA, Lidia Isabel, de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería Pediátrica; presento **24% de Similitud y CUMPLE**, con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y títulos modificado de la UNHEVAL "Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas.

Cayhuayna, 05 de octubre de 2023



Dra. Irene Deza y Falcon
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE ENFERMERIA

ANEXO 08

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTER
PERSONALES EN PERSONAL DE SALUD
DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGIA DEL I
NSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA
LIMA 2022**

AUTOR

**HUAMAN RACACHA Vilma Liliana y MOR
ALES BARRERA, Lidia Isabel**

RECuento DE PALABRAS

13521 Words

RECuento DE CARACTERES

77232 Characters

RECuento DE PÁGINAS

98 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.1MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 5, 2023 10:34 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 5, 2023 10:35 AM GMT-5

● **24% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Material citado



Dra. Irene Deza y Falcon
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE ENFERMERIA

● 24% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	6%
2	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-09 Submitted works	6%
3	repositorio.unsa.edu.pe Internet	3%
4	hdl.handle.net Internet	2%
5	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14 Submitted works	<1%
8	ti.autonomadeica.edu.pe Internet	<1%

9	1library.co Internet	<1%
10	Universidad Andina del Cusco on 2023-02-28 Submitted works	<1%
11	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-16 Submitted works	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-22 Submitted works	<1%
14	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2022-07-25 Submitted works	<1%
15	repositorio.ucsg.edu.ec Internet	<1%
16	Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2018-06-01 Submitted works	<1%
17	repositorio.autonoma.edu.pe Internet	<1%
18	dspace.uce.edu.ec Internet	<1%
19	repositorio.ucp.edu.pe Internet	<1%
20	distancia.udh.edu.pe Internet	<1%

-
- 21 **unsaac on 2022-02-07** <1%
Submitted works
-
- 22 **Rodriguez Romero, Diana Jimena. ""Influencia de la aplicacion del prog...** <1%
Publication
-
- 23 **Submitted on 1692806082465** <1%
Submitted works
-
- 24 **repositorio.unac.edu.pe** <1%
Internet
-
- 25 **Nancy Viviana Oviedo Oviedo, José Manuel Sacanambuy Cabrera, Soni...** <1%
Crossref
-
- 26 **Universidad Privada del Norte on 2023-06-15** <1%
Submitted works

ANEXO 09



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado
Pregrado (tal y como está registrado en <i>SUNEDU</i>)							
Facultad	-----						
Escuela Profesional	-----						
Carrera Profesional	-----						
Grado que otorga	-----						
Título que otorga	-----						
Segunda especialidad (tal y como está registrado en <i>SUNEDU</i>)							
Facultad	ENFERMERÍA						
Nombre del programa	ENFERMERÍA PEDIÁTRICA						
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA PEDIÁTRICA						
Posgrado (tal y como está registrado en <i>SUNEDU</i>)							
Nombre del Programa de estudio	-----						
Grado que otorga	-----						

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	HUAMAN RACACHA, VILMA LILIANA						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 946578706
Nro. de Documento:	43854123				Correo Electrónico: Lilianahr_28@hotmail.com		
Apellidos y Nombres:	MORALES BARRERA, LIDIA ISABEL						
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular: 943598735
Nro. de Documento:	15743141				Correo Electrónico: limobarre@hotmail.com		
Apellidos y Nombres:							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO
Apellidos y Nombres:	HUAPALLA CESPEDES, BETHSY DIANA		ORCID ID: https://orcid.org/0000-00031013-825X
Tipo de Documento:	DNI	X	Nro. de documento: 41753598

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	SOTO HILARIO, JUVITA DINA
Secretario:	FERNANDEZ GINES, TANIA
Vocal:	JARAMILLO FALCON, ENNIS SEGUNDO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	ARANCIAGA CAMPOS, HOLGER ALEX


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
ESTRÉS LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE SALUD DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA DEL INSTITUTO NACIONAL DEL NIÑO, BREÑA LIMA 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA PEDIÁTRICA
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.





6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)		2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ESTRÉS	INTERPERSONALES	TRABAJO
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			
El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.			



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	HUAMAN RACACHA, VILMA LILIANA		Huella Digital
DNI:	43854123		
Firma:			
Apellidos y Nombres:	MORALES BARRERA, LIDIA ISABEL		Huella Digital
DNI:	15743141		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 11-11-2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.