

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN  
HOSPITAL POMABAMBA – 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

**Autora:**

López Goñe, Tania Cecilia  
(ORCID: 0009-0008-9152-4286)

**Asesora:**

Ms. Moran Silva Rosa María  
(ORCID: 0000-0003-4674-0007)

**Chimbote – Perú**

**2025**

## Índice general

	Pág.
Índice general	ii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Palabras clave	vi
Constancia de originalidad	vii
Título	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	1
Metodología	14
Resultados	18
Análisis y Discusión	23
Conclusiones	26
Recomendaciones	27
Agradecimiento	28
Referencias bibliográficas	29

## Índice de tablas

N°	Descripción	Pág.
<b>Tabla 1</b>	Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024	29
<b>Tabla 2</b>	Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024	30
<b>Tabla 3</b>	Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024	31
<b>Tabla 4</b>	Correlación de Rho Spearman entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería	33

## Índice de figuras

<b>N°</b>	<b>Figura</b>	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1</b>	Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024	50
<b>Figura 2</b>	Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024	51
<b>Figura 3</b>	Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024	52

**Palabras clave**

<b>Tema</b>	Desempeño laboral, relaciones interpersonales
<b>Especialidad</b>	Enfermería

**Keywords**

<b>Tema</b>	Job performance, interpersonal relationships
<b>Specialty</b>	Nurse

**Línea de Investigación**

<b>Línea de Programa</b>	Desarrollo del cuidado de enfermero
<b>Área</b>	Ciencias médicas, ciencias de la salud
<b>Sub área</b>	Ciencias de la salud
<b>Disciplina</b>	Enfermería

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un Hospital Pomabamba - 2024”** del (a) estudiante: **Tania Cecilia López Goñe**, identificado(a) con **Código N° 1415100156**, se ha verificado un porcentaje de similitud del 28%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 7 de Febrero de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



---

**Dr. JAVIER MÁRTINEZ CARRIÓN**  
VICERRECTOR

**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de  
enfermería en un Hospital Pomabamba – 2024**

*Interpersonal relationships and job performance in the nursing  
professional in a Pomabamba Hospital – 2024*

## RESUMEN

El propósito del estudio fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería, la investigación fue tipo básica y nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental - transversal, una población maestra (censal) de 44 profesionales de enfermería del Hospital de Pomabamba a quienes se les aplicó dos cuestionarios sobre el desempeño laboral y relaciones interpersonales, dentro de los resultados se encontró que el 52,3% presentaron desempeño laboral bueno y el 47,7% nivel regular; mientras, el 72,7% percibieron relaciones interpersonales de nivel bueno y el 27,3% regular. Al realizar la prueba de Rho Spearman se tuvo una correlación negativa muy baja de Rho: -0,012 y un valor de significancia p: 0,940. Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, por lo que se concluye que no existe relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study was to determine the relationship between interpersonal relationships and work performance in nursing professionals. The research was basic and at a descriptive correlational level with a non-experimental - transversal design, a master population (census) of 44 nursing professionals. from the Pomabamba Hospital to whom two questionnaires were applied on work performance and interpersonal relationships, within the results it was found that 52.3% presented good work performance and 47.7% presented a regular level; Meanwhile, 72.7% perceived interpersonal relationships as good and 27.3% as regular. When performing the Rho Spearman test, a very low negative correlation of Rho: -0.012 and a significance value of p: 0.940 was obtained. The null hypothesis is accepted and the research hypothesis is rejected, therefore it is concluded that there is no relationship between interpersonal relationships and job performance in nursing professionals.

## INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral las relaciones interpersonales de enfermería son fundamentales en el desempeño profesional óptimo, ya que facilitan la comunicación efectiva, la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros del equipo de salud, donde un ambiente laboral basado en relaciones positivas y respetuosas mejora la cohesión del equipo, reduce el estrés y aumenta la satisfacción laboral, lo que a su vez impacta directamente en la atención al usuario (Atuncar, 2020, p. 12), Los que mantienen buenas relaciones interpersonales no solo se sienten respaldados en su trabajo, sino que también desarrollan una mayor confianza y habilidades para enfrentar desafíos, lo que eleva su rendimiento y contribuye a la mejora continua en el servicio de salud (Pérez, 2020, p. 9)

La búsqueda bibliografía en servidores electrónicos para seleccionar los antecedentes nacionales e internacionales que tengan similitud, así como la fundamentación científica que respalden la investigación propuesta.

En los antecedentes internacionales, tenemos a Kartianah, Adam y Zunaidah (2024) en Indonesia su estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de la comunicación interpersonal en el desempeño del personal de enfermería; la metodología fue descriptivo con una muestra de 148 personal de enfermería; en los resultados se encontró que el 62,84% tienen entre 20 a 30 años, el 77,03% son mujeres, el 71,62% tienen diplomado III, el 75,0% son enfermeras ejecutivas, el 61,49% el periodo de trabajo es entre 3 a 5 años; se concluyó que la comunicación interpersonal no tiene influencia en el desempeño laboral donde el valor  $p$ : 0,580.

Aydogdu (2024) en Turquía realizó un estudio donde exploró las percepciones de enfermería sobre la relación interpersonal del equipo de enfermería en el ambiente de trabajo; la investigación fue cualitativo donde participaron 30 enfermeros; los resultados revelaron la presencia de límites difusos entre los roles profesionales, así como problemas de respeto, comunicación ineficaz, conflictos jerárquicos y disputas, particularmente alarmante la limitada interacción observada entre el equipo de enfermería y los equipos multidisciplinarios. Las relaciones interpersonales deficientes

entre los miembros del equipo de salud tienen un impacto negativo en los estudiantes de enfermería durante sus prácticas clínicas, estos hallazgos destacan la urgente necesidad de implementar intervenciones que fortalezcan las relaciones interpersonales dentro de los equipos de enfermería.

Raeissi, Zandian, Mirzarahimy (2024) en Irán realizaron un estudio sobre las relaciones interpersonales a través de comunicación y la inteligencia emocional (IE) entre enfermeras; el estudio fue analítico transversal donde la muestra fue 253 enfermeros; en los resultados se encontró que un punto medio de 78,31 sobre la inteligencia emocional y 70,91 con respecto a las habilidades de comunicación, se tuvo una correlación positiva alta de  $r: 0,775$  y  $p: 0,000$  entre las dimensiones de IE con las habilidades de comunicación; se concluyó que la IE y sus dimensiones tienen un efecto positivo en las relaciones interpersonales de habilidades de comunicación.

Saimi, Khalik, Menap y Hidayati (2024) en Indonesia realizaron un estudio donde analizaron la conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño de las enfermeras a domicilio; el estudio es cuantitativo de nivel correlacional con una muestra de 110 encuestados; en los resultados se muestra que existe una diferencia significativa en el desempeño entre los grupos de satisfacción laboral alta y baja. El análisis de regresión revela una conexión positiva significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de las enfermeras ( $p < 0,05$ ). En otras palabras, cuanto mayor es el nivel de satisfacción laboral, mayor es el desempeño de las enfermeras, por tanto, concluyeron que existe relación entre las variables de estudio.

Handris, Ridwan Indahlestari y Nurhalisa (2023) en Indonesia realizaron un estudio donde analizaron el entorno de trabajo, el liderazgo y la motivación en el desempeño de las enfermeras en el Hospital Mulia Hati; la metodología fue cuantitativa de diseño descriptivo correlacional donde la muestra fue de 51 personas; Los resultados mostraron que simultáneamente el entorno de trabajo ( $p=0,015$ ), el liderazgo ( $p=0,022$ ) y la motivación ( $p=0,030$ ) tuvieron un efecto positivo y significativo en el desempeño de las enfermeras; concluyeron que las variables en estudio tuvieron relación con el desempeño laboral de las enfermeras.

Cabrera (2021) en Ecuador planteó el objetivo de determinar la correlación entre factores contributivos al desempeño laboral; una metodología cuantitativa deductiva,

descriptiva correlacional, no experimental utilizó 32 profesionales de enfermería como muestra; entre sus resultados encuentra falta de programas de capacitación continua y formación profesional especializada, déficit en el ambiente laboral, ausencia de incentivos laborales y formas de reconocimiento que contribuyan a fortalecer el desempeño laboral; concluyó que el desempeño laboral tiene relación con la motivación y su asociación a la satisfacción del profesional de enfermería que facilita alcanzar los objetivos de la organización.

Astres, Cruz, Branco y Pillon (2021) en Brasil formula el objetivo de precisar el comportamiento de la comunicación asociado a las relaciones interpersonales en tiempos de pandemia; la metodología basada en revisiones sistemáticas de MEDLINE/PUBMED, Web of Science y Embase; sus resultados evidencian buena comunicación asertiva para desarrollar el trabajo en equipo, adecuado trato y manejo de conflictos, existe influencia positiva en los integrantes del equipo; concluyeron en la asertiva y efectividad en la comunicación para desarrollar las relaciones interpersonales.

Jiménez y Echeverría (2021) en México formularon el objetivo para contextualizar las dimensiones del desempeño laboral; una metodología virtual de revisión sistemática; en sus resultados muestran dos áreas temáticas referidas a desempeño laboral general y específico de enfermería que enmarcan conceptos de administración y gestión de recursos humanos; concluyeron que, a mayores competencias, mayor formación continua, y mejores capacidades, el desarrollo profesional tendrá autonomía, trabajo en equipo y mayores resoluciones de problemas debido a sus competencias específicas de su perfil profesional.

Vega y Castillo (2020) en Ecuador formulan el objetivo para determinar los factores que se relacionan al desempeño laboral; la metodología fue cuantitativa descriptiva no experimental con una población de 27 de trabajadores de salud; en los resultados muestran moderado nivel en el desempeño laboral a la evaluación de sus capacidades adaptativas a los perfiles laborales; concluyeron que existe influencia de los factores tales como la carga laboral y la motivación con el desempeño laboral para lograr la planificación de actividades diseñadas.

Chuchuca y Mora (2020) en Ecuador propusieron el objetivo para precisar la influencia del estrés laboral con el desempeño, mediante una metodología descriptiva correlacional no experimental, en una muestra de 74 trabajadores, los resultados mostraron que los trabajadores con alto nivel de estrés presentaron bajo rendimiento laboral siendo las causas principales la falta de apoyo de la institución y manifiestan desgaste físico y mental, concluyeron que los trabajadores desarrollan y cumplen sus actividades de manera correcta a pesar del bajo rendimiento laboral.

Junco (2020) en Ecuador formulan el objetivo para precisar la influencia con el desempeño laboral, empleó una metodología cuantitativa deductiva no experimental descriptiva correlacional, utilizó una muestra de 104 profesionales de enfermería, sus resultados evidenciaron correlación entre la forma de organización con las relaciones interpersonales, las capacidades resolutivas a los problemas estuvieron presentes en el 60.60% que permiten alcanzar objetivos y fortalecer el desempeño laboral; concluyó que trabajar en equipo caracteriza las relaciones interpersonales con actitudes positivas, respeto, responsabilidad y ambiente democrático, el desempeño laboral se sustenta en el perfil de formación profesional, el conocimiento, reconocimiento laboral y logro de objetivos que fortalecen la motivación.

Muñoz (2020) en Ecuador formuló objetivo de observar la correlación entre el salario emocional y desempeño laboral; la metodología fue no experimental descriptiva correlacional transversal con una población de 163 trabajadores de enfermería; en los resultados muestran que el desempeño laboral presentó relevancia con el salario emocional situación que los lleva a problemas familiares situación que los lleva a situaciones negativas con las relaciones interpersonal en su entorno laboral en el 51.15%, el 60.73% presentaron dificultades en sus responsabilidades por deficiencias en el compromiso de sus jefes inmediatos lo que afecta el desempeño laboral; concluyó que el desempeño laboral presenta dificultades por el entorno laboral y las relaciones interpersonales.

Enrique y Rodríguez (2019) en El Salvador proponen como objetivo observar el desempeño laboral en profesionales de enfermería; una metodología cualitativa descriptiva correlacional no experimental siendo una población de 164 profesionales de enfermería; los resultados mostraron que las relaciones interpersonales se ven

afectados por diversos factores como los problemas, la falta de recursos, la sobrecarga laboral, desconocimientos de herramientas jurídicas para desarrollar sus funciones; concluyeron que las relaciones interpersonales son inadecuadas causado por mal manejo del estrés y desconocer su rol y responsabilidad legal

Rivas (2019) en Ecuador planteó el objetivo de describir las magnitudes de las relaciones interpersonales y desempeño laboral; la metodología cuantitativa no experimental descriptiva correlacional transversal con una población de 30 trabajadores; en sus resultados mostraron que el 53% una relación favorable de las relaciones interpersonales por sus habilidades de comunicarse con respeto y lenguaje adecuado, y 93% presentaron un desempeño laboral satisfactorio; concluyó que existe predominio favorable moderado de las relaciones interpersonales para el desempeño laboral.

Cordero, García, Romero, Flores y Trejo (2019) plantean en México el objetivo para identificar las dimensiones de las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería; la metodología fue descriptiva analítica con una muestra de 75 profesionales de enfermería, valoraron las dimensiones de comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos, sus resultados muestran regulares relaciones interpersonales en el 54.7% en las magnitudes de comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos; concluyeron que existe relaciones interpersonales en nivel regular en el profesional de enfermería con ventajas y oportunidades para mejorarlas.

Antecedentes nacionales: Gutarra (2024) en Lima realizó un estudio donde analizó la relación entre relación interpersonal y desempeño laboral en enfermeras; la investigación corresponde a una visión cuantitativa de diseño descriptivo correlacional donde participaron 70 enfermeras; dentro de los resultados mostraron que el 77,1% presentó buenas relaciones, el 22,9% un nivel regular, en el desempeño el 80% tuvo un buen desempeño y el 20% un nivel regular; se concluyó que si existe relación entre las variables de estudio.

Cruz (2023) su estudio realizado en Huacho con el propósito de conocer cómo influye las relaciones interpersonales en la motivación laboral de enfermería en el Hospital Regional de Huacho; la metodología del estudio fue correlacional con una muestra de 116 enfermeros, se encontró una correlación positiva muy alta de Rho:

0,921 y un valor de  $p$ : 0,000, donde se concluyó que existe una correlación significativa entre las variables de estudio

López (2023) en Lima su investigación determinó la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital del MINSA; la metodología fue básica, de diseño no experimental de alcance correlacional, donde participaron 74 enfermeras; los resultados mostraron que el 40,5% consideró relaciones interpersonales mediamente favorable, el 33,8% tuvieron desempeño de nivel regular, el 28,4% bueno, se tuvo una correlación  $Rho$ : -0,296 y  $p$ : 0,010 entre las variables; se concluyó que existe una correlación entre las variables de estudio.

Carhuavilca (2023) En Cusco realizó un estudio donde determinó la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería; la metodología fue cuantitativa, básica, de diseño no experimental, de alcance correlacional donde la muestra fue de 35 profesionales de enfermería quirúrgica; en los resultados mostraron que el 60% tuvo relaciones interpersonales buenas, seguido de regular con 17,1%, menos del 14% tuvo relaciones deficientes, en cuanto al desempeño este fue bueno en más del 50%, el análisis inferencial de las variables mostró un  $Rho$ = 0,419;  $p$ = 0,027 ( $p < 0.05$ ) lo que indica una correlación positiva significativa; concluyó que existe relación estadística significativa entre las variables.

Ustua (2022) en su investigación formuló el objetivo para establecer la relación de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral; cuya metodología fue no experimental cuantitativa descriptiva correlacional con una muestra de 59 profesionales de la salud; en los resultados mostraron que las relaciones interpersonales se caracterizan por las dimensiones inclusión con un nivel bueno del 49.20%, el control es regular y bueno en el 32.20%, la afectividad es regular en el 49.20% , el desempeño laboral se caracteriza por regular motivación en el 50.80% y responsabilidad en el 40.70%, el liderazgo y trabajo en equipo es bueno en el 42.40%: concluyeron que las relaciones interpersonales presentan una relación buena y significativa con el desempeño laboral

Aguilar y Huamaní (2021) formularon el objetivo para establecer la relación entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral; la metodología fue no experimental descriptiva correlacional cuantitativa con una muestra de 60 profesionales de enfermería; dentro de los resultados muestran que el 61.70% presentaron inadecuadas malas relaciones interpersonales, el 28.30% inadecuado trabajo en equipo inadecuado, el 26.70% logros laborales son inadecuados, el 28.30% crecimiento personal adecuado, el 25% liderazgo constructivo inadecuado; concluyeron que el 61.70% presentaron malas relaciones interpersonales, el 26.7%, desempeño laboral inadecuado y correlación significativa y directa.

Flores y Valencia (2021) propone una investigación, cuyo objetivo fue establecer la correlación entre el desempeño profesional y la satisfacción laboral; la metodología fue no experimental descriptiva correlacional transaccional, en 30 profesionales de enfermería, sus resultados muestran que el desempeño es alto en el 96.70% y la satisfacción en media en el 93.30%; concluyeron que el desempeño se correlacional con la satisfacción en las relaciones interpersonales y desempeño de las actividades.

Loja (2021) propone el objetivo para determinar el nivel de desempeño laboral en profesionales de enfermería; utilizó una metodología descriptiva observacional no experimental cuantitativa, en una población de 87 enfermeras; los resultados evidenciaron un nivel regular entre la calidad y desempeño laboral del 40.20%, regular nivel de iniciativa y creatividad del 51.70% y la superación personal en el 46%, asimismo, regular cumplimiento del plan de trabajo 51.70%; concluyó que existe regularidad en el desempeño laboral en su totalidad del 57.50% en los profesionales de enfermería.

Aguilar y Alpaca (2021) formularon el objetivo para establecer la relación entre la calidad de vida con el desempeño laboral; utilizaron el enfoque metodológico descriptivo correlacional no experimental cuantitativo, en una muestra probabilística aleatoria de 83 profesionales de enfermería, encuentra resultados que el 60.20% desempeño laboral presentó un nivel deficiente, deficiencia en sus dimensiones cognitiva fue 59%, afectividad 49.40% y capacidad psicomotora presentó un nivel

moderado del 41.70%, concluyeron que el desempeño laboral está asociado a la calidad de vida profesional de los enfermeros.

Bustamante (2021) formuló el objetivo para describir la sobre carga laboral y el desempeño laboral los profesionales de enfermería; una metodología de revisión sistemática documental en 18 estudios; dentro de los resultados se encontró un regular desempeño laboral en el 78% de los profesionales de enfermería; concluyo que el desempeño laboral se caracteriza por la forma de planificar, responsabilidad y conocimiento, además, de los niveles de confiabilidad, iniciativas, oportunidades, cualidades laborales y tipos de relaciones interpersonales.

Tajane (2020) en Ica publicó un estudio donde determino las características de las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería; fue una investigación descriptiva y de corte transversal, donde participaron 58 profesionales; en los resultados se encontró que el 72,0% percibieron las relaciones medianamente favorable, el 23,0% favorable y el 5,0% desfavorable, el 78,0% el desempeño fue favorable y el 22,0% desfavorable; concluyó que los profesionales de enfermería son medianamente empáticos y comunicativos; el desempeño laboral según las capacidades actitudinales es favorables, y según sus capacidades psicomotoras es desfavorable (Tataje Ormeño, 2020)

Quintana y Tarqui (2020) define el objetivo de describir el desempeño laboral y el nivel académico, desempeño en la organización simultánea, factores organizaciones y motivacionales, habilidades, para desarrollar las actividades laborales; la metodología fue no experimental descriptiva transaccional en 208 profesionales de enfermería; los resultados mostraron insuficiencia en el desempeño laboral en el 24.50%, el 96% son especialistas, el 37% manifestaron que existe presión por la jefatura de enfermería, la desmotivación es del 84.3% en el personal de enfermería; concluyeron que los profesionales de enfermería presentaron un desempeño laboral eficiente del 75.50% caracterizado por su nivel académico de especialista.

Gastañadui (2020) estudió en su objetivo la relación entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral; la metodología fue no experimental descriptiva correlacional cuantitativa con una muestra de 50 trabajadores; los resultados evidenciaron relación significativa de las relaciones interpersonales,

recursos humanos y práctica de valores con el desempeño laboral y el ambiente laboral, sin embargo, los recursos sociales no presentaron relación significativa con las remuneraciones y desarrollo laboral del trabajador; concluyó que las relaciones interpersonal presentaron relación significativa con el desempeño laboral.

Travezaño (2020) plasmó el objetivo de estudio de observar la calidad de vida laboral relacionado al desempeño laboral; la metodología fue descriptiva correlacional cuantitativa no experimental transversal donde la muestra fue 35 personas de enfermería; en los resultados encontrados evidencian que el desempeño laboral presenta un nivel medio caracterizado alto nivel en la motivación, moderado nivel por carga laboral, apoyo de la gestión y trato, y bajo nivel en las habilidades cognitivas; se concluyó que existe relación positiva entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Bruno y Pusari (2019) formularon el objetivo precisar la influencia de las relaciones interpersonales con el desempeño laboral; la metodología fue no experimental, cuantitativa, analítica descriptiva en una población de 98 profesionales de enfermería; en los resultados muestran que el 41.80% de la población evidencian relaciones interpersonales en un nivel medio y un nivel predominante medio del 40.50% en el desempeño laboral; concluyeron que las relaciones interpersonales tiene una influencia directa en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Venturo (2019) formula el objetivo para establecer la relación entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral; una metodología no experimental descriptiva correlacional, en 200 profesionales de enfermería; sus resultados mostraron un nivel desfavorable moderado caracterizado por falta de confianza en las relaciones interpersonales en el 62,70%, el 59,30% presentaron un nivel desempeño laboral regular por baja adaptación, el 15% mostraron deficiencia por déficit de autodisciplina; concluyó que los profesionales de enfermería presentan baja correlación entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral.

Arana y Aranda (2019) formularon el objetivo para describir la correlación entre la comunicación y el desempeño laboral, empleando una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional no experimental en 50 profesionales de enfermería; los resultados demostraron que el 52% presentaron un alto nivel de desempeño laboral;

concluyeron que existe relación entre la comunicación con el desempeño laboral en la capacidad de trabajo en equipo en los profesionales de enfermería.

Revolledo (2018) formuló el objetivo para establecer la correlación entre las relaciones interpersonales con la satisfacción laboral; la metodología fue no experimental descriptiva correlacional transversal, en 82 profesionales de enfermería; sus resultados presentaron relaciones interpersonales inadecuadas de los profesionales de enfermería en el 52.20%; concluyó que las relaciones interpersonales comunicativas fueron inadecuadas en el 61.60%, deficiente e inadecuada comprensión en el 50%, inadecuado trato, lenguaje y actitudes modales en el 57%.

La fundamentación científica se ha desarrollado siguiendo las bases teóricas conceptuales y operacionales caracterizando las variables de estudio a través de sus dimensiones

#### Variable: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales para Larios y Quispe (2017) es un fenómeno inherente que establece una socialización de interacción en la vida de los individuos para mantener una relación eficiente y a la vez terapéutica (p.15); para Cancino y Chauca (2021) incluye diferentes capacidades en la calidad de la comunicación, tales como comunicarse asertivamente, escucha activa, expresión franca y empática, identificar la raíz de los conflictos y resolverlos de manera crítica reflexiva y pacífica, comprender y entender los mensajes, escucharlos con atención, responsabilidad y respeto, siempre expresar empatía y entendimiento, ayudar ante situaciones adversas, periodos de dificultad o problemas a nuestros compañeros, integrarlos al equipo de trabajo, hacerlos parte del servicio con trato digno y entorno agradable (p. 32 - 33).

La comunicación asertiva es esencial en las relaciones humanas que permite interactuar, expresa sentimientos, pensamientos y trato respetuoso, según Atuncar (2020) es una forma de comunicación de convivencia social de honestidad (p. 12, 13), la importancia de la calidad de la comunicación contribuye al buen funcionamiento de la organización, favorece la realización de cambios y restringe las situaciones que puedan causar conflictos, la comunicación debe ser clara, precisa, objetiva, flexible, empática, receptiva y sobre todo saber escuchar, que se articula a componente comunicativo, interactivo y perceptivo (Ramos y Tunco, 2018, p. 24, 25).

Según Cancino y Chauca, las características de las relaciones interpersonales están bien definidas, incluyen destrezas sociales, tales como, la honestidad y sinceridad cuyas peculiaridades facilitan identificar los límites sociales y precisa la coincidencia verdadera entre las personas sociables; el respeto y afirmación fortalecen y promueven la formación de ambientes sociales amigables y entornos psicológicos y emocionales que permiten expresarse libremente; la compasión es una característica que presenta una capacidad innata de trato, empatía, respeto y simpatía con los otros individuos; las acciones de comprensión y sabiduría entre individuo que promueven la sociabilidad con inteligencia, la honestidad, ser probos con respeto a la integridad y libertad plena integrada entre sus miembros (Cancino y Chauca, 2021, p. 35).

Por eso, las relaciones interpersonales se caracterizan por ser sociales e interactivas, para comunicarse en todos los individuos, según Miralles y Carrera, el propósito es establecer y mantener buenas relaciones con empatía, respeto, buen trato y actitudes positivas, incrementa el conocimiento y garantiza la supervivencia de una sociedad en proceso de desarrollo sostenible y competente (Miralles y Carrera, 2021, párr.1 - 2). Las relaciones interpersonales según Valencia (2021) es de interés en todas las organizaciones, se debe de implementar políticas, estrategias con el propósito de mejorar la calidad de los servicios y atención con empatía y sensibilidad (p. 1).

Según Pérez (2020) las actitudes del personal son elementos fundamentales en toda organización sanitaria, por una convivencia armónica netamente democrática que conlleven a desarrollar alianzas o acuerdos con la finalidad de alcanzar metas integrales, resolver problemas de forma constructiva y desarrollar análisis crítico reflexivo que promuevan un trabajo colaborativo con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales; las actitudes positivas de apoyo constructivo y resolutivo deben de estar presentes en todo momento a la presencia de errores o equivocaciones entre los integrantes del equipo de trabajo, promover constantemente una buena comunicación positiva, participativa y asertiva evitando comentarios negativos, convertir las amenazas en fortalezas y las debilidades en oportunidades (p. 8 - 10).

Las relaciones interpersonales positivas desarrollan buena convivencia social para Cuenca (2020) fortalece la parte psicológica y emocional, además, del soporte de apoyo mutuo entre personas dentro de su convivencia ambiental y laboral, es necesario

que la buena comunicación e información sea oportuna y pertinente, tener respeto haciendo contacto visual con la persona que interactuamos, mostrar empatía, además, de un lenguaje claro, sencillo y armónico. (párr. 4 - 5); para Von (2019) el ser empático facilita entender su contexto y realidad, fortalece la habilidad para percibir los sentimientos y emociones de las personas, reduce a priori la emisión de los juicios de valor; facilita las asertividad, permite un accionar equilibrado, pone en práctica la sabiduría, contribuye a una comunicación adecuada; permite ser estratégico al relacionarse e interactuar al solicitar ayuda o restringir algún pedido con respeto hacia la otra persona (párr. 4 - 5).

Para Salazar (2019) las relaciones interpersonales presentan intercambio de información entre personas, en un ambiente favorables expresan sentimientos, actitudes y conductas que estimulan armonía y estabilidad. (p. 7-8), según Vargas (2018) son reciprocas y bilaterales entre los individuos durante el proceso de interacción y comunicación, se valora el comportamiento individual mediante sus habilidades, destrezas y competencias. (p. 13 - 19), según Villachica (2018) fortalecen el contexto social y ambiente laboral, la calidad de los servicios y calidad de atención de salud, la satisfacción del usuario durante el proceso de intercambio de información, actitudes y conductas asertivas con capacidad en la toma de decisiones críticas, identificar y resolver problemas, evidencian el liderazgo participativo, formas y tipos de motivar, fortalecen la dignidad del trabajador, la personalidad individual y grupal, seguridad del trabajador, paciente y familia. (p. 1 - 2).

Las relaciones interpersonales según López (2018) se caracteriza por ser multidimensionales dentro del funcionamiento institucional que evidencia interrelaciones dentro de la sociedad auténtica y sólida. (p. 21-22), existen relaciones interpersonales positivas en el ambiente laboral según, Panduro, Sihuan y Yupanqui (2018) se comparte en un ambiente laboral adecuado de confianza y seguridad, adaptación al área de trabajo, disciplina organizacional e individual, estabilidad laboral, las relaciones interpersonales negativas y desfavorables se caracterizan por muestras de resentimientos e enemistades, baja motivación o ausencia, incomodidades y condiciones laborales inadecuadas, exposición a accidentes de trabajo e inseguridad laboral. (p. 10), las relaciones interpersonales según Chumpitaz (2017) se caracterizan

por ser un proceso psicológico y humanístico con estrecha relación en dos personas deben ser saludables, con buen trato y afecto, completa seguridad y confianza en un contexto social que contribuya a lograr el bienestar con actitudes positivas, comunicación asertiva.

Las relaciones interpersonales tienen peculiaridades específicas según Monge (2017) debe tener un buen trato, se honestas y sinceras con respeto y comprensión basadas en sabiduría y afirmación. (p. 20), es fundamental el buen trato como parte esencial de la vida de cada individuo, los buenos tratos crean lazos sociales que permiten alcanzar satisfacción y a la vez se evidencia habilidades en el incremento de la afectividad y amistad que contribuye en la organización a una mayor calidad de vida productiva con un mejor rigor y optimización de recursos y mayor nivel técnico para la rentabilidad económica y financiera, se debe tener un trato digno conformado por buena cortesía, modales, amabilidad y cortesía, respeto durante el saludo, adecuado respeto y uso de lenguaje acorde a las situaciones laborales, ser comprensible, reconocer al trabajador en sus habilidades y formas de destaque laboral mediante la interacción. (Panduro, Sihuan y Yupanqui, 2018, p. 10).

A continuación, se desarrolla cada una de estas dimensiones.

La comunicación es un elemento central en la enfermería, ya que permite la transmisión de información vital entre el personal de salud, los pacientes y sus familiares. Según Ortega y Rivas (2018), una comunicación efectiva en el entorno hospitalario se caracteriza por ser clara, comprensible y adaptada a las necesidades del paciente, lo que favorece un ambiente de confianza y reduce la incertidumbre del paciente sobre su estado de salud. Además, la capacidad de los enfermeros para escuchar activamente y proporcionar retroalimentación clara es clave para la gestión efectiva del cuidado de salud (García, 2020)

La actitud del profesional de enfermería también juega un papel crucial en las relaciones interpersonales, esta dimensión abarca el conjunto de creencias, predisposiciones y comportamientos que el enfermero proyecta hacia los demás, lo cual influye en la percepción de la calidad de los cuidados brindados. Una actitud empática, positiva y profesional contribuye significativamente a mejorar la

experiencia del paciente. Alvarado et al. (2019) señalan que una actitud empática y comprensiva reduce los niveles de ansiedad en los pacientes y mejora su adherencia.

El buen trato, entendido como la práctica de comportamientos respetuosos, humanos y dignos hacia los pacientes, es esencial en la ética de la enfermería. Este aspecto implica mostrar cortesía, respeto a la dignidad del paciente y sensibilidad a sus necesidades emocionales y físicas. Según Gómez y Pérez (2021).

#### Variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral presenta una visión sistemática, según Fuentes (2022) mejora la competencia entre trabajadores y la calidad del servicio, se hace necesario el uso de procesos y métodos para detectar oportunidades que se asocian a satisfacción laboral. (p. 29), según Travezaño (2021) facilitan la afectividad del trabajo en trabajo, incrementa el desempeño óptimo y el desarrollo de las diversas actividades laborales que se desarrollan con responsabilidad y contribuyen al logro de objetivos y metas enmarcadas; un desempeño laboral positivo y contributivo se convierte en un instrumento de gestión, administración y control que facilita el orden e información de las habilidades y perfil del trabajador, el propósito como herramienta de gestión es identificar las áreas o servicios que necesitan de la intervención para ser reforzadas y justipreciar los resultados previamente planificados, que faciliten el desarrollo del desempeño laboral sostenido dentro de la organización con logros personales e institucionales y sostenimiento competitivo (p. 42, 43)

El desempeño laboral abarca las características de cada individuo según Ferreyra (2021) es inherente a la pericia, técnica y la experiencia en el desarrollo de los procesos que constituye el medio estratégico para alcanzar los objetivos (p. 33), está ligado al conocimiento general y específico, perfil y especialidad, habilidades, destrezas y competencias, además, de la experiencia, según Tocancipá (2020) el desempeño se ve involucrado de manera positiva o negativa por el nivel de académico y perfeccionamiento alcanzado, el trabajo desarrollado y sobre carga laboral, tipo de contrato laboral, nivel remunerativo o no remunerativo, reconocimiento de los logros alcanzados, y por las diversas situaciones que pueden ser simples y/o complejas presentes que han sido solucionadas. (p. 3 - 5), asimismo, Ccoscco (2020) debe ser

efectivo en el desarrollo de sus actividades y visionar los objetivos institucionales para alcanzar sus metas (p. 15).

El desempeño laboral son comportamientos de cada individuo, para Lobo (2018) son requisitos previos de sus capacidades de conexiones articuladas a la conducta social de las habilidades y destrezas individuales, el desempeño laboral se puede representar por la pericia denominada capacidad, productividad es decir el logro y las características individuales de como se ha logrado (p. 20 - 22), según Vásquez (2015) el cumplimiento efectivo del trabajo realizado, se destacan varios aspectos clave: la capacidad comunicativa para exponer ideas claras y efectivas, tanto de manera individual como grupal; el adecuado uso y la correcta estructuración de la gramática; la iniciativa para desarrollar procesos interactivos y dinámicos, vinculados a habilidades efectivas, así como la disposición para aceptar desafíos y superar retos con el fin de alcanzar los objetivos; el trabajo en equipo, que, ejecutado de manera eficiente, facilita el logro de metas en un entorno positivo; y la planificación de actividades efectivas orientadas al desarrollo de las competencias, habilidades y destrezas de los integrantes del equipo (p. 25 - 27)

La importancia del desempeño laboral radica en las medidas relevantes de sus capacidades para la adaptación y cumplimiento en el desarrollo de las actividades que contribuyen al trabajo en equipo, ventajas y aprovechamiento para la institución, para Espinoza, Gibert y Oria (2016) se conceptualiza como el uso de técnicas en el quehacer diario de la labor profesional, de manera administrativa son las diferentes formas de evaluar el desempeño laboral (p. 4 - 6), el desempeño laboral presenta cuatro factores, según Vásquez (2015) su importancia y relevancia encamina al desarrollo y fortalecimiento de actitudes y aptitudes en relación a los objetivos que se han planificado y se quieren alcanzar cumpliendo las normativas y procesos organizacionales, la misión y visión, el propósito, los objetivos, los factores contributivos se expresan en las habilidades, rasgos y perfiles de cada servidor; la motivación y la claridad expresada; los procesos de aceptación y adaptación a su rol; y las oportunidades para auto desarrollarse (p. 26, 27).

La planificación se refiere a la capacidad del enfermero para organizar de manera efectiva su tiempo, recursos y actividades para proporcionar una atención continua y

sin interrupciones. De acuerdo con Fernández y Ruiz (2020), una planificación adecuada implica el desarrollo de estrategias y la anticipación de las necesidades de los pacientes, garantizando la eficacia en la gestión del tiempo y la coordinación con otros miembros del equipo de salud. Es fundamental para asegurar que las intervenciones de enfermería se realicen de forma estructurada y adaptada a las prioridades del paciente y del contexto

La responsabilidad en el desempeño laboral de enfermería se relaciona con el compromiso del profesional hacia sus deberes y la toma de decisiones que impacten positivamente en el cuidado del paciente. Según Muñoz (2018), un enfermero responsable asume las consecuencias de sus actos, garantizando el cumplimiento de sus funciones con integridad y ética, y siempre manteniendo el bienestar del paciente como prioridad.

La iniciativa es la capacidad del personal de enfermería para actuar proactivamente ante situaciones que requieren de una intervención oportuna, incluso cuando estas no han sido explícitamente demandadas. Talavera y Gómez (2019) destacan que la iniciativa es clave en situaciones de emergencia o cambios imprevistos en el estado del paciente, ya que permite una respuesta rápida que puede marcar la diferencia.

La oportunidad se refiere a la capacidad de realizar las acciones de enfermería en el momento preciso. Sánchez y López (2020) señalan que la oportunidad en la toma de decisiones y en la implementación de intervenciones es esencial para prevenir complicaciones y mejorar los resultados clínicos. Este aspecto está estrechamente vinculado con la capacidad de observación y el juicio clínico.

La calidad de trabajo en enfermería implica llevar a cabo las tareas asignadas con precisión, eficiencia y en cumplimiento de los estándares profesionales. Según Herrera y Rodríguez (2019), la calidad de trabajo no solo se mide por la realización técnica de las intervenciones, sino también por la capacidad del enfermero para brindar una atención humanizada y centrada en el paciente. La calidad del trabajo afecta directamente la satisfacción del paciente.

La confiabilidad y discreción son pilares en la relación enfermero-paciente, ya que el profesional de enfermería maneja información confidencial y está en una

posición de confianza con los pacientes y sus familias. Domínguez y Pérez (2018) destacan que un enfermero confiable respeta los principios éticos, maneja con cuidado la información sensible y mantiene la confidencialidad, lo que fortalece la relación terapéutica.

Las relaciones interpersonales en enfermería son esenciales para establecer un ambiente de trabajo colaborativo y una relación de confianza con los pacientes. García (2020) sostiene que un enfermero con habilidades interpersonales desarrolladas es capaz de comunicarse estratégicamente con pacientes, familiares y otros profesionales de la salud, lo que facilita el trabajo en equipo y mejora los resultados clínicos. La empatía, el respeto y la colaboración son elementos.

El cumplimiento de normas en el ámbito de la enfermería implica la adhesión a los protocolos, reglamentos y leyes que regulan la práctica profesional. López y Díaz (2019) subrayan que el seguimiento de las normas es esencial para garantizar la seguridad del paciente, la calidad de la atención y la minimización de errores. Además, el cumplimiento normativo refuerza la profesionalidad del enfermero y asegura un entorno de trabajo seguro.

El desempeño laboral de enfermería es un proceso complejo que involucra diversas dimensiones interrelacionadas, todas ellas enfocadas en proporcionar una atención de alta calidad, segura y adecuada a los pacientes, cada una de estas dimensiones son cruciales para el desarrollo profesional del enfermero y para el éxito en la atención del paciente.

El fundamento científico de enfermería se cimienta en el uso de la teoría de enfermería de Hildegard Peplau referido a las relaciones interpersonales en la experiencia psicobiológica, caracterizadas en la comunicación natural lingüística y terapéutica, el proceso se articula conforme se desarrolla las relaciones interpersonales entre el profesional de enfermería, el cuidar es la esencia de enfermería como un proceso terapéutico, está conformada por cuatro etapas.

La etapa de orientación, se caracteriza por la sapiencia del profesional de enfermería al reconocer problemas y percibir necesidades del paciente que debe ser resueltas de manera idónea, mediante la interacción se busca la orientación adecuada y asistencia especializada por su necesidad de cuidado.

La etapa de identificación permite al profesional de enfermería identificar los sentimientos, visualiza la situación problemática para superar la enfermedad, facilita la expresión de dudas y sentimientos a sus necesidades y problemas, permite reforzar la personalidad de forma positiva y establecer estrategias continuas de control emocional positivo y su personalidad.

La etapa de explotación también llamada de aprovechamiento, a través de la interrelación el profesional de enfermería pretende alcanzar el mayor beneficio de forma positiva, desarrollo personal y profesional de la persona, reorienta y plantea nuevas metas, objetivos individuales y propósitos organizacionales.

La etapa de resolución de las relaciones interpersonales el éxito precisa del proceso de liberación e independencia al acoger nuevos retos y objetivos concomitante al ambiente laboral, contexto psicosocial, entorno familiar y comunitario. (Apaza y Cjuro, 2018, p. 35).

Dentro de la justificación, las relaciones interpersonales desempeñan un papel clave en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, impactando tanto en la calidad de los cuidados brindados como en el entorno de trabajo. Este estudio busca justificar este tema bajo cinco perspectivas: teórica, práctica, social, metodológica y científica.

A nivel teórico, la investigación está respaldada por diversas teorías, explorar cómo las relaciones interpersonales influyen en el desempeño del personal de enfermería puede ayudar a desarrollar modelos de interacción más efectivos. A nivel práctico, Investigar este tema proporciona herramientas prácticas para mejorar la dinámica de trabajo en equipo, aumentar la satisfacción laboral de los enfermeros y optimizar la calidad asistencial, lo que beneficia tanto a los profesionales como para los usuarios.

A nivel social, el desempeño del profesional de enfermería tiene un impacto directo en la percepción pública de los sistemas de salud y en la confianza de la población. Por tanto, los hallazgos en el estudio permiten ofrecer recomendaciones sobre cómo fortalecer la empatía y la conexión humana en la atención sanitaria, favoreciendo un trato más digno y respetuoso hacia los pacientes, especialmente en

momentos de vulnerabilidad. Desde una perspectiva metodológica, el estudio ofrece técnicas e instrumentos de las variables que pueden ser replicadas y sometidas en otros contextos, dando soporte a otros estudios a fines.

Científicamente, estudiar las relaciones interpersonales en el ámbito de la enfermería permite ampliar el conocimiento sobre los factores que influyen en el desempeño laboral en contextos de alta presión, como los hospitales. Este tipo de investigación aporta al cuerpo de conocimiento existente sobre las ciencias del comportamiento en la salud y proporciona una base empírica para futuras intervenciones que mejoren tanto el bienestar del personal como los resultados clínicos. Asimismo, la investigación en esta área puede contribuir al desarrollo de políticas de recursos humanos que promuevan un entorno de trabajo más colaborativo.

Dentro de la realidad problemática, las relaciones interpersonales son cruciales en el desempeño de profesional de enfermería, como los demuestran los diversos estudios. Una comunicación interpersonal eficaz fomenta la motivación y la satisfacción en el trabajo, que son fundamentales para mejorar el desempeño de los enfermeros (Fauziah et al., 2019). Además, los desafíos en las relaciones interpersonales, particularmente en entornos de alto estrés, pueden obstaculizar el rendimiento y crear dilemas éticos. Además, las habilidades de comunicación de las enfermeras gestoras son cruciales para mantener la productividad y el desempleo del personal de enfermería (Ibrahim & Ahamat, 2020). En general, la interacción entre las relaciones interpersonales y el desempeño es vital en los entornos de enfermería, ya que permite mejorar la atención al paciente y la dinámica del lugar de trabajo.

Evaluar el desempeño laboral es revisar los resultados de manera formal, según Pérez (2021) se realiza periódicamente de forma interactiva para monitorear las habilidades y competencias de los trabajadores. (p. 2 - 3), en España Galdos y Huamán (2018), reconoce la importancia de profesionales de enfermería, sin embargo, presentan dificultades en su desempeño laboral, según Donoso y Padilla (2017) los enfermeros de mayor edad muestran mayores limitaciones y dificultades para interactuar, comunicarse y relacionarse de manera armónica con profesionales de enfermería jóvenes que causaban daño en las relaciones interpersonales y

perjudicaban el desempeño laboral con riesgo de no alcanzar los objetivos planteados, metas institucionales y a exposición a riesgos financieros y deterioro organizacional. (Donoso y Padilla, 2017, p. 16), las relaciones interpersonales forman parte del conocimiento sistemático que se establecen entre personas cuyo propósito es crear un ambiente laboral justo y productivo. (López, 2018, p. 20)

Ante lo mencionado se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024?

Por otro lado, se tiene las variables relaciones interpersonales se define conceptualmente, se establecen, se fortalecen y mantienen para satisfacer las necesidades; intercambiar sentimientos en grupos de convivencia, expresar conocimientos y experiencias entre personas (Quintero, 2018, p. 18). En la definición operacional se interpreta como el intercambio de sentimientos entre personas con habilidades comunicativas, actitudes sociales y trato mediante valores. (Cebrián, 2020, párr.5) fue medido a través de la escala de evaluación de las relaciones interpersonales en escala ordinal de la siguiente manera: Favorable: de 57- 72 pts., mediamente favorable: de 41 – 56 pts. y desfavorable: de 24 a 40 pts.

Mientras, la variable desempeño laboral se define conceptualmente como la calidad y eficacia del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización con ventaja competitiva (Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020, p, 110). En la definición operacional, es la capacidad de una persona para desarrollar actividades y desempeño contextual de acuerdo a su perfil (Ordoñez, 2020, parr.1 - 2), será medido a través de la rúbrica de desempeño laboral en escala ordinal de la siguiente manera: Bueno de 30 – 40 puntos, regular de 19 – 29 puntos y deficiente de 8 – 18 puntos.

Se tiene la hipótesis,  $H_1$ : Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con el desempeño laboral en profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024. Y  $H_0$ : Las relaciones interpersonales no tienen una relación significativa con el desempeño laboral en profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024.

Por último, se tiene el objetivo general: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024. Dentro de los objetivos específicos: (1) Identificar las relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024. (2) Estimar el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024. (3) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024.

## METODOLOGÍA

### Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

De acuerdo a su enfoque es cuantitativo, por su alcance es relacional (Hernández y Mendoza, 2018).

#### Diseño de investigación

El diseño que se uso fue no experimental transeccional correlacional (Hernández y Mendoza, 2018) el investigador solo tiene el propósito de observar las variables donde no se manipulo, la recolección de la información se realizó en un determinado momento, para luego conocer la relación significativa de las variables. Según Sánchez- Carlessi (2016) es de diseño descriptivo correlacional presentando el siguiente esquema:

#### Diseño:

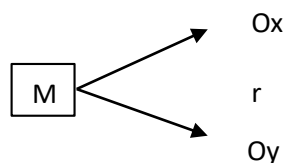
#### Donde:

**M<sub>1</sub>**: Muestra de sujeto.

**O<sub>x</sub>**: Desempeño laboral.

**r**: Índice de correlación

**O<sub>y</sub>**: Relaciones interpersonales



#### Población y muestra

La población muestral (censal) fue de 44 profesionales de enfermería del Hospital Pomabamba, donde el tipo de muestreo fue el probabilístico simple sometido por el investigador (Cohen y Gómez, 2019).

#### Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería, que aceptaron voluntariamente responder el instrumento mediante un cuestionario, que presentaron su carnet de vacunación con 4 dosis, sin signos y síntomas a SARS-CoV-2 y que cumplan las medidas de bioseguridad, doble mascarilla quirúrgica o N-95, protector facial, distanciamiento social.

#### Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería, que no aceptaron voluntariamente responder el instrumento mediante un cuestionario, que no presenten su carnet de vacunación con 4 dosis, con signos y síntomas a SARS-CoV-2 y que no cumplan las medidas de bioseguridad, doble mascarilla quirúrgica o N-95, protector facial, ni distanciamiento social.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

### **Técnicas e instrumentos.**

La técnica de estudio fue una encuesta (Hernández y Mendoza, 2018), teniendo como instrumentos los siguientes:

### **Escala de evaluación de relaciones interpersonales en el profesional de enfermería**

El instrumento fue elaborado por Espinoza Marquina (2010) consta de 24 ítems los cuales está estructurado en tres dimensiones, comunicación, actitudes y trato, los cuales consta de 16, los cuales serán evaluados en escala Likert de 3 alternativas Siempre (S), A veces (A), Nunca (N)

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad</li> <li>- Agudeza</li> <li>- Receptividad</li> <li>- Estimulo</li> <li>- Uso del silencio</li> <li>- Preparación Cuidadosa</li> <li>- Asertividad</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto</li> <li>- Comprensión empática</li> <li>- Solidaridad</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Cooperación</li> <li>- compañerismo</li> </ul>	8,9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19
Trato	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buenos modales</li> <li>- Amabilidad</li> <li>- Cortesía</li> </ul>	20,21,22,23,24

De este modo, la valoración final de las relaciones interpersonales de la enfermera es:

Favorable	1. De 57- 72 pts.
Mediamente favorable:	2. De 41 – 56 pts
Desfavorable:	3. De 24 a 40 pts.

### **Rubrica de desempeño laboral en personal sanitario**

El instrumento elaborado por MINSA por medio de la RM N° 626-2008-MINSA, con el propósito de evaluar el desempeño profesional del área de salud, distribuido en 8 dimensiones

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
1. Planificación.	Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio. Capacidad para calificar al personal a su cargo. Habilidad para racionalizar los recursos	1,2,3,4,5
2. Responsabilidad	Compromiso con el cumplimiento oportuno y adecuado de las funciones encomendadas	1,2,3,4,5
3. Iniciativa.	Grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión. Generación de nuevas soluciones (originalidad) ante problemas de trabajo	1,2,3,4,5,
4. Oportunidad.	Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados	1,2,3,4,5
5. Calidad de trabajo.	Incidencia de aciertos y errores. Consistencia de precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	1,2,3,4,5,
6. Confiabilidad y discreción.	Uso adecuado de la información que por el puesto debe conocer y guardar reserva.	1,2,3,4,5
7. Relaciones interpersonales.	Interrelación personal. Adaptación al trabajo en equipo.	1,2,3,4,5
8. Cumplimiento de normas	Cumplimiento de normas institucionales (Directivas, Procedimientos, entre otros)	1,2,3,4,5

Cada dimensión representa 1 ítem, de los cuales se clasifican en 5 niveles valorativos que proceden de la siguiente manera:

Nivel valorativo V	Nivel valorativo IV	Nivel valorativo III	Nivel valorativo II	Nivel valorativo I
5 puntos	4 puntos.	3 puntos.	2 puntos.	1 punto.

De este modo, la valoración final del desempeño de la enfermera será:

1. Bueno: de 30 – 40 puntos.
2. Regular: de 19 – 29 puntos.
3. Deficiente: de 8 – 18 puntos.

## **Control de calidad de los instrumentos**

### **Validez y confiabilidad**

#### **Escala de evaluación de relaciones interpersonales en el profesional de enfermería**

La valides, del instrumento ha sido ampliamente utilizado en el profesional de enfermería a nivel nacional y local, en el 2023 fue validado en el estudio López Aparcana en profesionales de enfermería del MINSA y en el 2018 por Campuzano Carbajal en su estudio Chanchamayo a profesionales de enfermería ampliamente utilizado y valido desde el 2010. La Confiabilidad, fue dada por López Aparcana (2018) realizó prueba piloto de 25 personas donde la confiabilidad fue de 0,927 siendo aceptable el instrumento para recolectar la información.

#### **Desempeño laboral del enfermero**

Fue validado por expertos de la Dirección de Calidad del MINSA y aprobado por la norma técnica N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Desempeño y Conducta Laboral". Dentro de la confiabilidad fue realizado por Chacón Varillas (2022) en una prueba piloto de 20 profesionales de enfermería, donde se tuvo un valor de Alfa de Crombach 0,84 siendo esto confiable para la ejecución del instrumento en el estudio.

Se realizó la solicitud del permiso para la ejecución del estudio a l directos del Hospital Pomabamba, la obtención de la información se realizó de manera presencial

con el apoyo de la coordinadora de enfermería, donde el tiempo para contestar el cuestionario fue de 40 minutos.

### **Procesamiento y análisis de la información**

En el procesamiento de la información se realizó de una forma donde se usó la observación analítica y descriptiva, deductivo – inductivo de acuerdo con los puntajes establecidos en la baremacion conforme a los objetivos propuestos, donde se tiene el propósito central contrastar la hipótesis (Glandia, et al 2017), los resultados obtenidos permitieron la estructuración de la conclusión general y específicas establecidos por los objetivos, posteriormente se estableció las recomendaciones.

## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024*

<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Favorable	32	72,7
Medianamente favorable	12	27,3
Desfavorable	0	0,0
Total	44	100,0

Fuente: Cuestionario de relaciones interpersonales, aplicado al profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba,

### **Interpretación:**

En la tabla 1, se puede observar que de 44 profesionales de enfermería el 72,7% percibieron relaciones interpersonales favorables y el 27,3% medianamente favorables

**Tabla 2**

*Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024*

<b>Desempeño laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bueno	23	52,3
Regular	21	47,7
Deficiente	0	0,0
Total	44	100,0

Fuente: Cuestionario de desempeño laboral, aplicado al profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba,

**Interpretación:**

En la tabla 2, se puede observar que de 44 profesionales de enfermería el 52,3% presentaron desempeño laboral bueno y el 47,7% nivel regular.

### Tablas 3

*Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024*

Desempeño laboral	Relaciones interpersonales					
	Favorable		Medianamente favorable		Total	
	N	%	N	%	N	%
Bueno	17	53,1%	6	50,0%	23	52,3%
Regular	15	46,9%	6	50,0%	21	47,7%
Total	32	100,0%	12	100,0%	44	100,0%

X<sup>2</sup>: 0,034    df: 1    p: 0,853 (p > 0.05) No Significativo

#### Interpretación:

En la tabla 3, se aprecia que del 100% de profesionales de enfermería con relaciones interpersonales favorables el 53,1% presenta un buen desempeño laboral, de igual manera, el 50% de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales medianamente favorables presenta un buen desempeño laboral, la prueba no paramétrica del chi cuadrado indica que no existe relación entre las variables de estudio

## Resultados inferenciales

### 1. Formulación de la hipótesis

#### Hipótesis general

**Hi:** Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con el desempeño laboral en profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024.

**Ho:** Las relaciones interpersonales no tienen una relación significativa con el desempeño laboral en profesional de enfermería del Hospital de Pomabamba, 2024.

### 2. Elección del nivel de significancia

Nivel de confianza = 95% (0.95)

Nivel de significancia:  $\alpha=0.05$

### 3. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones	,138	44	,034	,922	44	,005
Desempeño	,153	44	,012	,974	44	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

Si $n > 50$ se considera Kolmogorov-Smirnov Si $n \leq 50$ se considera Shapiro-Wilk	Sí $p < 0.05$ la distribución no es normal, Sí $p > 0.05$ la distribución es normal.
---	---

Los valores  $p$  (Sig) de las variables en estudio para ambas pruebas son inferiores a 0,05, lo que significa que no existe distribución normal, en tal sentido, se debe evaluar a través de pruebas no paramétricas.

### 4. Establecer una regla de decisión

Si el valor de  $p < \alpha$ ,  $H_0$  se rechaza

Si el valor de  $p > \alpha$ ,  $H_0$  se acepta

**$p = 0.10$** , tenemos alguna evidencia que  $H_0$  no es verdadera.

**$p = 0.05$** , tenemos fuerte evidencia que  $H_0$  no es verdadera.

**$p = 0.01$** , tenemos muy fuerte evidencia que  $H_0$  no es verdadera.

$p = 0.001$ , tenemos una extremadamente fuerte evidencia que  $H_0$  no es verdadera.

### 5. Seleccionar el estadístico de prueba a aplicar

Se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman

### 6. Correlación

**Tabla 4**

*Correlación de Rho Spearman entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería*

		<b>Correlaciones</b>		
			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	-0,012
		Sig. (bilateral)	.	,940
		N	44	44
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-0,012	1,000
		Sig. (bilateral)	,940	.
		N	44	44

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

En la tabla 5, se realizó la prueba de Rho Spearman para contrastar la hipótesis, donde se tuvo una correlación positiva moderada de Rho: -0,012 lo cual indica que no existe relación estadística entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, , el valor de significancia fue de  $p: 0,940$  siendo este mayor que 0.05 lo cual se aceptó la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, concluyendo que no existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Hoy en día las relaciones interpersonales son fundamentales en el ámbito de la salud, especialmente para los profesionales de enfermería, quienes están en contacto directo con pacientes, familiares y otros miembros del equipo de salud. Estas relaciones no solo influyen en la calidad del cuidado proporcionado, sino también en el ambiente laboral y en la eficacia del trabajo en equipo. Mientras, el desempeño laboral de los profesionales de enfermería está estrechamente vinculado a la calidad de las relaciones interpersonales que establecen en su entorno de trabajo, donde la interacción efectiva con colegas, supervisores y otros profesionales de la salud mejora la cooperación y coordinación dentro de los equipos de trabajo, lo que se traduce en un mejor manejo de los pacientes y en un entorno de trabajo más armonioso.

En relación con el objetivo específico 1, se evaluó las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería del Hospital de Pomabamba, donde la mayoría presentó relaciones interpersonales favorables y el 27,3% medianamente favorable.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Gutarra (2024) manifestó que el 77,1% de los profesionales de enfermería refirieron que existe una relación interpersonal favorable. Mientras, López (2023) concluyó en su estudio que el 40,5% de los enfermeros percibieron relaciones interpersonales favorables. Así mismo, Carhuavilca (2023) reportó que el 60,0% de las enfermeras manifestaron favorables relaciones interpersonales dentro del trabajo. Difieren del estudio de Aguilar y Huamaní (2021) en su investigación concluyó que el 61,7% del personal de enfermería percibieron desfavorable relación interpersonal en su servicio.

En el estudio se puede observar que la mayoría de los profesionales de enfermería percibieron que dentro de su centro laboral existe buenas relaciones interpersonales, esto se debe a que muchas de ellas se comunican de manera eficaz, cuando ha existido discusión, las colegas se muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor, escuchan de manera activa y colaboran de manera respetuosa con sus compañeros, dado que al tener algo que decir

las colegas escuchan sin mostrar incomodidad. Además, su rol en la atención directa al paciente les permite desarrollar habilidades de trabajo en equipo y adaptabilidad, lo que facilita la coordinación con otros profesionales de la salud y contribuye a un clima laboral positivo y de apoyo mutuo.

Por eso, las relaciones interpersonales para Larios y Quispe (2017) es un fenómeno inherente que establece una socialización de interacción en la vida de los individuos para mantener una relación eficiente ya la vez terapéutica (p.15), Las relaciones interpersonales positivas desarrollan buena convivencia social para Cuenca (2020) fortalece la parte psicológica y emocional, además, del soporte de apoyo mutuo entre personas dentro de su convivencia ambiental y laboral, es necesario que la buena comunicación e información sea oportuna y pertinente, tener respeto haciendo contacto visual con la persona que interactuamos, mostrar empatía, además, de un lenguaje claro, sencillo y armónico. (párr. 4 - 5), Para Salazar (2019) las relaciones interpersonales presentan intercambio de información entre personas, en un ambiente favorables expresan sentimientos, actitudes y conductas que estimulan armonía y estabilidad (p. 7-8).

En relación con el objetivo específico 2, se evaluó las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería del Hospital de Pomabamba, donde más de la mitad presentaron buen desempeño y el 47,7% nivel regular.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Gutarra (2024) concluyo que el 80,0% de los profesionales de enfermería presentaron desempeño laboral de nivel bueno. Mientras, Flores y Valencia (2021) en su investigación se encontró que el 96.70% de los enfermeros tuvieron desempeño bueno.

Difieren del estudio de Aguilar y Alpaca (2021) manifestaron que el 60,20% del personal de enfermería reportaron deficiente desempeño laboral. Por otro lado, Bustamante (2021) en su investigación refirió que el 78,0% de los profesionales de enfermería reportaron buen desempeño laboral.

En el estudio se puede observar que más de la mitad de los profesionales de enfermería de un Hospital de Pomabamba reportaron buen desempeño laboral, esto se debe a que debe tener alta capacitación y habilidades interpersonales ofreciendo un

cuidado de calidad, presentan capacidad de trabajo en equipo, liderazgo en el ámbito sanitario y manejo adecuado de situaciones de estrés contribuyen a un desempeño eficiente entre otros lo que hace que los profesionales de enfermería sean esenciales en cualquier equipo de salud.

Por eso, el desempeño laboral abarca las características de cada individuo según Ferreyra (2021) es inherente a la pericia, técnica y la experiencia en el desarrollo de los procesos que constituye el medio estratégico para alcanzar los objetivos. (p. 33), según Tocancipá (2020) el desempeño se ve involucrado de manera positiva o negativa por el nivel de académico y perfeccionamiento alcanzado, el trabajo desarrollado y sobre carga laboral, tipo de contrato laboral, nivel remunerativo o no remunerativo, reconocimiento de los logros alcanzados, y por las diversas situaciones que pueden ser simples y/o complejas presentes que han sido solucionadas (p. 3 - 5).

El desempeño laboral en enfermería es un aspecto multifacético que abarca diversas dimensiones que garantizan la efectividad en el ejercicio profesional, el bienestar del paciente y el correcto funcionamiento del equipo de salud (Ministerio de Salud, 2020).

En relación con el objetivo específico 3, se evaluó la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en 44 profesionales de enfermería de un Hospital de Pomabamba, donde el 38,6% presentaron desempeño laboral de nivel bueno y relaciones interpersonales de nivel bueno.

Por otro lado, para contrastar la hipótesis de investigación se tuvo una correlación negativa muy bajo  $Rho: -0,012$  y un valor de significancia de  $p: 0,940$  lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula, concluyendo que no existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

Estos resultados tienen similitud con el estudio de Gutarra (2024), López (2023), Carhuavilca (2023), Ustua (2022), Aguilar y Huamaní (2021), Gastañadui (2020) concluyeron en sus estudios que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería.

Por eso, las relaciones interpersonales positivas desarrollan buena convivencia social para Cuenca (2020) fortalece la parte psicológica y emocional, además, del soporte de apoyo mutuo entre personas dentro de su convivencia ambiental y laboral, es necesario que la buena comunicación e información sea oportuna y pertinente (párr. 4 - 5). Mientras, la importancia del desempeño laboral radica en las medidas relevantes de sus capacidades para la adaptación y cumplimiento en el desarrollo de las actividades que contribuyen al trabajo en equipo, ventajas y aprovechamiento para la institución para Espinoza, Gibert y Oria (2016) se conceptualizada como el uso de técnicas en el quehacer diario de la labor profesional, de manera administrativa son las diferentes formas de evaluar el desempeño laboral.

## CONCLUSIONES

Se identificó que la mayoría de los profesionales de enfermería percibieron relaciones interpersonales de nivel bueno y el 27,3% regular.

Se identificó que un poco más de la mitad de los profesionales de enfermería presentaron desempeño laboral bueno y el 47,7% nivel regular.

Se determinó que al realizar la prueba de Rho Spearman se tuvo una correlación negativa muy bajo y un valor de significancia  $p: 0,940$ , lo cual se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula, concluyendo que no existe relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería.

## **RECOMENDACIONES**

El hospital debe invertir de manera continua en la formación del profesional de enfermería en participar en cursos, talleres o congresos médicos, así como fomentar la especialización en áreas específicas de la salud, contribuye a su crecimiento profesional y les permite estar al tanto de los últimos avances en la práctica clínica

El jefe de enfermería debe fomentar reuniones regulares, establecer canales de comunicación efectivos y promover la retroalimentación constructiva puede ayudar a reducir malentendidos y mejorar la colaboración. Además, un equipo de trabajo cohesionado en mejorar la atención y reducir el estrés dentro del trabajo, teniendo una satisfacción en enfermería.

El Hospital debe implementar programas de apoyo psicológico, como sesiones de terapia o coaching, y promover el equilibrio entre la vida personal y profesional. Además, proporcionar espacios para el descanso y el autocuidado, así como flexibilizar los horarios de trabajo cuando sea posible, son medidas clave para mantener un equipo motivado, saludable y con un alto nivel de desempeño

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradecer a Dios por guiar mi vida por el buen camino, a mis padres y abuelos por estar en cada momento de mi vida.

A mi hija por ser el motivo de seguir cumpliendo con mis metas profesionales; así mismo a mis docentes de la escuela profesional de enfermería por brindar su conocimiento para formarme como profesional de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, D., y Alpaca, F. (2021). *Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020*. Recuperado de [http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117\\_43248442\\_T%20T117\\_43739383\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Aguilar, G., y Huamaní, M. (2021). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5634>
- Alvarado, L., Sánchez, M. y Romero, D. (2019). *Actitud y cuidado empático en la práctica de enfermería*.
- Apaza, B., y Cjuro, F. (2018). *Comunicación terapéutica y satisfacción de necesidades en usuarios del área de observación del servicio de emergencia del Hospital Honorio Delgado. Arequipa -2018*. Recuperado de <https://1library.co/document/z1d54n8z-comunicacion-terapeutica-satisfaccion-necesidades-observacion-servicio-emergencia-hospital.html>
- Arana, J., y Aranda, M. (2019). *Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.14414/11740>
- Astres, M., Cruz, A., Branco, A., y Pillon, S. (2021). *Comunicación y relaciones interpersonales entre trabajadores de la salud en la pandemia COVID-19*. Recuperado de <https://ciberindex.com/index.php/cc/article/view/601072cc>
- Atuncar, E. (2020). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos cardiovasculares del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja 2017*. Recuperado de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6490/atuncar\\_tej.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6490/atuncar_tej.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Aydogdu, ALF (2024). Relaciones interpersonales del equipo de enfermería en el entorno laboral según los estudiantes de enfermería: un estudio cualitativo. *Nurse Education in Practice* , 74 , 103861. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103861>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Revista de Investigación Valor Agregado. Volumen 7, Número 1, 2020, páginas 109-121.
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. Disponible en [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bruno, L., y Pusari, E. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD, Lima; 2019*. Recuperado de [http://lareferencia.org/vufind/Record/PE\\_ac62ce5bac0d07c8669ab8f9372a2159](http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_ac62ce5bac0d07c8669ab8f9372a2159)
- Cabrera, J. (2021). *Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS*. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
- Cancino, C., y Chauca, M. (2021). *Habilidades sociales y relaciones interpersonales en internas de enfermería, UNSA 2020*. (tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa)
- Carhuavilca, YH *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023* (Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo) Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126940>
- Ccoscco, A. (2020). *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima – 2020*. Recuperado de [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4829/T061\\_70076642\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cebrián, C. (2019). *Las claves de la comunicación interpersonal*. Recuperado de <https://www.unir.net/salud/revista/las-claves-de-la-comunicacion-interpersonal/>
- Chuchuca, J., y Mora, A. (2020). *El estrés laboral y el impacto en el desempeño del personal en el Hospital Aida León de Rodríguez Lara. Girón-Azuay junio-noviembre 2020*. Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19734/1/UPS-CT008939.pdf>
- Chumpitaz, M. (2017). *Relaciones interpersonales enfermera-paciente en dos hospitales públicos de Lima, 2017*. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21805/Chumpitaz\\_VMDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21805/Chumpitaz_VMDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cohen, N., y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. (1ª. ed.). Buenos Aires: Teseo.
- Cordero, E., García, J., Romero, G, Flores, L., y Trejo, J. (2019). *Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel*. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2019/eim192e.pdf>
- Cuenca, B. (2020). *Relaciones interpersonales entre el personal de enfermería y familiares de pacientes hospitalizados: Una revisión de la literatura*. Recuperado de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/relaciones-interpersonales-entre-el-personal-de-enfermeria-y-familiares-de-pacientes-hospitalizados-una-revision-de-la-literatura/>
- Cruz, C. A. (2023). *Relaciones interpersonales y motivación laboral del personal de enfermería en el hospital regional de Huacho, 2021*. (Tesis para título profesional, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.14067/7381>
- Donoso, R., y Padilla, H. (2017). *Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del Servicio de Maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General*

- Latacunga. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6042>.
- Enrique, A., y Rodríguez, R. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional "San Pedro" Departamento de Usulután, febrero a septiembre 2019*. Recuperado de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
- Espinoza, A. (2017). *Conductas Productivas y contra Productivas en las Organizaciones*. Recuperado de <https://www.clubensayos.com/Tecnolog%C3%ADa/Conductas-Productivas-y-contra-Productivas-en-las-Organizaciones/4118143.html>
- Espinoza, A., Gibert, M., y Oria, M. (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. Disponible en [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192016000100011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011)
- Fernández, M., & Ruiz, L. (2020). *La planificación en enfermería: Un componente clave del cuidado profesional*. Gestion
- Ferreira, J. (2021). *Capacitación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de una Clínica Privada – Lima 2020*. Recuperado de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4528/M-ENF-T030\\_40753590\\_M%20%20%20FERREYRA%20CHUMPITAZ%20DE%20ROSADO%20JACQUELINE%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4528/M-ENF-T030_40753590_M%20%20%20FERREYRA%20CHUMPITAZ%20DE%20ROSADO%20JACQUELINE%20DEL%20CARMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fuentes, E. (2022). *Estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital II-1 Moyobamba, 2021*. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6638/Elva%20FUENTES%20CUBAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, M., y Valencia, E. (2021). *Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa-Lima 2020*. Recuperado de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4502/M-ENF->

T030\_46198096\_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galdos, A., y Huamán, L. (2018). *Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa 2017*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5364/ENgalla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, P. (2020). *Habilidades interpersonales en la enfermería: Clave para la atención centrada en el paciente*.

Gastañadui, E. (2020). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una Unidad Médico Legal de Lima, 2020*. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8187/Gasta%C3%B1adu%C3%AD%20Rebaza%20Ernaldo%20Efra%C3%ADn.pdf?sequence=1>

Glandia, C., et al. (2017). *Metodología de la investigación: estrategias de indagación I*. (1ª. ed.). Buenos Aires: Estudios Sociológicos Editora.

Gómez, M., & Pérez, J. (2021). *El buen trato y su impacto en la satisfacción del paciente hospitalizado*. Humano

Gutarra Gallardo, M. R. (2024). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes  
Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/7430>

Handris; Ridwan, M; Indahlestari, WOD y Nurhalisa. (2023). La influencia del entorno de trabajo, el liderazgo y la motivación en el desempeño de las enfermeras en el Hospital Hati Mulia. *Revista internacional de gestión y educación en desarrollo humano*, 3 (03), 957–965. Recuperado de <https://ijmehd.com/index.php/ijmehd/article/view/246>

Hernández., R, y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas de cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª. ed.). México: McGrawHill Interamericana Editores S.A.

- Herrera, G., & Rodríguez, F. (2019). *Evaluación de la calidad del trabajo en enfermería: Una revisión crítica*.
- Jiménez, A., y Echeverría, S. (2021). *Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería*. Recuperado de DOI: [https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.32.2.177-191](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191)
- Junco, S. (2020). *Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo*. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15812>
- Kartianah, E. M., Adam, M., & Zunaidah, Z. (2024). The Influence Of Interpersonal Communication And Supervision On Nursing Performance And Motivation As Intervening Variables In The Infatient Installation Of Sekayu Hospital. *International Journal of Health Engineering and Technology (IJHET)*, 2(5). Recuperado de: <https://doi.org/10.55227/ijhet.v2i5.186>
- Larios, B., y Quispe, M. (2017). *Relación interpersonal enfermera - paciente en centro quirúrgico según la teoría de Hildergard Peplau en un Hospital Nacional abril 2016 - abril 2017*. Recuperado de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/817/Relacion\\_LariosHerrera\\_Betzabeth.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/817/Relacion_LariosHerrera_Betzabeth.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Lobo, B. (2018). *Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, agosto - noviembre 2017*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Loja, R. (2021). *Desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2019*. Recuperado de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2390/Loja%20Rojas%20Rafael.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez Aparcana, F. E. (2023). *Relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital del MINSA, 2023*. (tesis de

- Maestría, Universidad Cesar Vallejo) recuperado de:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/135114>
- López, E., & Díaz, R. (2019). *El cumplimiento de normas en la enfermería: Importancia y desafíos*. Derecho.
- López, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017*. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24456/L%C3%B3pez\\_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24456/L%C3%B3pez_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manrique, M., y Rodríguez, S. (2017). *Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Miralles, L., y Carrera, R. (2021). *El inicio de las relaciones interpersonales*. Recuperado de <https://orientacionpsicologica.es/el-inicio-de-las-relaciones-interpersonales/>
- Monge, J. (2017). *Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/323342495.pdf>
- Muñoz. M. (2020). *Salario emocional en el desempeño laboral del personal de enfermería: Caso del Área de Emergencia de un Hospital Público de la Provincia de los Ríos*. Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5180>
- Muñoz, A. (2018). *La responsabilidad profesional en enfermería: Reflexiones sobre el compromiso ético*.
- Ordoñez, J. (2020). *Concepto del desempeño laboral*. Recuperado de <https://expresionylibertadusat.blogspot.com/2020/11/concepto-del-desempeno-laboral.html>

- Panduro, P., Sihuan, L., y Yupanqui, C. (2018). *Relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en enfermeros de Centro Quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia* 2018. Recuperado de [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones\\_PanduroRuiz\\_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones_PanduroRuiz_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, N. (2020). *Relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas entre los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2019*. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7230/P%C3%A9rez%20Soto%20Neydi%20Liset.pdf?sequence=1>
- Pérez, O. (2021). *¿Cómo se beneficia tu empresa al implementar una evaluación de desempeño laboral?*. Recuperado de <https://blog.peplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Quintero, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano y valores*. Recuperado de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/972/CCA-spa-2018-Relaciones\\_interpersonales\\_y\\_desarrollo\\_humano\\_y\\_valores.pdf;jsessionid=8E942EE3E617A30F3247482AEE1EC0F0?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/972/CCA-spa-2018-Relaciones_interpersonales_y_desarrollo_humano_y_valores.pdf;jsessionid=8E942EE3E617A30F3247482AEE1EC0F0?sequence=1)
- Raeissi, P., Zandian, H., Mirzarahimy, T., Delavari, S., Moghadam, TZ, & Rahimi, G. (2024). Relación entre las habilidades de comunicación y la inteligencia emocional entre enfermeras. *Nursing Management*, 31 (4). Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.7748/nm.2019.e1820>

- Ramírez, P., y Müggenburg, C. (2015). *Relaciones personales entre la enfermera y el paciente*. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v12n3/1665-7063-eu-12-03-00134.pdf>
- Ramos, R., y Tunco, Y. (2018). *Calidad del cuidado enfermero y relaciones interpersonales en el servicio de emergencia del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2017*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8222/ENSractorf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Revolledo, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú.
- Rivas, M. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018*. Recuperado de [http://lareferencia.org/vufind/Record/PE\\_0f29835aed5d0e185e1fb47fda8a484d](http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_0f29835aed5d0e185e1fb47fda8a484d)
- Rojas, L. (2021). *Relación entre estrés laboral y el desempeño profesional de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lima Metropolitana, 2021*. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:s70Dc39x9UoJ:https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/687/ROJAS%2520GARCIA%2520LUZ%2520VIOLETA-%2520T.%2520ACADEMICO.pdf%3Fsequence%3D3%26isAllowed%3Dy+%&cd=60&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Saimi, S., Khalik, L., Menap, M., y Hidayati, F. (2024). La importancia de la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de las enfermeras en un hospital psiquiátrico. *Journal of Midwifery and Nursing*, 6 (1), 201-208. Recuperado de: <https://doi.org/10.35335/jmn.v6i1.4659>
- Salazar, G. (2019). *Relaciones interpersonales del profesional de enfermería asociado al clima organizacional en el Hospital Distrital Jerusalén La*

*Esperanza* 2019. Recuperado de  
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5946/1/RE\\_ENF\\_E\\_GHIZIS.SALAZAR\\_RELACIONES.INTERPERSONALES\\_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5946/1/RE_ENF_E_GHIZIS.SALAZAR_RELACIONES.INTERPERSONALES_DATOS.PDF)

Sánchez, R., & López, M. (2020). *La oportunidad en la atención de enfermería: Estrategias para una intervención temprana.*

Talavera, J., & Gómez, N. (2019). *Iniciativa y respuesta rápida en situaciones de emergencia: El rol del enfermero.*

Tataje Ormeño, W. J. (2020). *Características de las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ica enero 2018.* (Tesis de licenciatura, Universidad Privada San Juan Bautista) Recuperado de:  
<http://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/upsjb/2872>

Tocancipá, M. (2020). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.* Recuperado de  
<https://repositorio.juanncorpas.edu.co/bitstream/handle/001/60/33-45%20Factores%20que%20influyen%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Travezaño, S. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Médico Municipal de Jesús María - cuarto trimestre 2020.* Disponible en  
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Brigit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>

Ustua, E. (2022). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el Centro de Salud de Curahuasi – 2017.* Recuperado de  
[https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6379/253T20221011\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6379/253T20221011_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Valencia, C (2021). *Relaciones interpersonales y calidad del cuidado enfermero en pacientes con covid-19 que acuden al servicio de emergencia, de la Clínica Jesús del Norte, Lima – 2021*. Recuperado de [http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5380/T061\\_72426008\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5380/T061_72426008_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, Y. (2018). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2018*. Recuperado de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11586/Tesis\\_60080.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11586/Tesis_60080.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vásquez, L. (2015). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/863/vasquez\\_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/863/vasquez_jl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, M., y Castillo, R. (2020) *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga. Ecuador*. Recuperado de <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Venturo, D. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019*. Universidad Peruana Unión. Perú.
- Villachica, N. (2018). *Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2016*. Recuperado de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2420/T033\\_42120022\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2420/T033_42120022_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Von, K. (2019). *La importancia del manejo emocional en nuestras relaciones interpersonales*. Recuperado de <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Nuestra-U/La-importancia-del-manejo-emocional-en-nuestras-re/>

**Anexo**

**1. Matriz de operacionalización de variables**

**Variable 1: Relaciones interpersonales**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>
Relaciones interpersonales	Se establecen y mantienen para satisfacer las necesidades; intercambiar sentimientos, conocimientos y experiencias entre personas. (Quintero, 2018, p. 18)	Intercambio de sentimientos con habilidades comunicativas, actitudes sociales y trato mediante valores. (Cebrián, 2020, párr.6)	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad</li> <li>- Agudeza</li> <li>- Receptividad</li> <li>- Estimulo</li> <li>- Uso del silencio</li> <li>- Preparación Cuidadosa</li> <li>- Asertividad</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto</li> <li>- Comprensión empática</li> <li>- Solidaridad</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Cooperación</li> <li>- compañerismo</li> </ul>	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19	Ordinal
			Trato	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buenos modales</li> <li>- Amabilidad</li> <li>- Cortesía</li> </ul>	20,21,22,23,24	Ordinal

## Variable 2: Desempeño

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Calidad y eficacia del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización con ventaja competitiva. (Bautista, Cienfuegos y Aguilar, 2020, p, 110)	Capacidad de una persona para desarrollar actividades y desempeño contextual de acuerdo a su perfil. (Ordoñez, 2020, parr.1)	Planificación.	Capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio. Capacidad para calificar al personal a su cargo. Habilidad para racionalizar los recursos	1,2,3,4,5	Ordinal
			Responsabilidad	Compromiso con el cumplimiento oportuno y adecuado de las funciones encomendadas	1,2,3,4,5	
			Iniciativa.	Grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión. Generación de nuevas soluciones (originalidad) ante problemas de trabajo	1,2,3,4,5,	
			Oportunidad.	Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados	1,2,3,4,5	
			Calidad de trabajo.	Incidencia de aciertos y errores. Consistencia de precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	1,2,3,4,5,	
			Confiabilidad y discreción.	Uso adecuado de la información que por el puesto debe conocer y guardar reserva.	1,2,3,4,5	
			Relaciones interpersonales.	Interrelación personal. Adaptación al trabajo en equipo.	1,2,3,4,5	
			Cumplimiento de normas	Cumplimiento de normas institucionales (Directivas, Procedimientos, entre otros)	1,2,3,4,5	

## 2. Matriz de consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cómo es la relación entre el desempeño laboral y relaciones interpersonales en personal de enfermería del Hospital de Pomabamba, agosto 2024?</p>	Desempeño laboral	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y relaciones interpersonales en personal de enfermería del Hospital de Pomabamba, agosto 2024.</p>	<p><b>H<sub>1</sub>:</b> El desempeño laboral tiene relación significativa con relaciones interpersonales en personal de enfermería del Hospital de Pomabamba, agosto 2024.</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> observacional sin intervención.</p> <p><b>Según finalidad</b> aplicada.</p> <p><b>Según su alcance</b> Descriptiva correlacional, no experimental, trasversal</p> <p><b>Población y muestra</b> población muestral (censal) de 47 profesionales de enfermería</p>
	Relaciones interpersonales	<p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la calidad comunicativa de las relaciones interpersonales en personal de enfermería del Hospital de Pomabamba, noviembre 2022. Precisar la relación que existe entre el desempeño laboral y las actitudes de las relaciones interpersonales en personal de enfermería del Hospital de Pomabamba, agosto 2024. Describir terminar la relación que existe entre el desempeño laboral y el trato de las relaciones interpersonales en personal de enfermería del Hospital de Pomabamba, agosto 2024.</p>	<p><b>H<sub>0</sub>:</b> El desempeño laboral no tiene relación significativa con relaciones interpersonales en personal de enfermería del Hospital de Pomabamba, noviembre 2022.</p>	

### Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

### PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERÍA



#### **PRESENTACIÓN:**

Estimado/a Enfermera/o, soy bachiller de enfermería de la Universidad San Pedro, en esta oportunidad recurro a su voluntad y a la vez hacerle llegar el presente cuestionario, cuyo objetivo será determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería en su institución de salud.

A continuación, tiene una serie de preguntas, sírvase marcar solo una alternativa, sus respuestas tienen carácter reservado y anonimato. Agradeciendo de antemano su colaboración y participación.

#### **I. Datos generales**

1. Edad: \_\_\_\_\_
2. Sexo: \_\_\_\_\_
3. Años de servicio: \_\_\_\_\_
4. Su mayor nivel académico alcanzado: \_\_\_\_\_

### **ESCALA DE EVALUACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Autor (Espinoza, 2010)

## Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de enunciados, seguido de una columna de cinco categorías: Siempre (S) A veces (A) Nunca (N)

Marque usted con una (x) según considere oportuno.

Ítems	Siempre	A veces	Nunca
<b>Calidad comunicativa</b>			
1. Al tener algo que decir mis colegas me escuchan sin mostrar incomodidad	3	2	1
2. Al conversar con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema			
3. Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor			
4. Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada (o) porque ellas (os) me dan fuerza para resolver el problema			
5. Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita			
6. Cuando un (a) colega de mi servicio no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendida			
7. En el caso de una discusión, algunas(os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos			
<b>Actitudes</b>			
8. Evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio			
9. Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas			
10. Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento			
11. Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incomodo			
12. Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir			
13. Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla			
14. Algunas enfermeras realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas			
15. Las colegas cumplen con todas las actividades asistenciales programadas para su turno			
16. El reporte es asumido con responsabilidad por la mayoría de las colegas			

17.Las enfermeras ayudan voluntariamente a su colega con sobrecargada de trabajo			
18.Cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados			
19.Existe celo profesional entre las colegas			
<b>Trato</b>			
20.Se observa antipatía entre las colegas del servicio			
21.Las enfermeras saludan amablemente al ingresar al servicio			
22.Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”			
23.Las colegas actúan con sencillez			
24.Algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos			

## RUBRICA DE DESEMPEÑO LABORAL

(Ministerio de Salud, 2008)

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	IV	V	I	II	III
<b>1. Planificación:</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.  <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.  <input type="checkbox"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.  <input type="checkbox"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.  <input type="checkbox"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.  <input type="checkbox"/>
<b>2. Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.  <input type="checkbox"/>	Cumple con responsabilidades las funciones encomendadas.  <input type="checkbox"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.  <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.  <input type="checkbox"/>	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones.  <input type="checkbox"/>
<b>3. Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros.  <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.  <input type="checkbox"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.  <input type="checkbox"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.  <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.  <input type="checkbox"/>
<b>4. Oportunidad:</b> Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución en los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.  <input type="checkbox"/>	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.  <input type="checkbox"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas.  <input type="checkbox"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.  <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.  <input type="checkbox"/>

<p><b>5. Calidad del Trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>La calidad del trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza debe ser revisado de manera permanente.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>
<p><b>6. Confiabilidad y Discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>
<p><b>7. Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>
<p><b>8. Cumplimiento de las Normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros).</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de estas.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>No cumple con las normas.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la institución.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>

## Anexo 4. Juicios de expertos. Validez

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS**

### Experto 1

#### I. Información general:

**Nombres y Apellidos del validador:** Rosales Márquez, Cinthia

**Fecha:** 15/10/24 **Especialidad:** Investigación científica

**Nombre del instrumento evaluado:** Escala de evaluación de las relaciones interpersonales

**Autor del instrumento:** López Goñe, Tania Cecilia

Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un  
Hospital Pomabamba – 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos y cualitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado el avance de la ciencia y calidad				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y claridad?			16		
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16		
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			16		
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción d teorías?			16		

<b>Sumatoria parcial</b>			64	102	
<b>Sumatoria total</b>			166		
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria total x0.005)</b>			0.83		

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

El cuestionario se encuentra apto para ser aplicado

**Calificación global:**

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00- 0,49	Validez nula
0,50-0,59	Validez muy baja
0,60- 0,69	Validez baja
0,70-0,79	Validez aceptable
0,80-0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{166} = \boxed{0.83}$$



**Cynthia Rosales Márquez**  
 Magister en Gestión de los Servicios  
 de la Salud  
 C E P 55488

**Firma del experto**

**Grado académico:** maestra en investigación científica e innovación

**DNI.** 44349605

## I. Información general:

**Nombres y Apellidos del validador:** Rosales Márquez, Cinthia

**Fecha:** 15/10/24 **Especialidad:** Investigación científica

**Nombre del instrumento evaluado:** Rubrica del desempeño laboral

**Autor del instrumento:** López Goñe, Tania Cecilia

Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un Hospital Pomabamba – 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente su opinión respecto a cada criterio formulado.

## II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos y cualitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado el avance de la ciencia y calidad				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y claridad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias respondan al propósito del estudio?			16		
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción d teorías?			16		
<b>Sumatoria parcial</b>				32	136	
<b>Sumatoria total</b>		168				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria total x0.005)</b>		0.84				

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El cuestionario se encuentra apto para ser aplicado

### Calificación global:

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00- 0,49	Validez nula
0,50-0,59	Validez muy baja
0,60- 0,69	Validez baja
0,70-0,79	Validez aceptable
0,80-0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{168} = \boxed{0.84}$$



**Cynthia Rosales Márquez**  
Magister en Gestión de los Servicios  
de la Salud  
C E P 55488

**Firma del experto**

**Grado académico:** maestra en investigación científica e innovación

**DNI.** 44349605

## Experto 2

### I. Información general:

**Nombres y Apellidos del validador:** Ñique Tapia Fanny Rocío

**Fecha:** 16/10/24 **Especialidad:** Salud pública

**Nombre del instrumento evaluado:** Escala de evaluación de las relaciones interpersonales

**Autor del instrumento:** López Goñe, Tania Cecilia

Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un Hospital Pomabamba – 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos y cualitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado el avance de la ciencia y calidad				18	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y claridad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias respondan al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción d teorías?				18	
<b>Sumatoria parcial</b>					176	
<b>Sumatoria total</b>		176				
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria total x0.005)</b>		0.88				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

Se recomienda aplicar prueba piloto<

**Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00- 0,49	Validez nula
0,50-0,59	Validez muy baja
0,60- 0,69	Validez baja
0,70-0,79	Validez aceptable
0,80-0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$



MG. Fanny Roso Rique Tabla

-----  
**Firma del experto**

**Grado:** Magíster en salud pública

**No colegiatura:** 35441

## I. Información general:

**Nombres y Apellidos del validador:** Ñique Tapia Fanny Rocío

**Fecha:** 16/10/24 **Especialidad:** Salud pública

**Nombre del instrumento evaluado:** Rubrica de desempeño laboral

**Autor del instrumento:** López Goñe, Tania Cecilia

Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un Hospital Pomabamba – 2024

El cual debe calificar con una valoración correspondiente su opinión respecto a cada criterio formulado.

## II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos y cualitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado el avance de la ciencia y calidad				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y claridad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción d teorías?				17	
<b>Sumatoria parcial</b>					170	
<b>Sumatoria total</b>					170	
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria total x0.005)</b>					0.85	

## Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Se recomienda aplicar prueba piloto<

**Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00- 0,49	Validez nula
0,50-0,59	Validez muy baja
0,60- 0,69	Validez baja
0,70-0,79	Validez aceptable
0,80-0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coefficiente de validez**

$$\boxed{170} = \boxed{0.85}$$



MG. Fanny Rocio Nique Tapia

-----  
**Firma del experto**

**Grado:** Magíster en salud pública

**Nº colegiatura:**



## **Anexo 6. Consentimiento informado**

### **PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN -ADULTOS-**

**Nivel de estudio** : Pregrado

#### **Introducción:**

Lo invito a participar del estudio de investigación denominado

#### **“Desempeño laboral y relaciones interpersonales en personal de enfermería del hospital de Pomabamba 2024”**

Este es un estudio desarrollado por: **López Goñe, Tania Cecilia** perteneciente a la  
Universidad San Pedro – SEDE/FILIAL Huaraz

El objetivo de esta investigación es:

#### **Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un Hospital Pomabamba – 2024**

El propósito será evaluar el desempeño laboral en profesionales de enfermería  
identificando el tipo de relaciones interpersonales

#### **Metodología:**

El tipo de investigación que se propone es una investigación un estudio observacional  
sin intervención, de acuerdo a su finalidad será una investigación aplicada y por su  
alcance una investigación descriptiva correlacional.

#### **Beneficios:**

No existe beneficio directo para usted por participar de este estudio. Sin embargo, se  
le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea  
conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en:  
las historias clínicas/ registros /base de datos de cada participante y de ser el caso se le  
recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

#### **Costos e incentivos:**

Usted no realizará ningún gasto por participar de este estudio

#### **Confidencialidad:**

Su información está protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**Consentimiento:**

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento

**Código de Participante** :

**Nombre** :

**Fecha** :

**Firma del Participante**

## Anexo 7. Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

### CARTA 015-2024-USP-EENF-D

A : Director del Hospital Apoyo Pomabamba  
Presente;

ASUNTO : PRESENTACIÓN DE ESTUDIANTE PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

FECHA : Pomabamba, 12 de setiembre del 2024

Me es grato dirigirme a Ud., con la finalidad de saludarlo cordialmente a nombre del programa de estudios de enfermería, de la facultad Ciencias de la Salud – USP y a la vez que me permito solicitar a su representada lo siguiente:

El cumplimiento del plan curricular del programa de estudios de enfermería la estudiante de esta casa superior de estudios, vienen desarrollando el proyecto de investigación denominado RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL POMABAMBA – 2024, para ejecutar su investigación, aplicación de instrumentos de investigación y obtener información de estricto uso académico. Para tal efecto la estudiante, ha considerado la institución que usted dirige. Por la cual solicito brinde las facilidades del caso a fin de completar la formación de nuestra estudiante en el desarrollo de la investigación del trabajo que presenta. Se detalla:

Apellidos y nombres	Código	Número de DNI	Programa	Nº celular	Periodo
López Goñe Tania Cecilia	1415100156	71596701	Enfermería	955488326	15/09/24 al 15/10/24

Agradeceré brindar la oportunidad a nuestra estudiante.

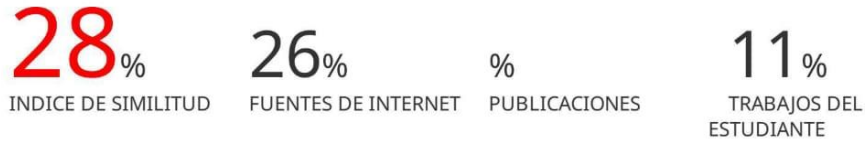
ATENTAMENTE

  
Dr. Apolito Sánchez Valera  
DIRECTOR ESC. ENFERMERIA



# Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de enfermería en un Hospital Pomabamba – 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.autonomadeica.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad del Istmo de Panamá</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

9	<a href="http://apirepositorio.unh.edu.pe">apirepositorio.unh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.upsc.edu.pe">repositorio.upsc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.uns.edu.pe">repositorio.uns.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://repositorio.upsjb.edu.pe">repositorio.upsjb.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.utesup.edu.pe">repositorio.utesup.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %
15	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Ana G. Méndez University Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %

Fuente de Internet

<1 %

---

31 repositorio.unfv.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

32 repositorio.unsch.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

33 repositorio.utea.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

34 repositorio.uss.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

## Anexo 5. Base de datos

### Cuestionario sobre relaciones interpersonales

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63
2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	53
3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	59
4	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62
5	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	62
6	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	54
7	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	1	3	59
8	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	59
9	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	56
10	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	60
11	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
12	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
13	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	62
14	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	63
15	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
16	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	66
17	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	58
18	3	2	3	3	2	3	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	58
19	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	61
20	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	52
21	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	63
22	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	45
23	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	65
24	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	61
25	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	65
26	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	66
27	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	59
28	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	63
29	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	52
30	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	60
31	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
32	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
33	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	62
34	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	63
35	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
36	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	66
37	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	58

38	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	60
39	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
40	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
41	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	62
42	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	63
43	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
44	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	66

## Cuestionario desempeño laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	
1	3	4	4	4	4	4	4	3	30
2	1	5	4	3	4	3	3	4	27
3	1	5	4	5	5	4	4	5	33
4	5	4	4	4	4	4	3	3	31
5	1	4	3	1	4	3	5	3	24
6	1	4	4	4	5	3	5	5	31
7	1	5	5	1	4	4	4	4	28
8	4	5	4	5	4	4	4	4	34
9	4	4	3	5	5	3	4	2	30
10	1	4	4	4	4	4	4	4	29
11	2	4	2	1	5	4	3	4	25
12	1	5	5	4	5	4	4	5	33
13	5	4	3	4	3	4	3	4	30
14	5	5	4	4	3	4	3	4	32
15	1	5	5	4	4	3	4	4	30
16	5	4	4	3	3	4	4	3	30
17	2	5	2	2	4	4	4	5	28
18	5	5	5	4	4	5	5	5	38
19	3	3	5	3	5	4	4	5	32
20	5	4	3	4	4	3	4	3	30
21	5	1	4	3	4	3	3	4	27
22	3	4	4	3	3	4	4	3	28
23	2	5	5	3	4	5	4	4	32
24	2	4	4	4	5	5	4	5	33
25	5	5	3	5	5	0	4	5	32
26	1	4	4	5	5	4	4	4	31
27	4	4	4	4	4	4	2	4	30
28	3	3	3	4	3	3	3	4	26
29	4	4	3	1	4	3	3	3	25
30	3	3	3	3	3	3	1	3	22
31	4	4	4	1	3	4	3	4	27
32	3	4	3	1	4	4	3	3	25
33	4	3	4	1	3	3	3	4	25
34	4	4	1	1	4	4	4	4	26

35	4	4	3	4	4	3	4	4	30
36	3	4	3	3	3	4	3	3	26
37	4	4	4	1	4	4	4	4	29
38	4	4	4	3	4	4	3	4	30
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	3	3	4	4	30
41	3	3	1	1	3	3	3	3	20
42	3	3	3	3	3	4	3	3	25
43	4	4	3	1	3	4	4	4	27
44	3	4	3	3	3	4	4	3	27

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
LOPEZ GOÑE TANIA CECILIA		71596701	taniacecilialopezgone@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado		
4. Título del Documento de Investigación			
RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL POMABAMBA – 2024			
5. Programa Académico			
ENFERMERIA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>3</sup> (info eu-repo/semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	
Embargo (Máximo 24 meses) (info eu-repo/semantics/embargoedAccess)		Fecha de Liberación de embargo: ____/____/____ (Formato: día / mes / año)	
(*) En caso de restringido y embargo sustentar motivo			

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Ciudad	Día	Mes	Año
Chimbote	08	04	2025




Firma

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 013-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30015: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 3.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los usuarios un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)