



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO EN MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estrés y relaciones interpersonales del personal de
un centro de salud de Huaraz, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea (orcid.org/0000-000-3015-0670)

ASESORES:

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto ([orcid.org/orcid.org/0000-0002-5903-4577](https://orcid.org/0000-0002-5903-4577))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este esfuerzo a mis padres quien me ayudo, me alentó y aguantó en todo momento.

Dedicado a Dios, quien con su sabiduría infinita fue una guía. El mayor apoyo en tiempos difíciles.

Catherine

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la fuerza y la oportunidad de terminar satisfactoriamente este trabajo de investigación.

A mis padres, hermano y familia por la compañía y el apoyo que me brindan, sé que cuento con ellos siempre.

A nuestra Alma Mater Universidad Cesar Vallejo y a los docentes por haber sido guías y pilares durante nuestra formación profesional.

En especial al Dr Castillo Saavedra, Ericson Félix, por su disposición, apoyo, confianza, por su asesoramiento científico y estímulo para seguir creciendo.

Catherine

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
Anexos	34

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de estrés del personal de un Centro de Salud Huaraz	15
Tabla 2	nivel de relaciones interpersonales del personal de un Centro de Salud Huaraz	16
Tabla 3	Relación entre las dimensiones del nivel de estrés y las relaciones interpersonales del personal de un Centro de Salud Huaraz.	17
Tabla 4	Relación entre las dimensiones del nivel de estrés y las relaciones interpersonales del personal de un Centro de Salud Huaraz	18
Tabla 5	Correlación entre las dimensiones del nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un Centro de Salud Huaraz	19

Índice de figuras y gráficos

Figura 1. Diseño correlacional	11
--------------------------------	----

Resumen

En la presente investigación, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz. Se basó en una metodología, básico de enfoque cuantitativo diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, tuvo una población de 64 profesionales de salud, su muestreo fue no probabilístico ya que se trabajó con el total de la población, como técnicas tenemos dos encuestas para la variable estrés y relaciones interpersonales, y los instrumentos fueron los cuestionarios, en sus resultados se obtuvo que los niveles del estrés laboral del personal, de 64 trabajadores, el 57,8% tenían estrés laboral de nivel alto, en cambio en las relaciones interpersonales se encuentra en un nivel inadecuada (73,4%). En los resultados inferenciales tenemos que las variables de estrés y relaciones interpersonales, con un valor Rho de Spearman de -0,589 y una significancia de 0,000 menor de 0,05; de esta manera se rechaza H0 y se confirma que existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un Centro de Salud Huaraz, en un grado moderado. Esto indica que, a mayor estrés laboral, el personal tiene una menor percepción en las relaciones interpersonales.

Palabras clave: estrés, relaciones interpersonales, usuarios, percepción.

Abstract

In the present investigation, the general objective was to determine the relationship between stress and interpersonal relationships of the personnel of a health center in Huaraz. It was based on a methodology, a basic quantitative approach, a non-experimental design, cross-sectional and correlational, it had a population of 64 health professionals, its sampling was non-probabilistic since we worked with the entire population, as techniques we have two surveys for the variable stress and interpersonal relationships, and the instruments were the questionnaires, in its results it was obtained that the levels of work stress of the personnel, of 64 workers, 57.8% had high level work stress, instead in relationships interpersonal skills is at an inadequate level (73.4%). In the inferential results we have the variables of stress and interpersonal relationships, with a Spearman's Rho value of -0.589 and a significance of 0.000 less than 0.05; In this way, H0 is rejected and it is confirmed that there is a significant relationship between the level of stress and interpersonal relationships of the personnel of a Huaraz Health Center, to a moderate degree. This indicates that the greater the job stress, the staff have a worse perception of interpersonal relationships.

Keywords: stress, interpersonal relationships, users, perception

I. INTRODUCCIÓN

Dentro de las enfermedades que afectan con mayor frecuencia al personal de salud, es el estrés, la cual afecta la productividad de los trabajadores, en este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) afirma que el estrés influye en la salud del personal, física, mental y el desempeño de las actividades y el éxito de las organizaciones.

De la misma manera, en todo el mundo, se pierden cada año 12 mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de U\$\$ 1 billón cada año en pérdida de efectividad, en un informe sobre el estrés en diferentes países que actualmente se encuentran en desarrollo, afirman que es una tensión física o emocional que proviene de alguna circunstancia o pensamiento que hace que la persona se sienta decepcionada, desganada, aprensiva, pero si tiene mucho tiempo, perjudica su salud (OMS, 2018).

Uno de los peligros más recientes de la salud en el trabajo es la presión laboral, esta enfermedad influye en el individuo, pero también su situación actual, por ejemplo, familia, trabajo, compañeros, entre otros, de tal manera que la Organización Mundial de la salud, señala que ocurre debido a una tensión en el trabajo y le cuesta cumplir con sus compromisos, en 2019 se evaluó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenían algún problema psicológico (OMS, 2018).

La OMS considera que en todo el mundo solo del 5 al 10% de los países emergentes y del 20% a la mitad en los países industrializados, los trabajadores los controlan y cumplen medidas preventivas para su atención médica. Las personas sienten que la presión tiene que ver con el temor, la debilidad, la inestabilidad emocional, los miedos, la falta de descanso, a los profesionales y especialistas capacitados les cuesta tener un pensamiento descrito, cómo funciona y cuáles son las causas. (OMS, 2018). El estrés en el trabajo no permite adaptarse y se manifiesta en acciones como pensar demasiado, mostrar peligro o desequilibrio, lo que provoca o reduce situaciones estresantes en el trabajo, por lo tanto, puede afectar la calidad de vida física y mental como una carga.

En nuestro país, el estrés laboral también influye en el personal de salud, lo que repercute en la familia, la asociación y el desempeño, el 60% de las personas experimentan el estrés y el 70% de las empresas soportan la presión laboral. El

comienzo de esta condición es la sobrecarga de trabajo, la lucha entre los gerentes y la falta de cumplimiento de la ocupación (MINSA, 2018).

Del mismo modo, la ansiedad acompaña al estrés y en ocasiones, demostrando que la salud física está orientada con el bienestar mental, se espera que el trabajador, jefe y supervisor, etc., lo que amplía las obligaciones aceptadas en todo trabajo. A ello se suma el compromiso de los resultados de esta condición que impacta en el trabajo extremo, la disrupción, la desconcentración, el trato que tienen entre los asociados, ya la vez ejecutar los emprendimientos cotidianos en tiempo récord (Oblitas, 2018).

A nivel institucional, en un centro de salud de Huaraz, los problemas que actualmente existen y viven los profesionales de salud, es la carga laboral que tienen cada uno de ellos, el doble turno que hacen, la demanda de pacientes en atención, no se expresan de manera libre, el ambiente donde trabajan no es amigable cada uno de ellos trabajan de manera individual no como un equipo de trabajo, las relaciones interpersonales no la manejan de manera adecuada, en muchas ocasiones entre ellos hay riñas, discusiones, por ello el mismo estrés y presión del trabajo dañan las relaciones entre sus colegas, no funciona la comunicación, existe un conflicto entre ellos, que no quieren seguir interactuando.

Ante esta situación se plantea la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz 2023?, el presente estudio alcanzó a justificarse, en términos de teoría, este estudio se colocará como un precursor del inicio de un nuevo estudio que difundirá cosas importantes, aumentando así el conocimiento sobre el tema del estrés en el trabajo y la relación entre seres humano con habilidades establecidas en documentos científicos que pueden ser analizados para futuras investigaciones.

A nivel práctico esto nos permitió analizar cómo el alto estrés en el trabajo afecta la relación de los trabajadores de la salud, por lo tanto, los encargados pueden tomar medidas para solucionar el problema. Este estudio representa un aporte metodológico ya que ha permitido difundir esta investigación entre el personal de salud como objeto de estudio, para seguir incentivando adquiriendo conocimientos y sumergirse en la educación para mostrar la importancia de las relaciones entre intermediarios de salud. Al mismo tiempo, esto ayudará a aumentar sus conocimientos, eliminar la incertidumbre y la inseguridad sobre el estrés del trabajo, su efecto en la relación del

personal de salud.

De tal manera como objetivo general, se analizó el siguiente; Determinar la relación entre el estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz. Como objetivos específicos; identificar el nivel de estrés del personal de un centro de salud Huaraz; identificar el nivel de relaciones interpersonales del personal de un centro de Salud Huaraz; establecer la relación entre las dimensiones del nivel de estrés y las relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz. Como hipótesis tenemos que: H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz; H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz.

II. MARCO TEÓRICO

Parent y Coulet (2021) en Colombia, su finalidad fue determinar el nivel de estrés de los trabajadores y los efectos resultantes en el desempeño laboral durante una pandemia. Fue descriptivo y diseño no experimental. Sus resultados descubrieron cuatro grandes afiliaciones tortuosas. Decepción con un 87% demostrando que existe armonía entre el trabajo y la vida individual, la orientación (damas) y las presiones conyugales se relacionaron por implicación con un 30% menor ejecución laboral por su relación positiva con el estrés. Se infirió que los estresores particulares ameritan ser abordados con mediaciones para garantizar la ejecución del trabajo.

Osorio (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la Inteligencia emocional en el personal, el enfoque cuantitativo, correlacional, población 55 trabajadores, los resultados indican que el 80% son óptimos, 20% son aceptables, 0% son bajos; en cuanto a las relaciones interpersonales, el 78,2% son óptimas, el 21,8% son adecuadas, el 0% son inadecuadas; asimismo, en la comunicación, el 60% es lo mejor, el 40% es adecuado y el 0% es inadecuado. En cuanto a la actitud, el 52,7% son mejores, el 47,3% son adecuados, el 0% no son adecuados y el 96% son mejores para el manejo, el 3,6% son adecuados y el 0% son adecuados concluyó que existe una correlación entre la inteligencia emocional y las relaciones.

Meza (2018) en su estudio tuvo como finalidad determinar el estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Universidad de Costa Rica, las investigaciones sobre el estrés laboral de enfermería han demostrado considerar que el estrés laboral de enfermería puede conducir a una atención y cuidado inadecuados. En este caso el estudio desarrolló dos herramientas de medición: una era un test o evaluación para conocer el estrés laboral, y la otra enfocada al manejo del trastorno. En conclusión, el peso y la sobrecarga son el resultado del trabajo ocupado de las personas. Como resultado, temen el estrés de una mala atención al paciente o ser acusados de fallar en un trabajo.

A nivel nacional, Loaiza (2021) en su estudio tuvo como finalidad identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en personal asistencial, de los resultados encontrados, el 40,1% de los evaluados presentó una ansiedad media, mientras que el 28,93% presentó un sentimiento de ansiedad alto; En cuanto a la

variable exposición, el 41,11% se sitúa en el nivel medio y se rastrea una conexión pesimista entre los factores de revisión ($Rho=-.182$) y $p < .01$, lo que implica que a mayor grado de estrés, menor el grado de ejecución de la ocupación.

Ángeles (2019) el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en 42 trabajadores del centro de salud de Chiquián, se encontró que el 81% de las personas se encontraban en un nivel de estrés moderado, el 19% en un nivel alto, y entre las fuentes de estrés, el 31% tenían un nivel alto de factores personales. El análisis de las variables reveló una correlación inversa altamente significativa ($Rho=-.786$, $p<.01$)

Cordero (2019) el objetivo fue describir las relaciones interpersonales entre enfermeros, estudio transversal de 75 enfermeros. El instrumento ha sido probado por expertos con una confiabilidad de 0.960 obteniendo como resultados mostraron que el 54,7% de las relaciones interpersonales eran normales, como la comunicación, el trabajo en equipo y el manejo de conflictos, $p < 0,005$. Los resultados mostraron que la relación entre las hermanas estaba en un nivel normal.

Teóricamente; según, Dorothy Jhonson (1980) en su modelo de que un individuo se asemeja a un modelo de conducta, que tiene pequeñas partes, aquí la persona como entramado social intentará lograr la armonía a través de transformaciones que le ayuden a actuar realmente. Básicamente, Johnson se centra en cómo las personas responden a la presión y cómo perciben la lucha y la tensión del ser humano como un sistema conductual compuesto por una serie de subsistemas interrelacionados e integrados. El hombre como sistema conductual se esfuerza por lograr el equilibrio a través de los ajustes y adaptaciones que logra en cierta medida para poder actuar con eficiencia y eficacia. Cada subsistema de comportamiento tiene requisitos estructurales y funcionales.

Por otra parte, Carvajal y Herмосilla (2018) demuestran que la presión laboral, en las circunstancias, genera reacciones físicas y cercanas a los trabajadores, surgiendo patologías mentales en el lugar de trabajo y acompañándolas además en su clima social, simultáneamente Lazarus y Folkman (2015) también subrayan que la presión es una fase de debilitamiento que influye en el estado de ánimo y el trabajo, transformando a la persona en un individuo continuamente empobrecido, caracterizando su hipótesis como una presión constante en cualquier circunstancia que

sea novedosa para el individuo y su circunstancia actual.

De acuerdo a Martínez (2017) en cuanto al estrés laboral, un tipo particular de presión ocurre en el lugar de trabajo, donde se pueden reconocer un conjunto de situaciones o elementos generales y explícitos que actúan por separado o en conjunto como estresores.

La presión laboral es una condición que provoca momentos de inflexibilidad física y mental, lo que típicamente ocurre cuando hay problemas relacionados con quejas de la organización donde se realiza el trabajo. (Acabal, 2018).

El estrés laboral tiene una parte situacional y este nivel se relaciona con el clima en el que los representantes realizan sus actividades cotidianas, en los desacuerdos individuales, es un elemento importante para encontrar las distinciones entre cada representante, los enfrentamientos y el estrés comienzan a aparecer entre los trabajadores de salud (Acabal, 2018).

Las relaciones sociales en la institución donde se trabaja se consideran un factor más y surgen conflictos personales. Como apoyo a la sociedad y las relaciones sociales, brindan recursos para comprender cómo enfrentar situaciones estresantes, construir relaciones afectivas y entrenar habilidades de afrontamiento. Los factores sociales más importantes son la falta de comunicación, así como la falta de reconocimiento o recompensa por las acciones realizadas, casos de interferencia excesiva y opiniones no constructivas, sino destructivas dirigidas al trabajo de los empleados. (Selye, 2018).

Las características físicas del trabajo, como temperatura, aire limpio, área real, luz, sonido, muebles de trabajo. Estos se consideran puntos de vista adicionales significativos para descubrir las fuentes del estrés. Las medidas preventivas y los exámenes tienen indicadores que permiten conocer el grado de bienestar en el trabajo y el nivel de peligrosidad que su posible efecto puede causar (Selye, 2018 a).

Hans Selye (2018) las agresiones o acoso entre compañeros de trabajo pueden crear un mal ambiente laboral, la reacción, presión, caracteriza una progresión de ciclos fisiológicos debido a factores estresantes y la denominó condición de variación general, constando de tres fases; la primera fase de alarma donde el cuerpo percibe presión y se prepara para ella, etapa transitoria y el cuerpo necesita recuperarse, la segunda fase de resistencia el factor estresante continúa durante mucho tiempo y el

cuerpo nunca más puede seguir el ritmo de la obstrucción y la fase de cansancio donde continúa el impulso angustiante y nuestro cuerpo se siente débil cuando se termina siendo riesgosa debido a que pueden presentarse enfermedades tanto físicas como psíquicas.

García et al. (2017) el estrés es la tensión provocada por una situación angustiada que conduce a problemas psicosomáticos conductuales o psicológicos potencialmente peligrosos.

El MINSA, señala que el estrés es una respuesta real poco fiable y profunda, que pasa por la duda del experto por las exigencias de su circunstancia en la situación en que trabaja, equivalente a sus mercancías propios abiertas como sus habilidades, sus capacidades, su fortaleza, su perspicacia, su experiencia que les permitirá desempeñar el resto de su trabajo de manera efectiva y rentable.

(Ricciardelli et al. 2020) existen diversas clasificaciones de las causas del estrés, principalmente nos enfocamos en el estrés causado por demandas externas, las cuales presentan dimensiones en tres tipos, estrés laboral, estrés relacional y estrés social.

Dimensión del estrés laboral está directamente relacionada con las condiciones de naturaleza laboral, la sobrecarga de trabajo, la realización excesiva de labores en un horario limitado, que produce insatisfacción al no tener la opción de consentir cada acción planificada, el presentar responsabilidad demasiado baja también crea estrés (Ricciardelli et al. 2020).

Dimensión del estrés sociales hace que toda la sociedad se concentre en su labor administrativa, provocando que el especialista sienta esfuerzo por lograr un renombre competente, en nuestro público en general no todos los puestos son pensados y percibidos mucho, algunos son realmente agotadoras, otras con compromiso adicional para el bienestar y la vida de las personas. (Ricciardelli et al. 2020 b).

Dimensión del estrés relacional asociado con el conflicto entre los empleados y la comunicación en el lugar de trabajo. Al no conocer su trabajo, se siente inseguro, comienza a dudar de su capacidad para tomar la iniciativa y asumir la responsabilidad puede experimentar conflicto de actuación muestra restricciones que le pueden causar estrés (Ricciardelli et al. 2020 c).

La ansiedad ocurre y dura más cuando las condiciones de trabajo son abrumadoras y las oportunidades para cambiar de trabajo son difíciles. No saber si

permanecer en el trabajo puede convertirse en estrés, presentar cambios frecuentes e innecesarios en las organizaciones en cuanto a las condiciones de trabajo y objetivos institucionales generan estrés, el cual aumenta cuando las energías propias son invisibles, desapercibidos y no recompensados, otros factor estresante que existe en el lugar de trabajo es el deterioro del desempeño, exacerbado por la interferencia arrogante que distorsiona la verdad. (Xu et al. 2020).

Teóricamente; según Bembibre (1985) la teoría de relaciones interpersonal indica que es la interacción que tiene una persona con el lugar donde vive, así como la realización de metas y planes para que podamos crecer en sociedad; por otro lado, también se utilizan para obtener beneficios, ya sea para puestos u otros trabajos. La buena comunicación entre el personal del hospital es importante para lograr metas y objetivos.

Las relaciones interpersonales pueden ser muy diversas y de diferentes tipos que se conoce como, relaciones íntimas o afectivas; esta es una relación que tiene una conexión profunda e íntima con cada persona y se expresa de diferentes maneras se entiende a ser estable en el tiempo, cuyo papel es la confianza mutua, y se mantiene porque trae felicidad, alegría.

Relaciones familiares la estrecha relación entre nuestra familia que ha vivido con nosotros desde el nacimiento, y aquellos con quienes estamos relacionados por sangre y estamos conectados por el vínculo consanguíneo.

Relaciones superficiales relación es superficial, corta, breve y de corta duración, en la que no hay intimidad ni apego de por medio. Estas son las relaciones que formamos con extraños que sabemos que serán fugaces.

Relaciones circulares relaciones aparecen entre personas que no son muy conocidas, pero que siempre pasan y comparten tiempo, sin sentimientos y relaciones profundas y fuertes.

Relaciones de rivalidad, se ocasiona en la hostilidad, la competencia o incluso el odio y el resentimiento. Bembibre (1985)

Bembibre (1985) cuando las personas se enfrentan a una situación grave o peligrosa, pueden buscar una empresa que les brinde los conocimientos para enfrentar ese riesgo. Esto no solo sucede cuando las personas están en peligro, estrés o ansiedad, sino que la necesidad de compañía y comunicación con los demás también

puede surgir en diversas situaciones importantes. Las personas desarrollan salud mental, así como relaciones sociales que permiten vivir experiencias positivas, que aumentan la autoestima.

Las buenas relaciones interpersonales algunas personas nacen con buenas habilidades interpersonales y son capaces de crear y mantener buenas relaciones con la gente. También tenemos que aprender a desarrollar esta habilidad. Los conflictos son inevitables en algunas situaciones, ya veces surgen desacuerdos, pero de vez en cuando. (Chen et al. 2020).

Las relaciones más importantes entre las personas son aquellas con quienes formamos lazos afectivos, como los amigos formamos lazos de amor y amistad, y con los compañeros nos conectamos e intercambiamos experiencias, ideas y conocimientos (Chen et al. 2020).

Las dimensiones de la relación laboral interpersonal son actos entre dos o más personas, regulados al amparo de las leyes y reglamentos de la sociedad e instituciones (Bisqueira en el año 2003; citado por Harris & Orth, 2020). Se divide en tres dimensiones: comunicación, resolución creativa de problemas y trabajo en equipo, como se describe a continuación.

La comunicación es necesario en las relaciones humanas, el desarrollo de las habilidades comunicativas es fundamental para la supervivencia humana (Gómez et al. 2019). Se divide en tres tipos, por tanto, el primero, comunicación dentro de una persona, lo que significa atención o reflexión sin encontrarse con el público; segundo, tenemos comunicación entre dos personas hablando o no, tenemos grupal, es decir, asociación entre varios individuos. (Spurk y Straub, 2020) Los comunicadores pueden ser del tipo enérgico, que intenta forzar su voluntad sin pensar a menudo en las evaluaciones de los demás, el tipo no involucrado, indulgente y de mente abierta de vez en cuando, que en general hará lo que otros necesitan y el tipo seguro de sí mismo, que te expone el deseo y la necesidad, respetar clara y directamente las opiniones o creencias de los demás (Bruin & Bennett, 2020).

Resolver un conflicto o tema laboral requiere identificar claramente el problema y lo que lo provoca para poder buscar posibles soluciones, lo que requiere analizar la situación y tomar buenas decisiones que te ayuden a lograr tus objetivos. (Bruin & Bennett, 2020).

El trabajo en equipo multidisciplinario representa la unión de personas de diferentes campos de trabajo para compartir conocimientos y habilidades relacionadas con sus disciplinas (Khamitov et al., 2019).

En su teoría, Peplau define la relación interpersonal como un proceso cuyas principales características son el lenguaje y la comunicación terapéutica, cuya finalidad es brindar una atención de calidad a los pacientes, y debe existir una interacción fluida y amigable entre todo el equipo multidisciplinario.

Dos tipos de conexiones relacionales son claras, la primera es positiva, donde los individuos pueden ocuparse de los problemas que surgen, disminuyendo así la presión y tratando de contribuir a la solidificación de un lugar de trabajo sólido y atractivo, y la segunda es negativa, donde los profesionales de salud. Los grupos se dividen y están en conflicto perpetuamente en función de intereses personales (por ejemplo, salir), creando un ambiente de trabajo tenso y estresante (Cordero, 2019).

La Organización Mundial de la Salud clasifica a los trabajadores de la salud como profesionales de alto riesgo que experimentan estrés laboral, lo que lleva a todos los profesionales de enfermería debido a la naturaleza de su trabajo de enfermería junto con estilos de vida poco saludables (por ejemplo, el sueño). Es susceptible a múltiples enfermedades, así como al agotamiento, la discapacidad y la insatisfacción profesional (OMS, 2020).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, porque según Suárez et al. (2016) señalaron que este tipo de investigación agrega teoría y está relacionada con nuevos aportes, por lo que la investigación teórica puede servir de referencia y no se encarga de la aplicación práctica.

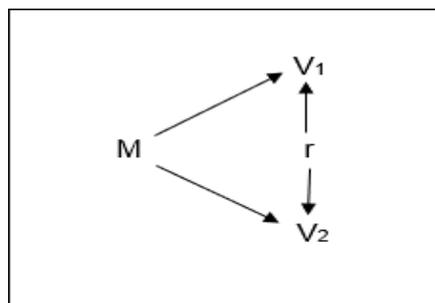
Por otro lado, tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se basó en un paradigma positivista, particularista, con el objetivo de generalizar los hallazgos y la precisión a través de mediciones numéricas (Cadena et al., 2017). En definitiva, recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue no experimental ya que no se realizaron manipulaciones sobre los sujetos de estudio y se analiza la realidad tal cual es sin modificación, además se denomina estudio transversal ya que se toman una o más muestras en un momento determinado. Donde la investigación relacionada pasa a primer plano (Hernández et al., 2014). También tendrá niveles relevantes, porque Suárez et al. (2016) afirman que es la encargada de establecer una relación entre dos o más variables; además, a falta de establecer su relación causal, en estos estudios no se identificó ninguna variable como causa de otra variable, es decir, no existen variables independientes o variables dependientes, las suposiciones están destinadas a establecer relaciones o asociaciones.

Figura 1

Diseño correlacional



Donde:

M = Profesionales

V1 = Estrés laboral.

V2 = Relaciones interpersonales.

r = Correlación de variables.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Estrés laboral

Definición conceptual: es la respuesta del trabajador a demandas y presiones laborales que no se corresponden con sus capacidades y recursos, y que pone a prueba su capacidad para hacer frente a la situación (MINSA, 2020).

Definición operacional: la variable estrés laboral tiene tres dimensiones, como laborales, sociales y relacionales que serán analizados en un cuestionario.

Indicadores: sobrecarga de trabajo, carga de trabajo insuficiente, inseguridad laboral, cambio organizacional, disfunción, acoso laboral, conflicto de roles.

Escala de medición: ordinal

V2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: forman un conjunto de juicios para lograr el conocimiento de todos en la organización, pues a través de los acercamientos que se formen entre ellos, lograrán compensar las necesidades de la relación social (Bisquerra, 2003)

Definición operacional: tienen tres dimensiones, resolución creativa de los problemas, comunicación y trabajo en equipo

Indicadores: autocontrol, tolerancia, empatía y cooperación.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población: conjunto de características como personas y cosas que se determina en una población. Conformado por 64 profesionales de un centro de salud Huaraz

3.3.2 Muestra; es un subconjunto de la población, asimismo se aplicó a todos

los 64 profesionales.

Criterios de inclusión

- Se consideró como parte de la muestra al profesional
- Personal de ambos sexos
- Personal mayor de 18 años
- Profesional que acceda ser parte del estudio.

Criterios de exclusión

- Profesional de salud que no labora
- Profesional con licencia o vacaciones
- Profesionales de enfermería con licencia por vulnerabilidad.

3.3.3. Muestreo; fue de no probabilístico ya que no se utilizó fórmula para su respectiva aplicación.

3.3.4. Unidad de análisis: personal de un centro de salud de Huaraz.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Para la recolección de los datos se utilizó como técnica de recolección de información la encuesta, la cual es importante para la hipótesis escogida para la revisión literaria. En este sentido, Sánchez et al. (2018) describió este proceso como el uso de un dispositivo de selección de información con preguntas cubiertas para obtener datos del ejemplo.

Instrumento; fue los cuestionarios sobre estrés laboral, se ha tomado del autor Karasek (1984) con una escala Likert, 1= Nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4=casi siempre y 5= siempre, estuvo conformado por 25 ítems. Se tomó el Inventario de relaciones interpersonales del autor Schutz (1950) con una escala tipo Likert, tuvo como ítems 57, las cuales fueron aplicadas a la población, asimismo estos instrumentos fueron utilizados en otros estudios y modificada en el año 2015.

Validez, esta es la condición en la que el instrumento mide con precisión lo que se supone que debe medir. Estos instrumentos fueron validados por especialistas donde evaluaron por medio de una ficha los ítems para dar conformidad al instrumento. Se utilizó la revisión por pares para probar la confiabilidad, que contó con las opiniones de expertos que emitieron su juicio sobre el material que se estaba estudiando.

Confiabilidad; Se obtuvo por medio de una prueba piloto donde se evaluaron al personal que se tomara a 20 personas para obtener el alfa de Crombach y así verificar si el instrumento es confiable o no. En la primera variable fue de 0,836 y de la segunda fue 0,892.

3.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso correspondiente a la institución para la aplicación de los instrumentos, mediante esa autorización se puede ingresar al establecimiento a informar a los que participan del estudio acerca del tema y para qué es importante, se tomara un promedio de 15 minutos, para saber sus respuestas y así con esos datos obtener los resultados correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS v25 para examinar los datos, de esta forma se coordinarán los datos utilizando tablas de recurrencia, diseccionando las frecuencias generales a través de gráficos según los elementos de los factores. Para hacer un examen crítico, utilizaremos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (utilizada para información más prominente que 50) para garantizar que la información provenga de una circulación normal, los resultados obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov impulsaron la utilización de pruebas no paramétrica como la Rho de Spearman, la especulación de prueba se basará en el grado de relación mostrado por la Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Debido a los detalles y la naturaleza del estudio, los derechos de los expertos no fueron violados, aquellos que tenían información sobre ellos y sus empleados fueron confirmados e incluidos en el estudio, su filosofía permaneció en anónimo.

Autonomía: El personal que participan en esta encuesta tiene la oportunidad de optar por no participar en esta encuesta en cualquier momento.

Beneficencia: Se debe buscar el bienestar y bienestar de los participantes de la investigación.

Justicia: Para que la educación tenga éxito, debe haber igualdad de trato de los participantes sin abandonos.

No Maleficencia: Respetar la salud física y mental de las personas involucradas en la investigación evaluando el riesgo/beneficio antes de su implementación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estrés del personal de un centro de salud Huaraz.

Nivel	F	%
Bajo	2	3,1
Medio	25	39,1
Alto	37	57,8
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: En la tabla 1, muestra los niveles del estrés laboral del personal, de 64 trabajadores, el 57,8% tenían estrés laboral de nivel alto, seguido de un 39,1% con estrés de nivel medio y un 3,1% con estrés bajo.

Tabla 2

Nivel de relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz.

Nivel	f	%
Inadecuada	47	73,4
Regular	15	23,4
Adecuada	2	3,1
Total	64	100,0

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: En la tabla 2, el 73,4% del personal tienen un nivel de relaciones interpersonales inadecuada que representa a 47 trabajadores, mientras que el 23,4% del personal tienen un nivel regular que representa a 15 trabajadores y el 3,1% tienen un nivel adecuado, que representa a 2 trabajadores. Según los resultados mencionados menos del 50%, de los trabajadores se encuentran en los niveles de relaciones interpersonales inadecuado.

Tabla 3

Relación entre las dimensiones del nivel de estrés y las relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz.

	Relaciones interpersonales						Total f
	Inadecuada		Regular		Adecuada		
	f	%	f	%	F	%	
Laborales							
Bajo	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2
Medio	12	48,0%	12	48,0%	1	4,0%	25
Alto	35	94,6%	2	5,4%	0	0,0%	37
Sociales							
Bajo	3	60,0%	1	20,0%	1	20,0%	5
Medio	15	65,2%	8	34,8%	0	0,0%	23
Alto	29	80,6%	6	16,7%	1	2,8%	36
Relacionales							
Bajo	2	40,0%	2	40,0%	1	20,0%	5
Medio	15	68,2%	7	31,8%	0	0,0%	22
Alto	30	81,1%	6	16,2%	1	2,7%	37
Total	47	73,4%	15	23,4%	2	3,1%	64

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: En la tabla 3, se observa que el 50% de los trabajadores que tenían estrés bajo percibieron las relaciones interpersonales en un nivel regular, el 48% de los trabajadores con estrés de nivel medio, percibieron las relaciones interpersonales como inadecuadas y el 94,6% con un estrés alto en la dimensión laborales, tenían relaciones interpersonales inadecuadas.

En la dimensión sociales, el 20% de los trabajadores que tenían estrés bajo percibieron las relaciones interpersonales en un nivel adecuada, el 34,8% de los trabajadores con estrés de nivel medio, percibieron las relaciones interpersonales como regulares y el 80,6% con un estrés alto en la dimensión sociales, tenían relaciones interpersonales inadecuadas.

En la dimensión relacionales, el 20% de los trabajadores que tenían estrés bajo percibieron las relaciones interpersonales en un nivel adecuada, el 31,8% de los trabajadores con estrés de nivel medio, percibieron las relaciones interpersonales como regulares y el 81,1% con un estrés alto en la dimensión relacionales, tenían relaciones interpersonales inadecuadas.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Planteamiento de hipótesis

Hi. Existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz

H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz

Si sig < 0,05 rechazar H0 y si sig > 0,05; aceptar H0.

Tabla 4

Correlación del nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz

Estrés laboral		Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	-,589**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	64

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: En la tabla 5, el valor de coeficiente de correlación fue de -,0589 siendo indirecto de grado moderado y significativa cuyo valor p=0,000 menor de 0,05. Obteniendo como resultado de hipótesis, que rechaza la H0 donde no existe relación significativa en las variables, aceptando y confirmando el Hi que existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales. Esto indica, a mayor estrés laboral, el personal tiene una menor percepción en las relaciones interpersonales.

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones del nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Laborales	Coeficiente de correlación	-,283
		Sig. (bilateral)	,023
		N	64
	Sociales	Coeficiente de correlación	-,572
		Sig. (bilateral)	,000
		N	64
	Relacionales	Coeficiente de correlación	-,385
		Sig. (bilateral)	,002
		N	64

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: se observa en la tabla 6 de correlación entre dimensiones del nivel de estrés y relaciones interpersonales, que el coeficiente de correlación es -0,283 negativo bajo y la significancia de 0,023 menor de 0,05. Estos valores confirman que existe relación directa entre las dimensiones laborales y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz, en un grado bajo.

El coeficiente de correlación es -0,572 negativo moderado y la significancia de 0,000 menor de 0,05. Estos valores confirman que existe relación directa entre las dimensiones sociales y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz, en un grado moderado.

El coeficiente de correlación es -0,385 negativo bajo y la significancia de 0,002 menor de 0,05. Estos valores confirman que existe relación directa entre las dimensiones relacionales y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz, en un grado bajo.

V. DISCUSIÓN

En particular, las relaciones laborales interpersonales pueden causar estrés cuando surgen conflictos entre compañeros de trabajo. La discordia puede surgir debido a numerosas razones, por ejemplo, desacuerdos sobre cómo se deben realizar las tareas. Los conflictos también pueden ser de naturaleza organizacional (políticas institucionales) o intraindividual (este tipo de conflicto puede surgir cuando los valores de los trabajadores chocan con sus demandas laborales) y también pueden involucrar conflictos de roles.

De acuerdo a los resultados de los cuestionarios que se aplicaron al personal de salud, se encontró que el nivel de estrés, el 57,8% de los encuestados tienen un nivel alto, el 39,1% nivel medio y el 3,1% bajo. Estos resultados concuerdan con Parente y Coulet (2021) en su estudio se concluye que con un 60% tuvieron un nivel alto de estrés, resulta de la interacción de múltiples factores de riesgo, como el entorno físico, las alteraciones de las funciones biológicas, el contenido y la organización del trabajo y diversos componentes psicosociales.

En otro estudio similar Meza (2018) manifiesta en su investigación que se estudiaron 116 mujeres y 89 hombres, 143 son profesionales y 62 no profesionales (oficinistas y auxiliares de enfermería). El 40% presentaba síntomas de estrés laboral y 82 sujetos fueron definidos como "casos probables", según las puntuaciones de las escalas de síntomas. Hubo diferencia significativa en la frecuencia de síntomas entre profesionales y no profesionales (34,3% y 69,2%, respectivamente). Las principales diferencias en las fuentes de síntomas, estrés laboral e insatisfacción estaban más relacionadas con el nivel ocupacional que con el género. Se concluyó que la frecuencia de síntomas de estrés laboral fue mayor en esta muestra de trabajadores de la salud y que el riesgo de estrés laboral varió más según el nivel de empleo que según el género.

Singh et al (2019) Señale que los trabajadores de la salud experimentan estrés laboral u ocupacional, a menudo asociado con altas expectativas y tiempo, habilidades y/o apoyo social insuficientes en el trabajo. Esto puede causar un sufrimiento grave o una enfermedad física y, en última instancia, reducir la calidad y los beneficios de la vida. Con el alto costo del estrés resultante del aumento del ausentismo laboral y la rotación, las intervenciones centradas en el

trabajo, incluidos los cambios en la comunicación o la entrega del personal de atención médica, también pueden ser eficaces para reducir el estrés y los síntomas generales entre los trabajadores de atención médica en comparación con ninguna intervención.

Carvajal & Hermosilla (2019) indica que el estrés se define como un estado fisiológico, respuesta psicológica y conductual en el parte de un individuo que busca adaptarse a las demandas del entorno y del interior demandas, y es visto como estimulante y como una fuente de equilibrio. El daño sólo se desarrolla cuando este estado de adaptación es ineficaz, potencialmente resultando en un proceso patológico. Se cree que el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre las demandas del trabajo y las habilidades y necesidades del empleado. Entre los principales factores precursores, se encuentra aspectos de la organización, administración y calidad de las relaciones humanas.

Acabal (2019) indica que, en la profesión de salud, este contexto se destaca fuera, dado que el trabajo por turnos, el doble y hasta los triples turnos, así como las condiciones de trabajo, promueven la aparición de consecuencias negativas en el cuerpo y la mente de estos trabajadores, así como en la atención prestada. Así, ese trabajo estresante afecta directamente las relaciones entre estos profesionales y con los demás miembros del equipo de salud, lo que puede llevar a relaciones frágiles, equipos desconectados y fragmentados, generando ansiedad en los pacientes. Además, estas relaciones pueden afectar situaciones del día a día profesional y agravar el ambiente de trabajo, provocando diversos conflictos, situaciones estresantes en el ambiente de trabajo.

Vale la pena enfatizar que este estudio es relevante debido a la fuerte influencia que el estrés implica en la rutina y en las acciones de varios profesionales de la salud, en particular los de enfermería. En consecuencia, es deseable demostrar cómo este factor negativo relacionado con el trabajo es capaz de desencadenar una variedad de trastornos para el servicio, en forma de mala comunicación y relaciones frágiles entre los miembros del equipo.

Asimismo, el nivel de las relaciones interpersonales, el 73.4% tienen un nivel inadecuado, el 23.4% nivel regular y el 3.1% adecuada. Estos resultados son corroborados con Osorio (2021) En su estudio, el análisis puede abarcar dos

categorías: las relaciones interpersonales entre equipos en un 80% de los niveles normales de práctica profesional y la falta de comunicación entre los miembros del equipo. Se pueden encontrar malas relaciones en los equipos de profesionales de la salud debido al estrés constante de la dinámica de trabajo. Por lo tanto, es necesario que los profesionales tomen conciencia y aprecien la importancia del autocuidado en el ambiente de trabajo.

Chen et al. (2020) Dice que puede surgir una desarmonía en la relación de una persona con el trabajo, que pueden ocurrir innumerables variaciones de salud debido al ritmo y al propio proceso de trabajo. En términos de salud, esto puede manifestarse de muchas maneras, entre las que destaca: los trabajadores están sobrecargados de trabajo debido a las largas jornadas laborales, lo que provoca problemas físicos y psicológicos y se manifiesta en enfermedades crónicas como las sistémicas. Hipertensión arterial y diversas consecuencias del aparato locomotor, entre las que cabe destacar el estrés laboral.

Hong et al. (2020) indica que las transformaciones actuales en el mundo del trabajo conllevan consecuencias directas en los trabajadores y tienen consecuencia en la salud, de manera incisiva y en la mayoría de los casos, son negativamente. El aumento del ritmo de trabajo conlleva a que los trabajadores tengan un desgaste físico y psicológico, llevándolos a desarrollar una situación de estrés en su vida personal y profesional.

La relación interpersonal es un determinante factor para la realización del cuidado de los pacientes. Después de todo, este ambiente, donde las relaciones profesionales son más intensa, y los profesionales se acercan entre sí, se convierte en un escenario para conflictos (Khamitov et al. 2019).

Es necesario entender que en un entorno en el que la interacción con el equipo es diario debe haber un equilibrio armonioso entre estos sujetos, como estas relaciones influyen en la rutina y puede dificultar el desarrollo de la realización de las actividades del equipo. La relación interpersonal puede positivamente influir en la rutina de trabajo del equipo, a través de relaciones armoniosas que permiten a las personas para mejorar, o negativamente, a través de desfavorables, relaciones tensas, dificultando el desarrollo y realización de las actividades. Estas influencias negativas en el equipo se pueden visualizar si nos enfrentamos a características que son inherentes al trabajo del personal de

salud. El primero de ellos tiene que ver con el hecho de que siendo una profesión que implica el cuidado en todas sus interfaces, haciendo que el profesional interactuar en todas las fases de la vida, experimentando pérdidas, sufrimiento y muerte en su entorno de trabajo, que puede crear una carga, exponiendo a este profesional a estrés emocional (Spurk & Straub, 2020)

Al experimentar estas angustiosas situaciones, la relación interpersonal entre los profesionales puede verse comprometidos, debido a la alta carga de tensión a la que se encuentra el profesional sometido. A pesar de ello, es fundamental mantener sana convivencia con el equipo de forma que la atención terapéutica sea adecuada para el paciente para no ser afectado (Xu et al. 2020).

Es el contacto directo con una rutina de este tipo que promueve el acercamiento o más distante de los demás profesionales del equipo. Siendo así, es esta coexistencia la que es capaz de causar una serie de consecuencias por el trabajo y por el cuidado brindado por estos profesionales como ejemplo, se puede citar la inestabilidad de las relaciones, lo que hace que el ambiente de trabajo sea negativo; las emociones determinan cómo manejar los conflictos; y el cuidado porque el paciente también está perjudicado (Max y Sánchez, 2021).

Es necesario entender que el personal de salud, establece un equipo entre sus miembros y con los otros involucrados, una red de complejas relaciones grupales, lo que requiere una adecuada gestión de estas relaciones por parte de los miembros del equipo. El que participa en un equipo entiende que las relaciones trascienden el vínculo personal, ya que después de todo, necesitan una buena interacción, y el trabajo multiprofesional que es una herramienta esencial cuando se trata de pacientes y familiares, debido a la complejidad inherente al cuidado de la salud. (Harris & Orth, 2020).

En la relación de las dimensiones y la variable, se puede observar que la dimensión laboral tuvo un coeficiente de correlación y fue de $-0,283$ con un nivel de significancia de $0,023$ menor que el $0,05$, indicando relación indirecta de grado bajo. Por lo tanto, en la dimensión social el Rho de Spearman fue de $-0,572$, lo cual indica que tiene relación indirecta de grado moderado y en la dimensión relacional el coeficiente de correlación fue de $-0,385$, manifestando relación indirecta de grado bajo. Estos resultados coinciden con Cordero (2019) En su investigación, sus hallazgos mostraron una correlación significativa entre las

interacciones interpersonales en el trabajo y fuera del trabajo y el estrés laboral. La ayuda y el apoyo de los gerentes reducen la probabilidad de estrés laboral, mientras que recibir ayuda y apoyo de los compañeros de trabajo puede aumentar la probabilidad de estrés laboral. Sin embargo, mantener la cooperación y estar con colegas reduce la posibilidad de experimentar estrés al confirmar las características positivas y gratificantes del compromiso de los compañeros de trabajo.

Bruin & Bennett (2020) señala que los entrevistados también mencionaron que el hecho de convivir en un entorno complicado favorece a situaciones estresantes, contribuye a aumentar el nivel de tensión experimentado en este entorno sentimientos de angustia y tensión provocando situaciones negativas puede ser entendido y experimentado como el principal factor de estrés, para el equipo que trabaja en áreas complicadas. En cuanto a la categoría secundaria del estudio comunicación inadecuada, el equipo mencionó la presencia de una ruptura en este proceso, como lo refiere el entrevistado en el siguiente fragmento: Las personas que trabajan en un departamento cerrado saben, si el equipo no interactúa entre ellos no será mejor las relaciones.

A veces una observación hecha con respecto a su paciente que no fue registrado, por lo que, de esta manera, causa un problema para el personal de servicio nocturno. El traspaso me estresa un poco, porque ya está hecho como grupo, tienen que escuchar la información para todos los demás pacientes, por lo que no entiendes lo que está pasando con su paciente, y usted todavía tiene que contarle a los demás sobre esto.

Para concluir en el objetivo general donde se visualiza la relación de las variables entre sí, podemos mencionar que el Rho de Spearman fue de -0,589 manifestando que, si existe relación entre el estrés y las relaciones interpersonales, en el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Estos resultados concuerdan con Loaiza (2021) En su estudio, menciona que, aunque no podemos determinar la dirección de la causalidad entre el estrés laboral y las relaciones interpersonales (una limitación de este trabajo), este trabajo se suma a la literatura sobre el estrés laboral.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Se estableció que existe relación significativa, entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz, con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05; el coeficiente de correlación fue de -0,589 (grado moderado), rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna. Ha: que existe relación significativa entre estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz teniendo en cuenta que a mayor estrés laboral disminuyen las relaciones interpersonales.
- Segundo:** Se determinó como resultado en base a los niveles de estrés del personal de un centro de salud, que existe un nivel alto de estrés.
- Tercero:** Se determinó como resultado sobre los niveles de las relaciones interpersonales, se obtuvo que existe un nivel inadecuado de relaciones entre las personas.
- Cuarto:** Se identificó que las dimensiones de estrés y relaciones interpersonales, el coeficiente de correlación indicó que las dimensiones laborales y relacionales, existen una relación indirecta de grado bajo y la dimensión social tiene una relación indirecta de grado moderado y en consecuencia a mayor estrés las relaciones interpersonales disminuyen y son inadecuadas.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se sugiere realizar capacitaciones donde se fomente el trabajo en equipo, asimismo charlas motivacionales y psicológicas que puedan disminuir el estrés en el personal.
- Segunda:** Se debe realizar coordinaciones con las áreas de psicológicas o respondientes para promover el desarrollo de programas preventivos que puedan lograr una formación integral y adecuada del profesional de salud, mejorando el autocontrol y manejo del estrés, así como la resolución creativa de problemas y mantener una relación interpersonal segura.
- Tercera:** Determinar y mejorar el fortalecimiento y consolidación de las dimensiones laborales, sociales y relacionales para mejorar las relaciones interpersonales unificando al grupo de trabajo y comunicación asertiva.
- Cuarta:** Sugerir la universidad y áreas de salud proseguir con estos temas de investigación, para que se pueda precisar la relación entre ambas variables y fomentar la buena comunicación entre el profesional y el paciente.

REFERENCIAS

- Ángeles E. (2019). Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi -2019. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de junio de 2021).
- Ahmad, S., & Nawaz, A. (2019). Bi-directional role of emotional intelligence in handling interpersonal relationships and occupational stress. *Gomal University Journal of Research*, 35(2), 42-53.
- Acabal G (2019) Estrés y desempeño laboral". [Online].; 2014 [cited 2018 octubre 28. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>.
- Alvarado, M y Flores, E (2019). Relaciones interpersonales y satisfacción laboral de los trabajadores del área de Crédito y Operaciones de la Caja Trujillo - Agencia Centro – 2019 [Tesis para optar el grado de Licenciada en Administración]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019.
- Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' psychological characteristics: Do they matter for teacher effectiveness, teachers' well-being, retention, and interpersonal relations? An integrative review. *Educational Psychology Review*, 34(1), 259-300.
- Bisquerra, J. (2003) Relaciones Interpersonales. México. Mac Graw Hill; 2003.
- Beck, R. W., Bergenstal, R. M., Cheng, P., Kollman, C., Carlson, A. L., Johnson, M. L., & Rodbard, D. (2019). The relationships between time in range, hyperglycemia metrics, and HbA1c. *Journal of diabetes science and technology*, 13(4), 614-626.
- Bechter, B. E., Whipp, P. R., Dimmock, J. A., & Jackson, B. (2021). Emotional intelligence and interpersonal relationship quality as predictors of high school physical education teachers' intrinsic motivation. *Current Psychology*, 1-9.
- Bischoff, L. L., Otto, A. K., Hold, C., & Wollesen, B. (2019). The effect of physical activity interventions on occupational stress for health personnel: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 97, 94-104.
- Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1999). Reciprocity in interpersonal relationships: An evolutionary perspective on its importance for health and well-

- being. *European review of social psychology*, 10(1), 259-291.
- Bruin, W. B., & Bennett, D. (2020). Relationships between initial COVID-19 risk perceptions and protective health behaviors: a national survey. *American Journal of Preventive Medicine*, 59(2), 157-167.
- Carvajal R., y Hermosilla, S. (2019). Stress and burnout at work: differences, updates and lines of intervention. España: Ivan Paulov. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>.
- Cordero, E. (2019) Dimensions of interpersonal relationship of the nursing professional in a second-level unit. [Publicación periódica en línea] 2019. June-November [cited 2019 June 13] 27(2) [8 p.] <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=8884>
- Carvalho, L., et al (2020). Occupational stress in nursing professionals of a university hospital. [Publicación periódica en línea] 2020. February-June [cited 2020 February 17] 73(2) [7 p.] URK: <https://www.scielo.br/j/reben/a/LCY7SMYHSJ6k8FWrG6GGVGn/?lang=en#>
- Cardin, D., et al (2019) Occupational stress and engagement in primary health care workers. [Publicación periódica en línea] 2019. November-December [cited 2019 October 21] 72(6) [8 p.] URK: <https://www.scielo.br/j/reben/a/QgSbVvnzfWFtbgVX3FGSXdk/?lang=en>
- Ceballos, P., et al (2019). Perceived stress among primary health care workers. [Publicación periódica en línea] 2019. February [cited 2019 October 1] 25 (5) [12 p.] URK: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532019000100204&lang=es
- Chen, C., Kuang, Y., Zhu, S., Burgert, I., Keplinger, T., Gong, A., ... & Hu, L. (2020). Structure–property–function relationships of natural and engineered wood. *Nature Reviews Materials*, 5(9), 642-666.
- Donato O (2018) Enfermedades laborales, cómo afecta el entorno organizacional. [Online].;

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedad eslaborales.pdf

- Da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F. (2019). Mobbing and its impact on interpersonal relationships at the workplace. *Journal of interpersonal violence*, 34(13), 2797-2812.
- Delgado, S., et al.(2020) Stress and work performance of a health network staff. [Publicación periódica en línea] 2020. December- April [cited 2020 April 17] 14(2) [16 p.] http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011&lang=es
- . Diaz, I (2018) Relación del estrés laboral y las relaciones interpersonales del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Tesis para optar el grado de Maestra en Gerencia estratégica de recursos humanos]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018
- Ferraz, M., et al (2021). Stress in nursing graduates and healthcare assistants in surgical areas of hospital. [Publicación periódica en línea] 2021. January [cited 2021 February 1] 20(61) [10 p.] Available from: URK: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000100008&lang=es
- Ferreira, A., et al.(2021) Occupational stress of nurses in Mobile Emergency Care. [Publicación periódica en línea] 2021. February-August [cited 2020 June 1] 73(1) [6 p.] Available from: URK: <https://www.scielo.br/j/reben/a/K64cwYHWqCjXPGzQ74V8ypb/?lang=en>
- Galdos, A. y Huamaní, L (2018). Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa - 2017 [Tesis para optar el grado de Licenciada en Enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018.
- Gómez-López, M., Viejo, C., & Ortega-Ruiz, R. (2019). Well-being and romantic relationships: A systematic review in adolescence and emerging adulthood. *International journal of environmental research and public*

health, 16(13), 2415.

- Guzmán A. (2017). El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad. (Tesis de título profesional, Universidad central de Ecuador). (Acceso el 10 de junio de 2021).
- Gu, B., Tan, Q., & Zhao, S. (2019). The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: A cross-sectional survey. *Medicine*, 98(22).
- Harris, M. A., & Orth, U. (2020). The link between self-esteem and social relationships: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of personality and social psychology*, 119(6), 1459.
- Hsieh, C. M., & Tsai, B. K. (2019). Effects of social support on the stress-health relationship: Gender comparison among military personnel. *International Journal of Environmental research and public health*, 16(8), 1317.
- Hong, S., Shen, X. J., Xue, Z., Sun, Z., & Yuan, T. Q. (2020). Structure–function relationships of deep eutectic solvents for lignin extraction and chemical transformation. *Green Chemistry*, 22(21), 7219-7232.
- Khamitov, M., Wang, X., & Thomson, M. (2019). How well do consumer-brand relationships drive customer brand loyalty? Generalizations from a meta-analysis of brand relationship elasticities. *Journal of Consumer Research*, 46(3), 435-459.
- La Torre M. (2018). El Estrés y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Poder Judicial del Distrito de Chimbote, 2018. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de junio de 2021)
- Lazarus R., y Folkman S. (2015). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer 44
- Leunert S. (2020). Investigación cualitativa y cuantitativa: https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., García-Albuérne, Y., & Martín-García, J. (2020). Symptoms of posttraumatic stress, anxiety, depression, levels of resilience and burnout in Spanish health personnel during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(15), 5514.

- Loayza M. (2021). Efecto del estrés laboral en el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital Regional del Cusco, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de junio de 2021).
- Manoharan, T., Purnawati, S., & Dinata, I. M. K. (2021). Correlation of Interpersonal Relationship and Work Stress among Female Health Care Staff of a Private Hospital in Denpasar Bali. *Jurnal Ergonomi Indonesia Vol, 7(01)*.
- Max M y Sánchez E (2021) COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence, *Personality and Individual Differences*, Volume 180, 2021, 110986, ISSN 0191-8869, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110986>.
- Martínez Paz, A. (2017). La responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo Perú. (Tesis de maestría, Universidad Católica Santa María). (Acceso el 25 de junio de 2021).
- Meza M. (2019) Estrés laboral en profesionales de Enfermería de la Universidad de Costa Rica. [Online].; 2019 [cited 2019 octubre 28. <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/7.pdf>.
- Ministerio de Salud (2020) Dirección de Salud Mental. [Internet]. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19; 2020. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: A correlation analysis. *BMC Public Health*, 20(1), 1-11.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018) . La organización del trabajo y el estrés. [Online]; 2018 [cited 2018 octubre 28. http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/.
- Organización Mundial de la Salud (2018) Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. [Online].; http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=

nid=F07015BC35409C8B56139CDA9698C1BC?sequence=1.

Organización Mundial de la Salud (2020). Occupational Health. Stress at the workplace [Internet] 2020. http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/

Oblitas L. (2018) <https://wapa.pe/salud/2017-06-21-el-60-de-peruanos-sufren-de-estres-laboral>. [Online] <https://wapa.pe/salud/2017-06-21-el-60-de-peruanos-sufren-de-estres-laboral>.

Parent, A. y Boulet, M. (2021). Workers' Stress During the First Lockdown: Consequences on Job Performance Analyzed With a Mediation Model. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(6), 469–475. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002172>

Perfeito, R., et al.(2018) Occupational stress among health workers of a university hospital. [Publicación periódica en línea] 2018. May-July [cited 2018 July 23] 39 [6 p.] <https://www.scielo.br/j/rgenf/a/93bFnj3GkbyPtrpjyGvn8cj/?lang=pt>

Rojas J (2018) 70% de los trabajadores peruanos sufren estrés laboral. [Online].; <http://www.infocapitalhumano.pe/recursoshumanos/noticias-y-movidas/70-de-los-trabajadores-peruanos-sufren-estres-laboral/>.

Ricciardelli, R., Czarnuch, S., Carleton, R. N., Gacek, J., & Shewmake, J. (2020). Canadian public safety personnel and occupational stressors: How PSP interpret stressors on duty. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4736.

Selye H. (2018) Estrés: Un estudio sobre la ansiedad. [Online].; 1950 [cited 2018 octubre 28. http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedad eslaborales.pdf.

. Sebastián C (2018) Fundamentos y teorías de la motivación. [Online].; 2013 [cited 2018 octubre 28. https://es.slideshare.net/Manuel_Sebastian/psicologa-i-motivacion-y-emocion-ud2-fundamentos-y-teoras-de-la-motivacion.

Singh, S., Gupta, B., Sharma, D., & Mishra, P. C. (2019). A Study of stress,

coping, social support, and mental health in police personnel of Uttar Pradesh. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 23(2), 73.

Schuster, M., & Dwyer, P. A. (2020). Post-traumatic stress disorder in nurses: An integrative review. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15-16), 2769-2787.

Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of vocational behavior*, 119, 103435.

Torrades. S. (2022) Estrés y Burn out. Definición y prevención. [Publicación periódica en línea] 2007. Noviembre [citada: 2022 mayo 05]; 26 (10): [104- 107p.]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5324586>

Tepeli Temiz, Z., & Elsharnouby, E. (2022). Relationship satisfaction and well-being during the COVID-19 pandemic: examining the associations with interpersonal emotion regulation strategies. *Cognitive therapy and research*, 46(5), 902-915.

Xu, H. G., Kynoch, K., Tuckett, A., & Eley, R. (2020). Effectiveness of interventions to reduce emergency department staff occupational stress and/or burnout: a systematic review. *JBI evidence synthesis*, 18(6), 1156-1188.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal:	<p>H1: Existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz;</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el nivel de estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz.</p>	<p>V.I.: Estres</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>El personal de un centro de salud de Huaraz</p> <p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por 64 trabajadores de un centro de salud de Huaraz</p> <p>Muestra</p> <p>El estudio al tener una muestra pequeña se tomará el total de la población</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Quantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental, transversal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Se aplicará 1 encuesta para cada variable</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Después de consolidar datos, se exportaron al programa Microsoft Excel para ordenarlos y jerarquizarlos. Posteriormente, pasarlos a SPSS para obtener gráficos estadísticos y respuestas en base a tablas.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud Huaraz, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz.</p>					
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:					
<p>(1) ¿Cuál es el nivel de estrés del personal de un centro de salud de Huaraz?</p> <p>(2) ¿Cuál es el nivel de relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz?</p> <p>(3) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del nivel de estrés y las relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz?</p>	<p>(1) identificar el nivel de estrés del personal de un centro de salud de Huaraz</p> <p>(2) identificar el nivel de relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz</p> <p>(3) establecer la relación entre las dimensiones del nivel de estrés y las relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz</p>		<p>V.D.: relaciones interpersonales</p>			

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Variable 1: Estrés laboral.	Es una respuesta física y emocional nociva, que ocurre en consecuencia al desequilibrio entre la exigencia laboral y las capacidades, necesidades y/o los recursos disponibles del trabajador para cumplir con su labor. (MINSa, 2020)	La variable estrés laboral tiene tres dimensiones, siete indicadores que serán analizados en un cuestionario de 25 ítems al profesional de salud	Laborales	Sobre carga de trabajo	1 al 4	Bajo: 25 - 58 Medio: 59 - 91 Alto: 92 - 125
				Infracarga de trabajo	5 al 7	
				Seguridad en el puesto de trabajo	8 al 11	
				Cambios de la organización	12 al 15	
				Interferencia en el desempeño	16 al 19	
			Sociales	Acoso laboral	20 al 22	
			Relacionales	Conflicto de roles	23 al 25	

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Variable 2: Relaciones interpersonales.	Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social". Bisquerra (2003)	Se refiere a las relaciones positivas entre el personal de una organización, sin tomar en consideración la jerarquía, función y autoridad. La variable relaciones interpersonales tiene tres dimensiones, cuatro indicadores que serán analizados en un test de 57 ítems al profesional de salud	Resolución creativa de los problemas	Auto control	1 al 14	Inadecuadas: 57 - 95 Regulares: 96 - 133 Adecuadas: 134 - 171
				Tolerancia	15 al 29	
			Comunicación	Empatía	30 al 42	
			Trabajo en equipo	Cooperación	43 al 57	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre estrés laboral de la OIT-OMS

Datos generales:

Edad:

Sexo:

M F

Tiempo en el servicio:

A continuación, encontrará un cuestionario que servirá para medir el nivel de estrés en su trabajo. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1. Si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.
2. Si la condición **CASI NUNCA** es fuente de estrés.
3. Si la condición **A VECES** es fuente de estrés.
4. Si la condición **CASI SIEMPRE** es fuente de estrés.
5. Si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

N°	Condición	1	2	3	4	5
1	Estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.					
2	La pandemia trajo como consecuencia sobre carga laboral.					
3	Me siento presionado en mis labores debido a la sobrecarga laboral.					
4	Los turnos son demasiado agotadores.					
5	El trabajo le permite algunos descansos durante la jornada laboral.					
6	La disminución de los casos de covid-19 produjo más tiempo libreen mi centro laboral.					
7	El trabajo permite realizar la ejecución de varias tareas extralaborales.					
8	Conoces tus derechos y deberes dentro de la institución donde laboras.					

9	El equipo de trabajo recibe el reconocimiento dentro de la Institución.					
10	La coyuntura actual del país se ve reflejada en mi centro de trabajo, impiden así el buen desempeño de los trabajadores.					
11	La institución donde laboro nos brinda estabilidad laboral.					
12	Se entiende con facilidad los procedimientos establecidos.					
13	Las estrategias que toma la institución para la atención con calidad y calidez son comprendidas por el personal de salud.					
14	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.					
15	Los cambios de jefaturas provocan incertidumbre en los trabajadores.					
16	Los insumos disponibles para llevar a cabo el trabajo a tiempo son limitados.					
17	La jefatura se preocupa de mi bienestar personal.					
18	Se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.					
19	Los procedimientos que realizamos tienen demasiado trámite documentario.					
20	La forma de actuar de la jefatura me hace sentir presionado.					
21	Mi jefa quiere que trabajemos a presión más rápido.					
22	Siento que mi jefa no respeta mi trabajo.					
23	Ante algún tipo de discrepancia con su compañero de trabajo usted actúa de manera calmada e imparcial.					
24	Siento que soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.					
25	Mis compañeros tienen poco conocimiento sobre el trabajo que desempeñan.					

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Datos generales:

Edad:

Sexo: M F

Tiempo en el servicio:

A continuación, encontrará un test que servirá para determinar los niveles de relaciones interpersonales. No existe respuestas correctas o erradas.

Es importante que al contestar sea objetivo, honesto, sincero con sus respuestas para así poder tener una información real, anotando el número que mejor la describa al lado derecho de cada enunciado:

1. **Nunca.**
2. **Casi Nunca**
3. **A veces.**
4. **Siempre.**
5. **Casi siempre**

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

17	Cuando mis compañeros realizan mal su trabajo, generalmente se lo hago saber inmediatamente.					
18	Cuando un compañero hace algo que me ofende mucho, prefiero disimularantes de hacerle saber.					
19	En ocasiones he tratado de sobresalir ante mis compañeros.					
20	Creo que una persona no debe tener prejuicios.					
21	Generalmente respeto las opiniones que son contrarias a mis ideas.					
22	Me resulta difícil reunirme con personas conflictivas.					
23	Daría mi opinión, aunque alguien a quien yo respeto dijera algo distinto.					
24	Reacciono alteradamente cuando soy criticado injustamente por un compañero					
25	No me gusta formar grupos de trabajo con persona que no respetan mis ideas.					
26	Con frecuencia apoyo a mis compañeros que tienen dificultades en su trabajo.					
27	Generalmente defiendo mi opinión en una discusión.					
28	No me agradan las personas que no comparten mis ideas.					
29	Trato de asegurarme de que mi compañero no se aproveche de mí.					
30	Me gusta hacer reconciliar a mis compañeros.					
31	Evito que mis disgustos me alejen de mis compañeros.					
32	Sin molestarme acepto las bromas de mis compañeros.					
33	Acepto los elogios que me dicen mis compañeros.					
34	Me gusta hacer bromas a mis compañeros.					
35	Defiendo a mi compañero cuando lo critican injustamente.					
36	Creo que las personas no se deben dejar llevar de rumores.					
37	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o brazos.					
38	Evito usar apodos o sobrenombres que insulten o molesten a mis compañeros.					
39	Pido disculpas cuando cometo un error.					
40	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo.					
41	Escucho con atención cuando un compañero da su opinión en el grupo de trabajo.					
42	Me pongo en el lugar de mi compañero para poder comprenderle mejor.					
43	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo.					
44	Participo frecuentemente, en los trabajos que realizamos en grupo.					
45	Defiendo a mi grupo en el trabajo que nos asignan.					
46	Acepto los errores que tuvimos al realizar el trabajo que se nos designó.					
47	Me siento responsable del trabajo que realizamos con mi grupo de trabajo.					
48	Busco planificar el trabajo asignado.					
49	Nunca culpo a los demás cuando se trabaja en grupo, sino analizo los errores cometidos.					
50	Me gusta dar opiniones cuando trabajo en grupo.					
51	Sugiero alternativas de solución cuando se presentan algún problema grupal.					
52	Siempre sugiero evaluar el trabajo grupal para mejorar o corregir errores.					

53	Asumo sin incomodarme las tareas que mi jefatura me designa.					
54	Estoy pendiente de que mi grupo cumpla oportunamente con el trabajo asignado.					
55	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros.					
56	Sugiero siempre que se trabaje de acuerdo a un plan.					
57	Me esfuerzo para que el trabajo en equipo salga bien.					

Validación de instrumentos

Experto 1

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez: Cinthia Yussy Loyola García

1.2. Cargo e institución donde labora: Ministerio de salud

1.3. Nombre del instrumento evaluado: Estrés laboral y relaciones interpersonales

1.4. Autor (as) del instrumento(s): Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento Científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	

PUNTAJE TOTAL

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

24 de julio de 2022.

MINISTERIO DE SALUD - DRES ANCASH



Cintha

Cintha Kussy Joyola García

Lic. Enfermería

C.P. N° 66806

Cintha Kussy Joyola García

DNI: 44083504

CEP: 66806

Validación de instrumentos

Experto 2

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del juez: Mg. Luz Ramos Torres

1.2. Cargo e institución donde labora:

1.3. Nombre del instrumento evaluado: Estrés laboral y relaciones interpersonales

1.4. Autor (as) del instrumento(s): Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento Científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 42 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

24 de julio de 2022.



Dra. Luz A. Ramos Torres
C.M.P. 40460 - MG. 00494

Validación de instrumentos

Experto 3

I. DATOS GENERALES

1.2. Apellidos y nombres del juez: Mg. Elsa Esther Moran Gómez

1.3. Cargo e institución donde labora:

1.4. Nombre del instrumento evaluado: Estrés laboral y relaciones interpersonales

1.5. Autor (as) del instrumento(s): Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Buena (4) Excelente (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento Científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Conocimiento y actitudes sobre bioseguridad					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 42 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

24 de julio de 2022.



Mg. Elsa Esther Moran Gómez

FICHA TÉCNICA ESTILOS DE ESTRÉS LABORAL

Título de investigación	Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023.
Autora	Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea
Objetivo	Determinar la relación entre el estrés y las relaciones interpersonales
Variable a medir	Estres laboral
Administración	Individual
Dimensiones	Laborales sociales Relacionales
Duración	30 min
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Número de ítems del instrumento	El instrumento de la investigación está formado por 25 ítems
Descripción de la escala	Escala de Likert 1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi nunca 5 = Nunca
Baremos	Bajo 25-58 puntos Medio 59-91 puntos Alto 92-125 puntos
Método para Consistencia interna	Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$ α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems

Valor de consistencia interna	0,836
Conclusiones de consistencia interna	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha \text{ Alfa} = 0.836$$

$$K \text{ N.º de ítems} = 25$$

El valor de alfa de cronbach del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS fue de 0,836 este resultado indica una alta confiabilidad.

Tabla

Escala de los ítems de cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EST_LAB1	96,05	67,839	,586	,823
EST_LAB2	95,55	70,576	,537	,827
EST_LAB3	96,05	70,366	,217	,838
EST_LAB4	96,05	72,366	,185	,836
EST_LAB5	96,30	67,274	,648	,821
EST_LAB6	96,25	63,987	,649	,817
EST_LAB7	96,05	70,471	,350	,831
EST_LAB8	95,90	73,674	,134	,837
EST_LAB9	97,05	71,418	,498	,829
EST_LAB10	96,55	75,629	-,099	,842
EST_LAB11	96,10	72,305	,417	,831
EST_LAB12	95,75	66,934	,605	,821
EST_LAB13	96,40	67,937	,602	,822
EST_LAB14	96,10	65,147	,525	,823
EST_LAB15	96,00	73,158	,168	,836
EST_LAB16	96,50	67,316	,375	,831
EST_LAB17	96,70	71,168	,294	,833

EST_LAB18	96,35	71,713	,180	,838
EST_LAB19	96,60	70,253	,274	,834
EST_LAB20	96,75	71,145	,258	,834
EST_LAB21	96,30	66,958	,382	,831
EST_LAB22	96,20	67,853	,478	,826
EST_LAB23	95,95	69,629	,357	,831
EST_LAB24	96,15	67,924	,500	,825

Vista de datos de la encuesta piloto

Estrés laboral de la OIT-OMS																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2
4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	3	3	2	2	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4
4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4
3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5
4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3
3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5
4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4
4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3
5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4

FICHA TÉCNICA ESTILOS DE RELACIONES INTERPERSONALES

Título de investigación	Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023.
Autora	Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea
Objetivo	Determinar la relación entre el estrés y las relaciones interpersonales
Variable a medir	Relaciones interpersonales
Administración	Individual
Dimensiones	Resolución creativa de los problemas Comunicación Trabajo en equipo
Duración	30 min
Sujetos de aplicación	Personal de salud
Número de ítems del instrumento	El instrumento de la investigación está formado por 57 ítems
Descripción de la escala	Escala de Likert 1 = Siempre 2 = Casi siempre 3 = A veces 4 = Casi nunca 5 = Nunca
Baremos	inadecuado 57-95 puntos Regulares 96-133 puntos Adecuadas 134-171 puntos
Método para Consistencia interna	Alfa de Cronbach $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$ α = Alfa de Cronbach K = Número de Ítems

Valor de consistencia interna	0,892
Conclusiones de consistencia interna	El instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado es muy cercano a 1

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha \text{ Alfa} = 0.892$$

$$K \text{ N.º de items} = 57$$

El valor de alfa de cronbach del cuestionario relaciones interpersonales fue de 0,892 este resultado indica una alta confiabilidad.

Tabla

Escala de los ítems de cuestionario relaciones interpersonales

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
RE_INT1	134,50	283,526	,340	,890
RE_INT2	135,05	283,418	,299	,891
RE_INT3	134,60	289,411	,179	,892
RE_INT4	134,30	292,432	,003	,893
RE_INT5	134,45	277,524	,653	,887
RE_INT6	134,25	279,987	,529	,888
RE_INT7	134,40	284,358	,408	,890
RE_INT8	134,25	283,882	,490	,889
RE_INT9	135,00	268,526	,673	,885
RE_INT10	134,75	276,303	,735	,886
RE_INT11	134,45	290,471	,068	,893
RE_INT12	135,10	273,884	,617	,886
RE_INT13	135,00	282,842	,307	,891
RE_INT14	134,75	287,461	,193	,892
RE_INT15	134,40	287,305	,316	,891
RE_INT16	134,05	293,524	-,055	,894
RE_INT17	134,45	297,313	-,237	,895
RE_INT18	134,90	283,568	,219	,892

RE_INT19	134,70	276,326	,718	,886
RE_INT20	134,60	273,726	,736	,885
RE_INT21	135,15	275,187	,489	,888
RE_INT22	135,10	281,042	,490	,889
RE_INT23	134,40	286,674	,180	,892
RE_INT24	134,75	279,671	,371	,890
RE_INT25	134,70	293,168	-,042	,896
RE_INT26	134,55	294,787	-,086	,897
RE_INT27	134,40	274,358	,568	,887
RE_INT28	134,55	280,471	,514	,888
RE_INT29	134,65	275,503	,563	,887
RE_INT30	134,70	283,168	,361	,890
RE_INT31	134,90	288,832	,119	,893
RE_INT32	134,20	276,695	,460	,888
RE_INT33	134,95	288,366	,116	,893
RE_INT34	134,70	295,589	-,131	,895
RE_INT35	134,15	279,818	,468	,889
RE_INT36	134,80	289,221	,223	,891
RE_INT37	134,30	287,274	,279	,891
RE_INT38	134,45	278,682	,452	,889
RE_INT39	134,50	287,000	,142	,893
RE_INT40	135,35	281,608	,566	,888
RE_INT41	134,75	290,724	,038	,894
RE_INT42	135,00	273,158	,643	,886
RE_INT43	134,35	286,134	,247	,891
RE_INT44	134,80	279,853	,468	,889
RE_INT45	134,25	278,408	,598	,887
RE_INT46	134,50	277,105	,442	,889
RE_INT47	134,45	275,208	,503	,888
RE_INT48	134,70	282,011	,408	,889
RE_INT49	135,35	282,871	,344	,890
RE_INT50	134,60	287,937	,265	,891
RE_INT51	134,95	290,471	,074	,893
RE_INT52	134,40	292,042	,030	,893
RE_INT53	134,70	279,379	,432	,889
RE_INT54	134,55	284,366	,393	,890
RE_INT55	134,60	281,305	,428	,889
RE_INT56	134,90	275,568	,528	,887
RE_INT57	134,75	280,092	,358	,890

ANALISIS INFERENCIAL

H0. Los datos tienen distribución normal

Hi. Los datos no tienen distribución normal

Tabla 4

Prueba de normalidad dimensiones del nivel de estrés y las relaciones interpersonales

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gi	Sig.
Estrés laboral	,242	64	,000
Laborales	,215	64	,000
Sociales	,232	64	,000
Relacionales	,268	64	,000
Relaciones interpersonales	,334	64	,000

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: En la tabla 4, tanto las dimensiones y variables obtuvieron un sig (0,000) menor de 0,05; por tanto, se acepta H0. Con el que se establece que los datos tienen distribución normal y se establece como prueba estadística para la correlación el coeficiente Rho de Spearman.

Base de datos

				Estrés laboral de la OIT-OMS																										
	Edad	Sexo	T. servicio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	30	1		5	3	2	2	4	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	5	1	1	3	4	1	5	3	3	1	1	
2	40	2		10	2	5	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	2	5	2	5	2	4	
3	29	1		7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	
4	37	1		8	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	
5	48	1		12	5	5	2	5	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	5	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	
6	33	2		6	4	5	5	4	3	4	2	5	3	2	4	5	4	2	4	3	4	2	5	3	2	4	5	2	3	
7	32	1		5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	2	2	5	4	4	2	2	3	3	4	5	5	4	3	4	4	
8	34	1		7	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	
9	40	2		9	4	5	3	2	4	2	5	2	2	4	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	5	5	5	4	4	
10	36	2		9	4	5	5	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	3	4	5	2	3	
11	25	1		3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	
12	36	2		9	4	5	3	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	5	2	4	2	2	4	2	1	5	5	4	4	
13	32	1		5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	
14	33	1		6	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	
15	40	1		9	2	5	2	5	2	2	4	4	2	3	4	2	4	4	5	2	4	5	4	3	2	3	4	2	4	
16	33	2		6	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	
17	39	1		7	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	
18	39	1		7	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	5	5	4	2	4	4	5	2	3	4	2	
19	45	2		11	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	
20	33	2		6	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	
21	40	1		9	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	
22	33	1		4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5
23	30	1		5	3	4	5	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	5	4	2	4	4	5	3	3	4	5	

24	40	2	9	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4		
25	39	1	8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5		
26	40	1	9	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3		
27	45	1	10	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4		
28	39	2	8	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3		
29	25	1	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4		
30	38	1	8	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3		
31	45	1	8	5	5	2	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	3	2	3	4	3	4		
32	40	1	9	3	1	1	4	3	2	3	1	3	1	4	3	3	4	1	1	4	3	4	4	5	3	3	4	5		
33	37	2	7	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4		
34	30	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5		
35	33	1	6	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3		
36	45	1	10	5	5	5	2	4	2	2	4	2	3	2	5	2	4	5	2	4	5	4	3	2	2	4	3	2		
37	34	2	5	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3		
38	32	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4		
39	44	1	9	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	
40	33	2	6	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	2	3		
41	45	1	9	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4		
42	48	1	12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5		
43	38	1	8	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	
44	25	1	3	3	2	5	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1		
45	46	2	10	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4		
46	3	1	7	3	5	5	5	3	3	4	2	3	2	2	5	3	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3		
47	34	1	5	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	
48	30	1	8	5	5	5	5	2	4	4	2	2	3	2	5	2	4	5	2	4	5	4	2	2	3	2	3	2		
49	48	2	12	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3		
50	26	1	5	5	5	5	2	2	4	2	4	2	2	4	5	2	4	5	2	3	3	2	5	5	2	3	4	2		
51	33	1	6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5		
52	45	1	8	4	2	3	3	2	5	5	2	2	4	2	5	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	4	5	2	3

53	48	1	12	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	2	3	4	3	4	
54	38	1	8	3	1	1	1	3	2	3	4	3	1	4	3	3	4	1	1	4	3	1	4	1	3	3	4	5	
55	28	2	6	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	
56	26	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	
57	36	1	7	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	2	5	2	3	
58	48	1	12	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	2	3	2
59	35	2	6	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	
60	45	1	10	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	
61	48	2	12	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3
62	35	2	6	3	1	2	1	2	2	3	4	2	4	4	2	1	2	5	5	4	2	4	1	2	3	3	1	2	
63	45	1	12	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	
64	40	1	10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5

RELACIONES INTERPERSONALES

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	2	2	1	4	3	3	3
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	1	3
4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2
4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	2	2	1	4	3	3	3
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2
4	5	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2
4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	1	3
1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2
4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	2	2	1	4	3	3	3
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4
4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	2	2	1	4	3	3	3
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4
4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	2	2	1	4	3	3	3
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	1	3	2	3	1	1	3
1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2

2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 1 2 1 2 2 2
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 1 3
1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 4 3 3 4 4 3 3
4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 5 5 5 5 2 5 5 5 5 1 5 5 2 5 1 5 3 3 5
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 3 3 1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 2
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 1 1 1 3 3 3 3 3 2 2 2 2 4
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 1 3
1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 3 4 1 3 3
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 3 1 3 1 3 2 2 1 1 2 1 2 2
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 1 2 1 2 2 2
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 1 3
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 3 1 3 1 3 2 2 1 1 2 1 2 2
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 1 3
1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 3 4 1 3 3
4 5 3 2 5 3 5 5 2 5 4 5 2 1 3 5 5 1 5 3 2 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 3 5 5
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 3 3 1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 2
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 1 1 1 3 3 3 3 3 2 2 2 2 4
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 1 3
1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 3 4 1 3 3
4 5 3 2 5 3 5 5 2 5 4 5 2 1 3 5 5 1 5 3 2 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 3 5 5
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 3 3 1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 2
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 1 1 1 3 3 3 3 3 2 2 2 2 4
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 1 3
1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 3 4 1 3 3
4 5 3 2 5 3 5 5 2 5 4 5 2 1 3 5 5 1 5 3 2 5 5 5 5 5 5 5 5 2 5 5 3 5 5
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 3 3 1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 2
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 1 1 1 3 3 3 3 3 2 2 2 2 4
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 1 3
1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 3 4 1 3 3

3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 3 1 3 1 3 2 2 1 1 2 1 2 2
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 3 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 1 2 1 2 2 2
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 3 1 3 1 3 2 2 1 1 2 1 2 2
4 2 3 2 3 3 2 3 2 3 4 3 2 1 3 2 3 1 2 3 2 2 3 3 4 1 3 3 2 2 1 4 3 3 3
2 1 2 3 2 2 3 3 1 2 3 1 1 2 2 3 3 1 2 2 1 2 3 3 3 3 1 2 2 2 3 3 3 3 2
3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 3 3 3 3 3 2 2 2 2 4

36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	V1	D1	D2	D3	V2	D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	V2	D1	D2	D3
2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	58	44	9	5	153	74	37	42	1	1	2	1	2	2	2	2
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	69	49	9	11	134	61	31	42	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	4	110	85	12	13	134	67	33	34	3	3	3	3	2	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	4	2	4	3	3	3	2	4	4	85	66	8	11	174	94	36	44	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	89	70	9	10	130	67	26	37	2	2	2	2	1	1	1	2
3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	1	3	2	3	1	1	3	91	66	14	11	135	65	31	39	2	2	3	2	2	1	2	2
2	2	3	3	1	4	3	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	87	63	12	12	143	74	34	35	2	2	3	3	2	2	2	1
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	85	58	14	13	123	61	31	31	2	2	3	3	1	1	2	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	76	57	9	10	130	67	26	37	2	2	2	2	1	1	1	2
2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	87	63	12	12	212	117	45	50	2	2	3	3	3	3	2	2
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	81	60	8	13	123	61	31	31	2	2	2	3	1	1	2	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	110	85	12	13	158	94	33	31	3	3	3	3	2	2	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	83	65	8	10	150	67	40	43	2	2	2	2	2	1	2	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	101	78	10	13	130	67	26	37	3	3	2	3	1	1	1	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	103	78	14	11	128	65	29	34	3	3	3	2	1	1	1	1
2	2	3	3	1	4	3	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	83	63	11	9	143	74	34	35	2	2	2	2	2	2	2	1
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	103	76	14	13	123	61	31	31	3	3	3	3	1	1	2	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	105	81	10	14	130	67	26	37	3	3	2	3	1	1	1	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	103	78	14	11	128	65	29	34	3	3	3	2	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	110	85	12	13	131	67	33	31	3	3	3	3	1	1	2	1
2	2	3	3	1	4	3	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	85	61	12	12	143	74	34	35	2	2	3	3	2	2	2	1
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	103	76	14	13	123	61	31	31	3	3	3	3	1	1	2	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	110	85	12	13	131	67	33	31	3	3	3	3	1	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	4	87	70	8	9	147	67	37	43	2	2	2	2	2	1	2	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	101	78	10	13	130	67	26	37	3	3	2	3	1	1	1	2

3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	103	78	14	11	128	65	29	34	3	3	3	2	1	1	1	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	1	81	62	8	11	149	69	40	40	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	5	3	1	4	3	4	1	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	73	49	12	12	186	97	42	47	2	2	3	3	2	2	2	2
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	103	76	14	13	123	61	31	31	3	3	3	3	1	1	2	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	110	85	12	13	131	67	33	31	3	3	3	3	1	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	83	67	7	9	132	67	31	34	2	2	1	2	1	1	2	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	101	78	10	13	130	67	26	37	3	3	2	3	1	1	1	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	103	78	14	11	128	65	29	34	3	3	3	2	1	1	1	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	86	69	7	10	130	67	26	37	2	2	1	2	1	1	1	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	103	78	14	11	128	65	29	34	3	3	3	2	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	110	85	12	13	131	67	33	31	3	3	3	3	1	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	2	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	56	44	7	5	213	110	50	53	1	1	1	1	3	3	3	2
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	103	76	14	13	123	61	31	31	3	3	3	3	1	1	2	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	88	67	11	10	131	67	33	31	2	2	2	2	1	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	100	75	12	13	129	67	24	38	3	3	3	3	1	1	1	2
2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	84	70	7	7	132	67	31	34	2	2	1	1	1	1	2	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	101	78	10	13	130	67	26	37	3	3	2	3	1	1	1	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	84	63	12	9	128	65	29	34	2	2	3	2	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	110	85	12	13	131	67	33	31	3	3	3	3	1	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	76	58	8	10	129	67	24	38	2	2	2	2	1	1	1	2
2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	99	80	8	11	132	67	31	34	3	3	2	2	1	1	2	1
5	5	3	5	5	5	3	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	66	46	8	12	206	115	56	35	2	2	2	3	2	3	3	1
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	103	76	14	13	123	61	31	31	3	3	3	3	1	1	2	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	110	85	12	13	131	67	33	31	3	3	3	3	1	1	2	1
2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	84	66	8	10	129	67	24	38	2	2	2	2	1	1	1	2

2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	1	1	80	65	8	7	132	67	31	34	2	2	2	1	1	1	2	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	101	78	10	13	130	67	26	37	3	3	2	3	1	1	1	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	103	78	14	11	128	65	29	34	3	3	3	2	1	1	1	1
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	104	81	10	13	130	67	26	37	3	3	2	3	1	1	1	2
2	2	3	3	1	4	3	3	1	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	65	53	6	6	143	74	34	35	2	2	1	1	2	2	2	1
2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	103	76	14	13	123	61	31	31	3	3	3	3	1	1	2	1
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	110	85	12	13	131	67	33	31	3	3	3	3	1	1	2	1

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023.

Investigadora: Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023.”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional servicios de salud o programa académico en gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un centro de salud de Huaraz.

Describir el impacto del problema de la investigación. Se observa mal clima organizacional y no hay un buen desempeño laboral

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de puesto de un Centro de Salud de Huaraz. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea, email: cgpacheco@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor Castillo Saavedra Ericson Félix, email: efcastillos@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: nombre y firma. En el caso que sea cuestionado virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Nuevo Chimbote, 13 de mayo de 2023

Señora:

**Lic. Catherine Pacheco Aguilar
JEFA DE LA MICRORRED YAUTAN SEDE PARICOTO
RAFAELLA MARIA S/N - PARIACOTO**

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). Pacheco Aguilar, Catherine Grace Andrea, identificado con DNI N°47774350 y con código de matrícula N° 7002832952, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación(tesis).

**Estrés y relaciones interpersonales del personal de
un centro de salud Huaraz, 2023**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas a los pacientes del puesto de salud, así como facilitarle información pertinente para el respectivo análisis documental que estén relacionados al estudio de la investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



**Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE**



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023

", cuyo autor es PACHECO AGUILAR CATHERINE GRACE ANDREA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 01-09-2023 10:16:23
SOSA APARICIO LUIS ALBERTO DNI: 32887991 ORCID: 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 01-09-2023 10:24:39

Código documento Trilce: TRI - 0650515