

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA



**Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de
enfermería. Hospital de Barranca, 2021.**

Tesis para Obtener el Título profesional de Licenciada en Enfermería.

Autora:

Zapata Gutiérrez Cinthya Elizabeth

Asesor – código ORCID

Palomino Márquez Manuel Guzmán

Código ORCID. 0000-0002-7578-7544

Huacho – Perú

2022

Índice general

	Pág.
Índice general	ii
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	v
Palabras clave	vi
Título	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	1
2. Justificación de la investigación	14
3. Problema	15
4. Conceptualización y operacionalización de las variables	15
5. Hipótesis	16
6. Objetivos	16
Metodología	18
1. Tipo y Diseño de la investigación	18
2. Población – Muestra	19
3. Técnicas e instrumentos de investigación	19
4. Procesamiento y análisis de información	21
Resultados	23
Análisis y Discusión	28
Conclusiones	31
Recomendaciones	32
Agradecimientos	33
Referencias bibliográficas	34
Anexos y Apéndices	40

1. Matriz de operacionalización de variables	40
2. Matriz de consistencia	42
3. Instrumentos de recolección de datos	44
4. Validez y confiabilidad	48
5. Resultados generales	55
6. Base de datos	62
7. Consentimiento informado	63
8. Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación	67

Índice de tablas

N°	Descripción	Pág.
Tabla 1	Desempeño de actividades y relaciones interpersonales	23
Tabla 2	Desempeño simultáneo – contextual y relaciones interpersonales	24
Tabla 3	Comportamiento contra productivo y relaciones interpersonales	25
Tabla 4	Desempeño laboral y relaciones interpersonales	26
Tabla 5	Edad y sexo de los profesionales de enfermería	59
Tabla 6	Tiempo de trabajo y sexo de los profesionales de enfermería	60
Tabla 7	Sexo y nivel académico de los profesionales de enfermería	61

Índice de figuras

N°	Figura	Pág.
Figura 1	Caracterización del desempeño de actividades y relaciones interpersonales	55
Figura 2	Identificación del desempeño simultáneo – contextual y relaciones interpersonales	56
Figura 3	Determinación del comportamiento contra productivo y relaciones interpersonales	57
Figura 4	Identificación del Desempeño laboral y relaciones interpersonales	58
Figura 5	Caracterización de la edad y sexo de los profesionales de enfermería	59
Figura 6	Precisión del tiempo de trabajo y sexo de los profesionales de enfermería	60
Figura 7	Caracterización del sexo y nivel académico de los profesionales de enfermería	61

Palabras clave

Tema	Desempeño laboral, relaciones interpersonales.
Especialidad	Enfermería.

keyword

Topic	Job performance, interpersonal relationships.
Specialty	Nursing.

Línea de Investigación

Línea de investigación	Desarrollo del cuidado enfermero.
Área	Ciencias médicas y de salud.
Sub área	Ciencias de la salud.
Disciplina	Enfermería.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

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

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021” del (a) estudiante: **Cintha Elizabeth Zapata Gutiérrez**, identificado(a) con Código N° 1612100057, se ha verificado un porcentaje de similitud del 18%, 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, 18 de Noviembre de 2022


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

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

**Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería.
Hospital de Barranca, 2021**

**Job performance and interpersonal relationships in nursing professionals.
Barranca Hospital, 2021**

RESUMEN

La razón y propósito se fundamentó en la importancia de evaluar el desempeño laboral en profesionales de enfermería identificando el tipo de relaciones interpersonales en el quehacer diario, desarrollo de sus actividades y toma de decisiones asertivas en beneficio de la seguridad del paciente, el objetivo fue determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021, investigación aplicada de tipo descriptiva correlacional transaccional de diseño no experimental, en una población de 29 profesionales de enfermería mediante una encuesta estructurada de acuerdo a los objetivos formulados, validado por juicio de expertos y una confiabilidad de alta de 0.823 a través del coeficiente Alfa de Cronbach, la hipótesis se contrastó a través del coeficiente de la correlación de Pearson a un nivel de confianza del 95% y significancia del 0.05, los resultados muestran que existe un nivel medio en el desempeño de las actividades del 75.86%, el desempeño simultáneo contextual tiene un nivel medio en el 86.21% y el comportamiento contra productivo tiene un nivel bajo en el 86.21%, se concluye que el desempeño laboral tiene un nivel alto del 58.62% con adecuado desempeño de las actividades asignadas y desempeño simultaneo contextual de la institución, y bajo desempeño contra productivo reactivo a un valor $p = 0,000 > 0,05$ y obtener un coeficiente de la correlación de Pearson de 0,774 de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales regulares en el 62.07% basadas en la buena calidad comunicativa, buenas actitudes y buen trato, por lo tanto existe una correlación moderada y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The reason and purpose was based on the importance of evaluating work performance in nursing professionals, identifying the type of interpersonal relationships in daily work, development of their activities and assertive decision making for the benefit of patient safety, the objective was to determine the relationship that exists between job performance and interpersonal relationships in nursing professionals at the Barranca Hospital, September - December 2021, applied research of a transactional correlational descriptive type of non-experimental design, in a population of 29 nursing professionals through a structured survey According to the formulated objectives, validated by expert judgment and a high reliability of 0.823 through Cronbach's Alpha coefficient, the hypothesis was contrasted through the Pearson correlation coefficient at a confidence level of 95% and significance of 0.05, the results show that there is a average level in the performance of activities of 75.86%, the contextual simultaneous performance has an average level of 86.21% and counterproductive behavior has a low level of 86.21%, it is concluded that job performance has a high level of 58.62 % with adequate performance of assigned activities and simultaneous contextual performance of the institution, and low performance against productive reactive at a value $p = 0.000 > 0.05$ and obtain a Pearson correlation coefficient of 0.774 of nursing professionals with relationships regular interpersonal relationships in 62.07% based on good communicative quality, good attitudes and good manners, therefore there is a moderate and significant correlation between job performance and interpersonal relationships.

Introducción

El desempeño laboral está ligado al conocimiento, perfil y especialidad, competencias y experiencias, según Ccoscco (2020) debe ser eficaz en el desarrollo de sus actividades ser eficiente y mostrar efectividad para lograr los objetivos. (p. 15), el desempeño se ve afectado de acuerdo con Tocancipá (2020) por el nivel académico alcanzado, sobre carga laboral, tipo de contrato laboral, nivel remunerativo, reconocimiento, situaciones complejas. (p. 3-5), las buenas relaciones interpersonales según Villachica (2018) es fundamental en las instituciones, fortalecen el ambiente laboral la calidad de la atención y satisfacción del paciente en el proceso de intercambio de información, actitudes y conductas con la capacidad en la toma de decisiones y resolver problemas, que fundamentan en el liderazgo, formas de motivación, dignidad, personalidad, seguridad. (p. 1-2), las relaciones interpersonales según Vargas (2018) son reciprocas entre las personas para comunicarse, y el desempeño laboral evalúa el comportamiento mediante sus habilidades. (p. 13-19).

1. Antecedentes y fundamentación científica

Para realizar la búsqueda bibliografía y desarrollar la investigación fue necesario utilizar servidores electrónicos que permitió seleccionar los antecedentes nacionales e internacionales, hemos considerado los que presentaron mayor similitud con la propuesta científica y hemos elaborado la fundamentación científica caracterizando las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

Antecedentes internacionales

El estudio sobre desempeño laboral en México desarrollado por Jiménez y Echeverría (2021) cuyo objetivo fue caracterizar las dimensiones del desempeño laboral, mediante metodología basada en revisiones sistemáticas, encuentran resultados en dos áreas temáticas definidas al desempeño laboral global y específico que articulan definiciones sobre administración gestional de recursos humanos, concluyen que, la formación continua en sus capacidades, competencias, trabajo en equipo y manejo de problemas fortalece el desarrollo profesional con autonomía.

El estudio realizado en Brasil acerca de las relaciones interpersonales por Astres, Cruz, Branco y Pillon (2021) con el objetivo de analizar el comportamiento de la comunicación con las relaciones interpersonales en tiempos de pandemia, usando una metodología de revisión sistemática, sus resultados evidenciaron la importancia de una buena comunicación para desarrollar un trabajo en equipo adecuado, el trato y manejo de manera adecuada los conflictos y muestra su influencia positiva en cada integrante del equipo, concluyen que la comunicación asertiva es muy efectiva y positiva para el desarrollo de las relaciones interpersonales.

En Ecuador Cabrera (2021) estudia los factores que influyen en el desempeño laboral, con el objetivo de precisar la correlación entre factores y desempeño, a través de una metodología hipotética deductiva, cuantitativa descriptiva correlacional, en una muestra de 32 servidores de enfermería, sus resultados muestran la ausencia de programas de capacitación y formación profesional, contexto laboral deficiente, ausencia de incentivos laborales y reconocimiento que contribuyan a mejorar y fortalecer el desempeño laboral, concluye que el desempeño laboral está relacionado con la motivación, el desempeño idóneo de las actividades y el nivel de satisfacción del trabajador que facilite el logro de objetivos institucionales.

Un estudio realizado en Ecuador sobre la importancia del desempeño laboral por Vega y Castillo (2020) formulan el objetivo de identificar cuáles son los factores se relaciona con el desempeño laboral, usaron una metodología cuantitativa descriptiva no experimental, sus resultados evidencian que el desempeño laboral es moderado al evaluar sus capacidades adaptativas a los puestos de trabajo, concluye que los factores como la carga laboral y la motivación influye en el desempeño laboral y cumplir las actividades planificadas.

En Ecuador Junco (2020) estudia las relaciones interpersonales, cuyo objetivo fue precisar la influencia con el desempeño laboral, basada en una metodología

deductiva descriptiva correlacional cuantitativa, en una muestra de 104 profesionales de enfermería, sus resultados muestran que las relaciones interpersonales están relacionadas a la forma de organización en la cual el 60.60% presentaron capacidades en la resolución de problemas que contribuyen al logro de los objetivos correlacionadas con el desempeño laboral, concluyen que las relaciones interpersonales a nivel laboral se caracterizan por trabajo en equipo con actitudes positivas, respeto y convivencia democrática, responsabilidad y el desempeño laboral se fundamenta en el conocimiento, experticia influenciado por el tipo de formación profesional, objetivos, tipos de motivación y reconocimiento laboral.

Un estudio en Ecuador de Chuchuca y Mora (2020) cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral con el desempeño, a través de una metodología no experimental descriptiva correlacional transversal, en 74 servidores, los resultados evidencian que el bajo rendimiento laboral en los trabajadores es causado por un alto nivel de estrés entre principales causas se identifican deficiente apoyo institucional, el deterioro físico, mental y emocional, concluyeron que los servidores de la salud cumplen el desarrollo de sus actividades de forma correcta a pesar del bajo rendimiento laboral.

En Ecuador Muñoz (2020) propuso analizar la relación entre el proceso económico emocional con el desempeño laboral, utilizó una metodología transversal descriptiva correlacional experimental, en 163 trabajadores de enfermería, sus resultados muestran que el desempeño laboral tuvo relevancia con el proceso emocional de la economía circunstancias que origina problemas familiares y ambientes inadecuados generalmente negativos que influyen en el 51.15% con las relaciones interpersonal en el ámbito laboral, responsabilidades inadecuadas en el 60.73%, concluye que, el personal de enfermería evidencia falta de compromiso con los objetivos de la organización, y presentan inadecuadas relaciones con sus jefes lo que perjudica el desempeño laboral.

En Ecuador se estudiaron las relaciones interpersonales y desempeño laboral por Rivas (2019) el objetivo fue encontrar las magnitudes de las variables de estudio, utilizó una metodología descriptiva correlacional cuantitativa en un 30 discentes, sus resultados mostraron una relación favorable y significativa del 53% entre las relaciones interpersonales por sus habilidades de relacionares con respeto y lenguaje apropiado, y 93% satisfactorio en el desempeño laboral, concluye que existe una moderada relación y predominio de las relaciones interpersonales favorables.

Antecedentes nacionales

La propuesta de investigación sobre desempeño laboral ejecutado en Pimentel - Chiclayo por Otero (2021) cuyo objetivo fue describir las relaciones interpersonales relacionadas al desempeño laboral, mediante una metodología descriptiva cuantitativa no experimental, en 50 servidores de la salud, encuentra resultados del 40% se muestran neutrales en el tipo de las relaciones interpersonales en la inclusión, control y efecto, en cuanto al desempeño laboral el 70% se muestran neutrales en trabajo en equipo y organización, concluye que, las relaciones interpersonales presentan una articulación significativa con el desempeño laboral.

Un estudio sobre relaciones interpersonales desarrollado en Lima por Bruno y Pusari (2021) cuyo objetivo fue precisar la intervención de las relaciones impersonales y desempeño laboral, a través de una metodología cuantitativa, analítica descriptiva correlacional, en una población de 98 profesionales de enfermería, sus resultados mostraron que, existe un nivel moderado en las relaciones interpersonales del 41.8% y el desempeño laboral fue medio en el 40.5%, concluyen que, las relaciones interpersonales influyen y se asocian con el desempeño laboral.

Un estudio sobre desempeño laboral llevado a cabo en Lima por Bustamante (2021) cuyo objetivo fue hacer una descripción de los profesionales de enfermería acerca del desempeño laboral, mediante una metodología de análisis documental en 18

estudios mediante la ficha RAE, encontró resultados donde el desempeño laboral es regular en el 78% de los profesionales de enfermería, concluye que el desempeño laboral se dimensiona por la forma de planificación, responsabilidades y conocimiento y niveles de confiabilidad, iniciativas, oportunidades, cualidades laborales y tipos de relaciones interpersonales.

La propuesta efectuada en Chachapoyas acerca de desempeño laboral por Loja (2021) cuya finalidad fue establecer en profesionales de enfermería el nivel de desempeño laboral, mediante una metodología descriptiva observacional cuantitativa, en 87 enfermeras, los resultados muestran que la calidad y desempeño laboral es regular en el 40.2%, la magnitud iniciativa y creatividad es regular en el 51.7% la magnitud superación personal es regular en el 46%, cumplimiento del plan de trabajo es regular en el 51.7%, concluye que el desempeño laboral global fue regular en el 57.5% en los profesionales de enfermería considerando todas las magnitudes estudiadas.

El estudio sobre relaciones interpersonales, desarrollado en Lima por Aguilar y Huamaní (2021) con la finalidad de establecer la relación con el desempeño laboral, usaron una metodología deductiva descriptiva correlacional cuantitativa en 60 profesionales de enfermería, sus resultados mostraron malas relaciones interpersonales en el 61.7% con el trabajo en equipo inadecuado en 28.3%, con los logros laborales son inadecuado en 26.7%, con el crecimiento personal 28.3% es inadecuado, liderazgo constructivo inadecuado el 25%, concluyen que, existen malas relaciones interpersonales en el 61.7% y un rendimiento o desempeño laboral inadecuado en el 26.7%, por lo tanto, se evidencia una correlación significativa y directa.

El estudio realizado en Lima sobre desempeño laboral por Quintana y Tarqui (2020) plasma el objetivo de caracterizar el desempeño laboral en las magnitudes laborales nivel académico, desempeño en la organización de forma simultánea, factores organizaciones y motivacionales, habilidades, motivación para el desempeño de las

diversas actividades, mediante una metodología descriptiva transaccional no experimental en 208 profesionales de enfermería, los resultados muestran que el desempeño laboral fue insuficiente en el 24.5%, el 96% presentan especialidad, existe presión por parte de la jefatura de enfermería en el 37%, la desmotivación fue del 84.3%, concluyen que el 75.5% de los profesionales de enfermería tiene un desempeño laboral eficiente debido a su especialidad.

Una investigación realizada en Lima, referida a relaciones interpersonales por Gastañadui (2020) cuyo objetivo fue encontrar la correlación con el desempeño laboral, mediante una metodología descriptiva correlacional cuantitativa, en una muestra de 50 servidores de la Unidad Médico Legal conformado por médicos, psicólogos y personal administrativo, sus resultados mostraron que, las relaciones interpersonales, la magnitud recursos humanos y practica de valores presenta relación significativa con el desempeño laboral en reto y condiciones de trabajo, sin embargo no presenta relación significativa en la magnitud recursos sociales referente a remuneraciones justas y correlación desarrollo laboral empleado, concluyendo que existe una asociación significativa entre las relaciones interpersonal y desempeño laboral.

Un estudio desarrollado en Lima sobre desempeño laboral por Campos, Gutiérrez y Matzumura (2020) cuyo objetivo fue precisar el desempeño laboral causado por la rotación, estudio basado en una metodología descriptiva correlacional, en 29 profesionales de enfermería, encuentra que el desempeño laboral presenta un nivel moderado del 55.20% en la autoevaluación y evaluación por pares, concluye que los profesionales de enfermería muestran un nivel de desempeño moderado.

La investigación desarrollada en Sullana por Navarro (2020) cuyo objetivo fue analizar las relaciones interpersonales con el desempeño laboral, a través de una metodología cuantitativa descriptiva, no experimental, en 50 servidores de la salud, sus resultados muestran una moderada intervención de las relaciones interpersonales en la

dimensión calidad de trabajo, disciplina, y baja significancia en el trabajo en equipo y responsabilidad, concluye que las relaciones interpersonales presentan moderada significancia con el desempeño laboral en los servidores de la salud.

El estudio sobre relaciones interpersonales en Lima de Venturo (2019), el objetivo fue establecer la relación con el desempeño laboral, usando una metodología descriptiva correlacional cuantitativa no experimental en una muestra de 200 profesionales de enfermería, sus resultados mostraron que, las relaciones interpersonales presentaron un nivel moderadamente desfavorable en el 62,7% por falta de confianza la población de estudio, el 59,3% evidenciaron un desempeño laboral regular por baja adaptabilidad, y el 15% presentaron un nivel deficiente por déficit de autodisciplina, llegando a concluir que las relaciones interpersonales presentan una baja correlación con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

En Lima, el estudio realizado sobre relaciones interpersonales de Revolledo (2018) formuló el objetivo de precisar la correlación con la satisfacción laboral, con una metodología transaccional descriptiva correlacional no experimental, en una muestra de 82 enfermeros, sus resultados evidenciaron inadecuadas relaciones interpersonales en el 52.2%, concluye que las relaciones interpersonales evidencian inadecuada comunicación en el 61.6%, deficiente actitud por falta de comprensibilidad en el 50% e inadecuado lenguaje en el trato y modales en el 57%.

Una investigación sobre desempeño laboral llevado a cabo en Lima por Campos (2018) cuyo objetivo fue establecer la articulación motivacional del desempeño laboral, usando una metodología descriptiva hipotética deductiva no experimental en 40 trabajadores de enfermería, encuentra que, existe factores motivacionales en el 34.7% de los cuales depende el desempeño laboral eficiente, concluye que los profesionales de enfermería presentan un desempeño laboral regular.

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

Variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral según Travezaño (2021) articula diversas características de las personas como sus habilidades y destrezas de tal manera que contribuye a ser efectivo el equipo de trabajo, desempeño y desarrollo de las diferentes actividades con responsabilidad y alcanzar las metas generales centradas en estándares institucionales, es un instrumento de gestión facilita de manera ordenada y precisa la información de las habilidades del servidor. (p. 42), además, el desempeño laboral según Otero (2021) se conceptualiza como conductas y actitudes de los trabajadores como el logro para el logro de los objetivos institucionales medidas por sus competencias. (p. 17).

El desempeño laboral desde la perspectiva de la gestión según Travezaño (2021) tiene por finalidad es identificar las áreas que requieren ser mejoradas para estimar los resultados establecidos y fortalecerlos, de tal forma que evidencie un desarrollo de desempeño laboral continuo y sostenido, se debe considerar las dimensiones del desempeño laboral tales como:

El comportamiento y actitud caracterizada por los sentimientos que el trabajador establece en su compromiso y contexto laboral cuyos indicadores que reflejan el respeto entre trabajadores, trabajo y compromiso en equipo para lograr objetivos comunes.

Las habilidades cognitivas que facilitan y conservan el conocimiento para su uso, sus indicadores abarcan el conocimiento creado, repartido y aprovechado; la atención elemental para procesar la información y alcanzar los objetivos; la resolución de problemas y toma de decisiones que aseguren la calidad y salud de la persona; la organización para la toma de decisiones considerando los submúltiplos externos e internos.

La forma del trato para una buena comunicación entre personas y contexto, cuyos

indicadores muestran los buenos modales en el trabajo y la solidaridad. (p. 43 - 48).

El desempeño laboral contribuye a obtener una mejor economía en los servicios organizacionales, según Venturo (2019) evidencia los resultados alcanzados en la interacción entre la organización sanitaria, la persona, la familia y comunidad, medidas mediante tres dimensiones a saber. El desempeño de las actividades, evidencia el valor global del comportamiento personal en un tiempo estándar y la responsabilidad para desarrollar un servicio ingresando a su hora, respetando su horario, asumiendo su rol, optimizando el uso de recursos o materiales; cumpliendo de metas planificadas, reconocimientos e incentivos monetarios o no monetarios, conoce la meta por su trabajo realizado. (p. 30).

El desempeño simultáneo o contextual, representa el valor que se espera en un determinado tiempo que se ha planificado de acuerdo a la realidad de la organización en un entorno psicológico, social y organizacional, que abarca iniciativas y voluntariado adicional al perfil del puesto de trabajo, evidencia de esfuerzo, ayuda y cooperación entre trabajadores cumpliendo normas y procesos contribuyendo a logro de objetivos de la organización, el presente desempeño se fundamenta en elementos fundamentales como el soporte personal que abarca cooperación de las metas organizacionales y calidad en el trato de calidad interpersonal; soporte organizacional como la lealtad, complacencia, satisfacción y compromiso; conciencia e iniciativa mostrar empatía e iniciativa, predispuesto a dar lo mejor como persona y autodesarrollo continuo. (Venturo, 2019, p. 31).

El comportamiento contra productivo, es un desempeño laboral muy inferior, es muy desfavorable, no hay compromiso ni conducta intencionada, existe deficiente procesos técnicos del servidor, el desempeño contra productivo es un resultado tangible es la dificultades que presenta el individuo para socializarse con los demás integrantes del área de trabajo, el comportamiento inicial del trabajador evidencia codicia

individual no toma en cuenta las metas y objetivos institucionales, no le interesa el trabajo en equipo, no respeta a los miembros del equipo, su conducta es más en quedar bien con sus jefes, también muestra un comportamiento reactivo con acciones negativas con ingredientes de venganza, no busca soluciones pacíficas. (Venturo, 2019, p. 32).

Las características del desempeño laboral según Vásquez (2015) están articuladas con el cumplimiento efectivo del trabajo desarrollado.

Debemos de considerar el proceso de adaptabilidad con el contexto y ambiente, así como su estado de funcionabilidad, asignación de actividades, responsabilidades.

Tener presenta la capacidad de la comunicación para expresar ideas claras y conceptos efectivos de manera individual o mediante grupos, uso de la gramática y estructura idónea de la forma de comunicación.

Considerar la intención o iniciativa de producir impactos dinámicos y habilidades efectivas para alcanzar una finalidad, aceptar retos.

Identificar conocimientos, la manera de adquirirlo y alcanzar a nivel técnico o profesional según áreas de trabajo, avances científicos – tecnológicos, experiencia laboral.

Realizar el trabajo en equipo para alcanzar metas generando un ambiente confortable y demostrar capacidad de integrarse eficazmente, proveer ambientes saludables, facilita el consenso.

Establecer el desarrollo de talentos cuya finalidad es fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de los miembros de equipo de trabajo, planificar actividades efectivas. (p. 26, 27).

La importancia del desempeño laboral para Espinoza, Gibert y Oria (2016) define como técnicas la labor profesional de manera administrativa las diferentes formas de evaluar el desempeño laboral que son medidas por sus capacidades

relevantes para la adaptación y cumplimiento del desarrollo de las actividades que contribuyen el trabajo en equipo y provechoso para la institución. (párr. 4 - 6).

Para Vásquez (2015) existen cuatro factores que están presentes en el desempeño laboral, su relevancia conlleva al desarrollo de actitudes y aptitudes en relación a los objetivos que se desean lograr cumpliendo las normativas institucionales, la misión y visión, los factores influyentes son las habilidades y rasgos de cada trabajador; la motivación; la claridad y proceso de aceptación del rol; y las oportunidades para realizarse. (p. 27).

Variable: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales según Otero (2021) cuando son buenas generan la integración de los servidores, incluye dimensiones como la inclusión donde las personas buscan estar dentro del círculo de trabajo, el control que genera implicancias dentro del grupo y el afecto como resultado de los vínculos interpersonales que originan sentimientos. (p. 16, 17), para Cancino y Chauca (2021) son diversas formas de interacción y comportamiento entre individuos que incluye diferentes capacidades en la calidad de la comunicación, como comunicarse de una manera asertiva, resolución de conflictos de manera reflexiva y pacífica, saber escuchar de manera activa y expresión sincera y empática, además, de la comprensión de los mensajes, la empatía siempre de estar presente, entender a los compañeros cuando tengas dificultades o problemas, escucharlos con respeto, hacerlos partes del equipo de trabajo sin hacerlos que sientan incomodidad. (p. 33).

Según Cancino y Chauca (2021) las relaciones interpersonales presentan características definidas e importantes que involucran destrezas sociales. La honestidad y sinceridad, se caracteriza porque facilita descubrir los límites sociales y permite la coincidencia de la verdad entre los individuos. El respeto y afirmación tiene la peculiaridad de promover la creación de contextos sociales y psicológicos con libertad.

La compasión es una característica por tener la capacidad innata de tener empatía y simpatizar con las demás personas. La comprensión y sabiduría son acciones inteligentes que existen entre personas sociables que abarca la compasión, el ser honesto, tener probidad y sobre todo tener respeto a la libertad. (p. 35).

Las relaciones interpersonales para Miralles y Carrera (2021) se caracteriza por ser sociales e interactivas en todas las personas para comunicarse cuya finalidad es mantener buenas relaciones entre los individuos con empatía, buen trato y actitudes, incrementar el conocimiento y garantizar la supervivencia. (párr. 1), son fundamentales en la práctica profesional para Pérez (2020) son determinantes para un buen desempeño laboral, las actitudes del personal son esenciales en toda organización, donde se requiere una convivencia democrática que permita llegar a consensuar acuerdos con el propósito de lograr metas integrales, generales y comunes, lograr la resolución de problema de forma constructiva y análisis reflexivo, que promueva un trabajo colaborativo entre los integrantes del equipo de trabajo con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales; las actitudes positivas y apoyo constructivo al compañero cuando existan errores o equivocaciones, mantener comunicación positiva y evitar comentarios negativos, considerar las debilidades en oportunidades. (p. 9 - 10).

Asimismo, las relaciones interpersonales positivas y asertivas para Cuenca (2020) facilitan el desarrollo de una buena convivencia social y soporte de apoyo mutuo entre personas, es necesario una buena comunicación e información oportuna, tener empatía con un lenguaje claro haciendo contacto visual con la persona que interactuamos. (párr. 4-5), las habilidades en las relaciones interpersonales para Von (2019) tiene un papel muy importante en las instituciones de salud, el ser empático fortalece la habilidad de entender su contexto y realidad permite percibir las emociones y sentimientos de otro individuo, sin emitir juicios de valor; el ser asertivo y actuar con equilibrio y sabiduría en el momento oportuno, la manera de comunicarse en el lugar

apropiado; y ser estratégico al momento de relacionarse, tanto para para solicitar o negar algo manteniendo respeto y valorar a la otra persona. (párr. 5).

El ser humano por naturaleza según Bruno y Pusari (2021) vive en sociedad esencialmente comunicativa, armónica y agradable con habilidades de hablar y escuchar como procesos lingüísticos. (p. 29), en el ambiente laboral según Panduro, Sihuan y Yupanqui (2018) las relaciones interpersonales positivas existen en un ambiente laboral adecuado de confianza, adaptación, disciplina, estabilidad, y relaciones interpersonales negativas y desfavorables por resentimientos - enemistades, baja motivación, incomodidades laborales, accidentes de trabajo e inseguridad. (p. 10), el buen trato es parte fundamental de la vida de cada individuo, para Panduro, Sihuan y Yupanqui (2018) los tratos crean lazos de habilidades sociales alcanzando satisfacción e incremento de la amigabilidad que conlleva a una mejor calidad productiva con un mayor nivel técnico y rentabilidad económica, se debe tener un trato digno conformado por buena cortesía, adecuados modales como el saludo, buen respeto, adecuado uso de lenguaje y ser comprensible a través de la interacción, reconocimiento a trabajador que destaque. (p. 10).

En el fundamento teórico, hemos plasmado la investigación en la teoría de enfermería de las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau, pone énfasis en las relaciones que se caracterizan por ser un proceso de comunicación natural lingüística y terapéutica, el proceso interpersonal está conformado por cuatro etapas como la orientación, identificación, aprovechamiento y resolución, que se superponen a medida que se va dando la interrelación a lo largo del desarrollo de la relación.

La etapa de orientación, caracteriza porque el profesional de enfermería reconoce un problema y percibe una necesidad que debe ser resuelta, a través de la interacción busca orientación y asistencia especializada.

La etapa de identificación ayuda a explorar los sentimientos, el profesional de enfermería clarifica la situación problema, expresa sus dudas y sentimientos a sus problemas, que le permite reforzar su personalidad de forma positiva.

La etapa de aprovechamiento, el profesional de enfermería lograr el máximo beneficio mediante la interrelación adecuada y es aprovechada de forma positiva, reorienta nuevas metas y objetivos personales e institucionales.

La etapa de resolución el éxito depende del proceso de liberación al adoptar nuevos objetivos asociados al contexto psicosocial y familiar. (Ballón, Escalante y Huerta, 2016, p. 9 - 10).

2. Justificación de la investigación

El propósito de la investigación se fundamentó en la importancia de evaluar el desempeño laboral en profesionales de enfermería identificando el tipo de relaciones interpersonales en el quehacer diario y desarrollo de sus actividades profesionales.

La justificación teórica, permite precisar el desempeño laboral con las relaciones interpersonales que identifican el contexto real y elaborar un marco teórico específico y actualizado como resultado de la revisión bibliográfica en el quehacer diario y desarrollo de sus actividades profesionales en la toma de decisiones asertivas en beneficio de la seguridad del paciente y dar una atención de calidad.

La justificación practica permitió conocer la dimensión del problema y su implicancia práctica de los resultados se enmarcan en los lineamientos de salud pública que propicia y garantiza la integridad de buenas prácticas de relaciones interpersonales, comunicativa, personal, familiar y comunitaria socio-afectiva como elemento esencial de la calidad de vida y fortalecimiento de la salud.

La justificación metodológica enmarcó elaborar un modelo específico y la aplicación de técnicas e instrumentos validados que sirvan como base inicial para el manejo de investigaciones similares.

La justificación científica es facilitar un apoyo idóneo en las dificultades que se presentan en el deterioro de la salud y brindar cuidados de calidad orientando en

mejorar los estilos de vida saludables en un contexto de salud bio-psico-social-espiritual afectada, tratando de adquirir una hemostasia holística y seguir profundizando el conocimiento enfermero.

La justificación social, contribuye a mejorar la salud laboral de los profesionales de enfermería con inclusión e integridad comunitaria en la prevención de deterioros por condiciones relaciones interpersonales inadecuadas, garantizando la salud y mantener el bienestar físico y, mental de las personas.

3. Problema

Según Donoso y Padilla (2017) refieren que en España los enfermeros de edad mayor presentan dificultades para relacionarse y comunicarse con los jóvenes que ingresan a laborar que origina deterioro de las relaciones interpersonales e impactan el desempeño laboral y compromete el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. (p. 16), por otro lado, Terán (2017) sostiene que en Latinoamérica se observan las relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería e interdisciplinar son desfavorables, en Brasil 65%, Perú el 56%, Ecuador el 40%, Argentina el 30%, Chile el 27% y Cuba el 20%; por lo cual perjudica el desempeño laboral. (p. 9-11).

Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

- **Definición conceptual de desempeño laboral:** Capacidad de una persona para ejecutar obligaciones encomendadas a su perfil profesional que requiere para desarrollar sus actividades. (Ordoñez, 2020, parr.1).
- **Definición operacional de desempeño laboral:** Se evaluó mediante un cuestionario estructurado por el autor mediante tres dimensiones como el desempeño de las actividades, desempeño simultaneo – contextual y

comportamiento contra productivo, conformada por 18 ítems, que ha sido validada por juicio de expertos, a una escala valoración de, siempre 3 puntos, a veces 2 puntos, y nunca 1 punto, prueba de confiabilidad de prueba piloto de alfa de Cronbach.

- **Definición conceptual de relaciones interpersonales:** Son vínculos cotidianos e intercambio de sentimientos entre personas con necesarias en las habilidades sociales e interacción en el contexto a través de valores, experiencia y conocimiento. (Cebrián, 2020, párr.6).
- **Definición operacional de relaciones interpersonales:** Se evaluó mediante un cuestionario estructurado por el autor mediante tres dimensiones como la calidad comunicativa, las actitudes y el trato, conformada por 15 ítems, que ha sido validada por juicio de expertos, a una escala valoración de, siempre 3 puntos, a veces 2 puntos, y nunca 1 punto, prueba de confiabilidad de prueba piloto de alfa de Cronbach.

5. Hipótesis

H₁: Existe relación directa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

H₀: No existe relación directa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

6. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

Objetivos Específicos

Determinar la relación que existe entre el desempeño de las actividades y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

Determinar la relación que existe entre el desempeño simultáneo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

Determinar la relación que existe entre el comportamiento contra productivo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

Metodología

1. Tipo y Diseño de la investigación

Tipo de investigación

Hemos propuesto un estudio basado en un estudio observacional sin intervención del investigador. (Hernández y Mendoza, 2018), de tal manera que no existió ningún tipo de intervención, los datos observados y la información consignada refleja la evolución natural de los hechos tal como ocurren.

Según finalidad

De acuerdo a su finalidad, se propuso una investigación aplicada, cuyo objetivo fue resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocado en la búsqueda y consolidación del conocimiento enriqueciendo el desarrollo cultural y científico. (Hernández y Mendoza, 2018).

Según su alcance

Por su alcance, propusimos una investigación descriptiva porque evaluó en un tiempo establecido el comportamiento de las variables de estudio, el diseño de la investigación fue no experimental correlacional debido a que el investigador sólo se limitó a observar las variables estudiadas sin manipular su estado natural; además, se estableció una investigación prospectiva ya que los datos se procesaron de acuerdo a la planificación de los objetivos, de corte transversal los datos se recolectaron en un periodo determinado y especificado de tiempo. (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño: $M_1 = X \quad r \quad Y$

Donde:

M₁: Muestra de sujeto profesionales de enfermería.

X: Desempeño laboral.

r: Índice de correlación

Y: Relaciones interpersonales.

2. Población – Muestra

Población

Se ha usado una población muestral (censal) conformada por 29 profesionales de enfermería de las áreas de emergencia, cirugía y ginecología del Hospital de Barranca, 2021, según Cohen y Gómez (2019) la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación que comparten características en común, mediante un muestreo no probabilístico intencionado.

Criterios de inclusión:

Profesionales de enfermería, que aceptaron de manera voluntaria con el llenado del cuestionario, tenían su carnet con sus tres vacunas, sin signos y síntomas a SARS-CoV-2 que cumplieron con las medidas de bioseguridad, doble mascarilla, protector facial, distanciamiento social.

Criterios de exclusión:

Profesionales de enfermería, que no aceptaron de manera voluntaria con el llenado del cuestionario, no tenían su carnet con sus tres vacunas, con signos y síntomas a SARS-CoV-2 que no cumplían con las medidas de bioseguridad, doble mascarilla, protector facial, distanciamiento social.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas e instrumentos.

La técnica del estudio fue la encuesta, al respecto Carrasco (2013) afirma que la encuesta es una técnica netamente social por excelencia por su utilidad, su sencillez, su versatilidad y la objetividad de los datos que se logran obtener.

Un cuestionario según Carrasco (2013) es un instrumento que corresponde a la técnica de la encuesta, que tiene una relación directa con la población de estudio, es decir consiste en presentar el instrumento a los profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, 2021 teniendo en cuenta en el instrumento el orden y coherencia de preguntas fueron redactadas con claridad, objetividad y precisión.

Para desarrollar la investigación, se diseñó un instrumento tipo cuestionario considerando los objetivos de la investigación, se usó una Escala de valoración de: Siempre 3 puntos; a veces 2 puntos, nunca 1 punto. Su estructura constará de tres partes principales:

La primera parte la conformaron los datos generales, con cuatro preguntas libres

La segunda parte se evaluó el desempeño laboral, conformado por tres dimensiones con un total de 18 reactivos de escala nominal, tuvo un puntaje máximo 54 y mínimo 18, a un Baremo de calificación.

Bueno: > 44 puntos

Regular: 31 - 43 puntos

Deficiente: 18 - 30 puntos

La tercera parte, se evaluó las relaciones interpersonales, conformado por tres dimensiones y 15 ítems de escala nominal, tuvo un puntaje máximo 45 y mínimo 15, a un Baremo de calificación.

Bueno: > 37 puntos

Regular: 26 - 36 puntos

Deficiente: 15 - 25 puntos

El procedimiento seguido, fue solicitar permiso y autorización por escrito al Director del Hospital de Barranca; el proceso de obtención de los datos se ejecutó de manera virtual, tuvimos el apoyo de la coordinadora de enfermería en la fase de desarrollo del cuestionario, el tiempo estimado para contestar el cuestionario fue de 30 minutos. El instrumento fue valorado a través de tres jueces expertos profesionales enfermeros, la confiabilidad fue mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach con una confiabilidad alta de 0.823.

Validez y confiabilidad

1. Experto 1.

Apellidos y Nombres: Anaya Alcántara Ysabel Maribeth.

Profesión: Licenciada en Enfermería.

Especialidad: Enfermería en emergencias y desastres.

Grado académico: Maestro en educación con mención en docencia universitaria e investigación pedagógica.

2. Experto 2.

Apellidos y Nombres: Valderrama Ríos Olga Giovanna.

Profesión: Licenciado en Enfermería.

Especialidad: Enfermería en cuidados intensivos neonatales.

Grado académico: Doctora en enfermería.

3. Experto 3.

Apellidos y Nombres: Hualpa Guevara Federico Sabino.

Profesión: Licenciado en Enfermería.

Especialidad: Enfermería en cuidados en emergencias y desastres.

Grado académico: Doctor Gestión en Salud.

4. Procesamiento y análisis de información

Para el procesamiento de la información, utilicé el análisis descriptivo y para obtener los resultados de la investigación se fundamenta en el paradigma cuali – cuantitativa siguiendo los niveles establecidos según puntajes que se obtuvieron del objeto de estudio, cuya finalidad fue contrastar la hipótesis planteada. (Glandia, et al 2017), los resultados facilitan la elaboración de las conclusiones y recomendaciones del trabajo científico.

He seguido los lineamientos metodológicos para elaborar el informe de tesis de la DGI - USP, a un nivel de significancia del 95% y un margen de error del 5% para su interpretación he considerado la validez del juicio de expertos y confiabilidad establecida en la prueba piloto, el análisis crítico tuvo una lógica secuencial tratando de encontrar una respuesta a los objetivos específicos; los resultados se presentan en tablas y gráficos para un mejor entendimiento. (Cohen y Gómez, 2019) siguiendo las recomendaciones del APA-6.

Resultados

Tabla 1.
Desempeño de actividades y relaciones interpersonales

Desempeño de actividades	Relaciones interpersonales						Total	
	Buenas >37		Regulares 26 - 36		Deficientes 15 - 25			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto >18	11	37.93	11	37.93	0	0.00	22	75.86
Medio 13 - 17	0	0.00	7	24.14	0	0.00	7	24.14
Bajo 7 - 12	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	11	37.93	18	62.07	0	0.00	29	100.00

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

Podemos observar, el 75.86% de la población estudiada presentan alto nivel de desempeño de actividades y el 24.14% mediano nivel que se caracteriza por la responsabilidad y cumplimiento de metas, el 62.07% muestran regulares relaciones interpersonales y el 37.93% son buenas, a través de una calidad comunicativa activa y empática, con actitudes positivas de convivencia democrática, con un trato amable y de cortesía.

Tabla 2.
Desempeño simultáneo – contextual y relaciones interpersonales

Desempeño simultáneo – contextual	Relaciones interpersonales						Total	
	Buenas >37		Regulares 26 - 36		Deficientes 15 - 25			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto >18	11	37.93	14	48.28	0	0.00	25	86.21
Medio 13 – 17	0	0.00	4	13.79	0	0.00	4	13.79
Bajo 7 – 12	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	11	37.93	18	62.07	0	0.00	29	100.00

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

Evidenciamos en la tabla, que el 86.21% de los profesionales de enfermería presenta un nivel alto del desempeño simultáneo – contextual y el 13.79% manifiestan un nivel medio dado mediante el soporte personal y organizacional de conciencia e iniciativa inherente y personal; el 62.07% de los enfermeros presentan regulares relaciones interpersonales y el 37.93% evidencian buenas relaciones interpersonales, observados en la calidad comunicativa de tipo activa y empática, con convivencia democrática y actitudes positivas, desarrollando un trato amable y de cortesía.

Tabla 3.
Comportamiento contra productivo y relaciones interpersonales

Comportamiento contra productivo	Relaciones interpersonales						Total	
	Buenas >37		Regulares 26 - 36		Deficientes 15 - 25			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto >10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio 7 - 9	2	6.90	2	6.90	0	0.00	4	13.79
Bajo 4 - 6	9	31.03	16	55.17	0	0.00	25	86.21
Total	11	37.93	18	62.07	0	0.00	29	100.00

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

Se puede observar que el 86.21% presentan un comportamiento contra productivo bajo, y el 13.79% es medio cuyo comportamiento es inicial y baja reactividad en su comportamiento que favorece el desempeño laboral; el 62.07% de los enfermeros presentan regulares relaciones interpersonales y el 37.93% presentan un nivel buenas caracterizados por la calidad comunicativa de tipo activa y empática, con convivencia democrática y actitudes positivas, desarrollando un trato amable y de cortesía.

Tabla 4.
Desempeño laboral y relaciones interpersonales

Desempeño laboral	Relaciones interpersonales						Total	
	Buenas >37		Regulares 26 - 36		Deficientes 15 - 25			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto >44	10	34.48	7	24.14	0	0.00	17	58.62
Medio 31 – 43	1	3.45	11	37.93	0	0.00	12	41.38
Bajo 18 – 30	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	11	37.93	18	62.07	0	0.00	29	100.00

Fuente: Elaboración propia

Comentario:

Podemos deducir la relación entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, observamos que el 58.62% de los profesionales de enfermería presentan alto desempeño laboral y el 41.38% su nivel medio cuya peculiaridad es el buen desempeño de las actividades asignadas y desempeño simultaneo contextual de la institución, además de mostrar un bajo desempeño contra productivo reactivo; el 62.07% de los profesionales de enfermería manifiestan tener regulares relaciones interpersonales y el 37.93% evidencian buenas caracterizado por la calidad comunicativa de tipo activa y empática de convivencia democrática y actitudes positivas, desarrollando un trato amable y de cortesía.

Prueba de hipótesis

H₁: Existe relación directa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

H₀: No existe relación directa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

Regla de decisión

Se utilizó un nivel de significancia = 5%

Si el valor $p \geq 0,05$, aceptamos la hipótesis nula.

Si el valor $p < 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna.

		Desempeño laboral	Relaciones interpersonales
Factores contributivos	Correlación de Pearson	1	0,774**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Al correr los datos se obtiene un valor $p = 0,000 > 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; el coeficiente de la correlación de Pearson es de 0,774, el resultado obtenido indica que existe una correlación moderada y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales.

Análisis y Discusión

El desempeño laboral está vinculado a competencias según Ccoscco (2020) y a la efectividad para alcanzar los objetivos, por otro lado, Travezaño (2021) contribuyen a desarrollar el trabajo en equipo con responsabilidad basado en estándares institucionales, Tocancipá (2020) agrega que existen diversas aristas complejas que afectan el buen desempeño, para Villachica (2018) las relaciones interpersonales positivas fortalecen el ambiente, la calidad y el proceso de satisfacción del usuario, para Von (2019) las relaciones interpersonales fortalece la habilidad de entender el contexto de forma asertiva como elemento estratégico, para Venturo (2019) el desempeño de las actividades considera la responsabilidad y comportamiento como una valoración general en tiempo y horario de ingreso estándar a laborar, desarrollando su rol que conlleva a optimizar los recursos, alcanzando los objetivos y metas planificadas para lo cual se hace necesario el reconocimiento, en la población de estudio se observa que el 75.86% presentan alto nivel de desempeño de actividades relacionados al 62.07% que muestran regulares relaciones interpersonales, resultados que coinciden con el estudio de Cabrera (2021) en el Ecuador al encontrar que el desempeño laboral tiene relación con la motivación y el desempeño adecuado de las actividades.

El desempeño simultaneo para Vargas (2018) evalúa habilidades e iniciativas mediados por su comportamiento y responsabilidad, según Venturo (2019) el desempeño simultáneo o contextual caracteriza la valoración esperada en periodo de tiempo planificado con iniciativa, esfuerzo y cooperación mutua cuyos elementos esenciales se caracterizan por el soporte personal en el logro de metas y trato interpersonal, además, de la lealtad, la iniciativa y empatía en el auto desarrollo permanente, los resultados muestran que el 86.21% de los profesionales de enfermería muestran un alto nivel del desempeño simultaneo – contextual y el 62.07% presentan regulares relaciones interpersonales, el estudio de Vega y Castillo (2020) difiere de los resultados encontrados en factores como la carga laboral y la forma de motivar interviene en el desempeño contextual y

cumplimiento de objetivos, Rivas (2019) encuentra un desempeño laboral satisfactorio y apropiado con predominio favorable de las relaciones interpersonales.

El comportamiento contra productivo del desempeño laboral para Venturo (2019) se caracteriza por ser desfavorable, desfavorable y muy inferior, no existe compromiso, el trabajador muestra dificultades para comunicarse y socializarse e integrar el trabajo en equipo evidencia codicia sin compromiso con metas y logro de los objetivos institucionales la peculiaridad del trabajador es consigo mismo y queda bien con sus jefes se muestra reactivo sin esforzarse en buscar un trabajo conciliador y solución a los problemas de manera pacífica, en el estudio se observa que el comportamiento contra productivo es bajo en el 86.21% en los profesionales de enfermería, y el 62.07% de los enfermeros presentan regulares relaciones interpersonales, para Panduro, Sihuan y Yupanqui (2018) las buenas y positivas relaciones interpersonales se caracterizan por un trato de confianza y respeto que pasan por un proceso de adaptabilidad y estabilidad favoreciendo un ambiente saludable.

El desempeño laboral se caracteriza según Vásquez (2015) por su adaptabilidad asociado a la capacidad de comunicación proactiva con intención e iniciativa articulado al trabajo en equipo facilitando el crecimiento y desarrollo de sus capacidades habilidades y destrezas, además, Espinoza, Gibert y Oria (2016) manifiestan la importancia relevante al cumplimiento de las actividades para desarrollar el trabajo en equipo y logro de objetivos institucionales, de tal manera que se considere la motivación, el proceso del rol, la claridad y las oportunidades, en el estudio se observa que el 58.62% de los profesionales de enfermería muestran alto desempeño laboral y un 41.38% evidencian nivel medio cuya características son el buen desempeño de las actividades articulado al desempeño simultaneo contextual de la organización y muestran un bajo nivel en el desempeño contra productivo reactivo que favorece el desarrollo de la institución; de acuerdo con Cancino y Chauca (2021) las relaciones interpersonales son maneras de interacción de forma asertiva, reflexiva y pacífica para dar solución a conflictos de manera empática, además

para Miralles y Carrera (2021) y Cuenca (2020) deben ser sociables e interactivas, Pérez (2020) agrega que las relaciones interpersonales son fundamentales y determinantes para alcanzar un óptimo desempeño laboral con actitudes positivas, en el estudio se evidencia que el 62.07% de los profesionales de enfermería manifiestan tener regulares relaciones interpersonales y el 37.93% evidencian buenas caracterizado por la calidad comunicativa de tipo activa y empática de convivencia democrática y actitudes positivas, desarrollando un trato amable y de cortesía, los resultados coinciden con Quintana y Tarqui (2020) en Perú encuentra en su estudio el 75.5% presentan un desempeño eficiente por su especialidad, difieren en el estudio de Bustamante (2021) y de Loja (2021) en Perú, que encuentran regular desempeño laboral por su conocimiento, cualidades, cumplimiento de planes con iniciativa y creatividad, además, de relaciones interpersonales adecuadas, el estudio de Astres, Cruz, Branco y Pillon (2021) en Brasil refiere que las relaciones interpersonales influyen de manera positiva en el desempeño laboral cuando existe comunicación asertiva con manejo resolutivo de conflictos, el estudio en Perú de Aguilar y Huamaní (2021) en el cruce de variables difieren de los resultados encuentra desempeño laboral inadecuado y malas relaciones interpersonales, y se coincide con Junco (2020) en Ecuador encuentra que el desempeño laboral es adecuado por la experticia y formación profesional y las relaciones interpersonales caracterizadas por ser democráticas y tener actitudes positivas hacia el logro de metas institucionales, igualmente Rivas (2019) encuentra un desempeño laboral alto y satisfactorio y relaciones interpersonales favorables para el desarrollo institucional; finalmente articulando la teoría de enfermería fundamentado en las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau según Ballón, Escalante y Huerta (2016) pone énfasis en una comunicación asertiva terapéutica para aprovechamiento y resolución en el proceso interpersonal que oriente hacia las metas y objetivos.

Conclusiones

Se determinó que existe una correlación moderada y significativa entre el desempeño laboral con un nivel alto del 58.62% con adecuado desempeño de las actividades asignadas y desempeño simultaneo contextual de la institución, y bajo desempeño contra productivo reactivo a un valor $p = 0,000 > 0,05$ y obtener un coeficiente de la correlación de Pearson de 0,774 de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales regulares en el 62.07% basadas en la buena calidad comunicativa, buenas actitudes y buen trato.

Se determinó que la relación tiene un nivel medio entre el desempeño de las actividades del 75.86% caracterizadas por responsabilidad y cumplimientos de metas y las relaciones interpersonales son regulares en el 62.07% en los profesionales de enfermería al 95% de confiabilidad y margen de error del 5%.

Asimismo, se determinó al 95% de confiabilidad y margen de error del 5% que la relación entre el desempeño simultáneo contextual tiene un nivel medio en el 86.21% con soporte personal y organizacional e iniciativa y las relaciones interpersonales son regulares en el 62.07% en los profesionales de enfermería.

Finalmente, se pudo determinar que la relación entre el comportamiento contra productivo tiene un nivel bajo en el 86.21% al 95% de confiabilidad y margen de error del 5% y las relaciones interpersonales son regulares en el 62.07% en profesionales de enfermería.

Recomendaciones

Se recomienda al Director del Hospital de Barranca implementar estudios con la finalidad de identificar el desempeño laboral y el tipo de relaciones interpersonales.

Se recomienda a la jefatura de enfermería proponer estrategias para la formación de equipos de investigación interdisciplinarios con el propósito de identificar el tipo de desempeño laboral y los factores positivos de las relaciones interpersonales.

Se recomienda a la jefatura de enfermería equipos de investigación con la finalidad de identificar el tipo de desempeño laboral y los factores positivos de las relaciones interpersonales.

Se recomienda al personal de enfermería ejecutar investigaciones referidas al desempeño laboral y de relaciones interpersonales.

Agradamiento

Gracias a mi familia por apoyo.
A mis docentes de la Universidad San Pedro –
Filial - Huacho.

Cintha Elizabeth.

Referencias bibliográficas

- 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 <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5634/TESIS%20MAESTRO-AGUILAR%20MOLINA-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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>
- Ballón, Y., Escalante., Y., y Huerta. M (2016). *Relación enfermera-paciente según la teoría de Hildegard Peplau en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nacional*. Recuperado de <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/381/Relaci%C3%B3n%20enfermera-paciente%20seg%C3%BAn%20la%20teor%C3%ADa%20de%20Hildegard%20Peplau%20en%20el%20servicio%20de%20centro%20quir%C3%BArgico%20de%20un%20Hospital%20Nacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bruno, L., y Pusari, E. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima; 2019*. Recuperado de <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5630/TESIS%20MAESTRO-%20PUSARI%20SILVESTRE-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante, K. (2021). *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia*. Recuperado de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- 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*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Campos, M. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017*. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, P., Gutiérrez, H., y Matzumura, J. (2020). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Recuperado de <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Cebrián, C. (2019). *Las claves de la comunicación interpersonal*. Recuperado de <https://www.unir.net/salud/revista/las-claves-de-la-comunicacion-interpersonal/>
- 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.
- 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
- 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>
- 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/>

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>.

Espinoza, A., Gibert, M., y Oria, M. (2016). *El desempeño de los profesionales de Enfermería*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192016000100011

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.

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.

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

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>

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>
- Mamani, A. (2019). Percepción del usuario en la relación enfermera – paciente en el servicio de emergencia del Hospital Regional Moquegua, año 2018. Recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3708/125_2019_mamani_cabana_ay_fac_2_enfermeria.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/>
- 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>
- Navarro, G. (2020). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019*. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46396/Navarro_GGDS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ordoñez, J. (2020). *Concepto del desempeño laboral*. Recuperado de <https://expresionylibertadusat.blogspot.com/2020/11/concepto-del-desempeno-laboral.html>
- Otero, K. (2021). *Impacto de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro De Salud Mesones Muro 2020*. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9468/Otero%20Mendoza%20Katia%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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

- 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>
- 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>
- 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
- Terán, C. (2017). *Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en enfermeras de la Caja Petrolera de Salud*. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz - Bolivia.
- 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*. Recuperado de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Bright%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>
- 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

Vásquez, L. (2015). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*. Recuperado de 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://revistasoj.s.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

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/>

Anexos y Apéndices

1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable: Desempeño laboral	Capacidad de una persona para ejecutar obligaciones encomendadas a su perfil profesional que requiere para desarrollar sus actividades. (Ordoñez, 2020, parr.1).	Se evaluó mediante un cuestionario estructurado por el autor mediante tres dimensiones como el desempeño de las actividades, desempeño simultaneo – contextual y comportamiento contra productivo, conformada por 18 ítems, que ha sido validada por juicio de expertos, a una escala valoración de, siempre 3 puntos, a veces 2 puntos, y nunca 1 punto, prueba de confiabilidad de	Desempeño de las actividades	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilidad ▪ Cumplimiento de metas 	7 ítems	Ordinal
			Desempeño simultáneo - contextual	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soporte personal ▪ Soporte organizacional ▪ Conciencia e iniciativa 	7 ítems	Ordinal
			Comportamiento contra productivo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamiento inicial ▪ Comportamiento reactivo 	4 ítems	Ordinal

		prueba piloto de alfa de Cronbach.				
Variable: Relaciones interpersonales	Son vínculos cotidianos e intercambio de sentimientos entre personas con necesarias en las habilidades sociales e interacción en el contexto a través de valores, experiencia y conocimiento. (Cebrián, 2020, párr.6).	Se evaluó mediante un cuestionario estructurado por el autor mediante tres dimensiones como la calidad comunicativa, las actitudes y el trato, conformada por 15 ítems, que ha sido validada por juicio de expertos, a una escala valoración de, siempre 3 puntos, a veces 2 puntos, y nunca 1 punto, prueba de confiabilidad de prueba piloto de alfa de Cronbach.	Calidad comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escucha activa ▪ Empatía 	6 ítems	Ordinal
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conveniencia democrática ▪ Actitudes positivas 	6 ítems	Ordinal
			Trato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Amabilidad ▪ Cortesía 	3 ítems	Ordinal

2. Matriz de consistencia

Problema	VARIABLES	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021?	Variable: Desempeño laboral	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.	H ₁ : Existe relación directa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.	Tipo de investigación Observacional sin intervención Según su finalidad aplicada Según su alcance Descriptivo correlacional, no experimental, trasversal
	Variable: Relaciones interpersonales	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el desempeño de las actividades y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021. Determinar la relación que existe entre el desempeño simultáneo y las relaciones interpersonales en profesionales de	H ₀ : No existe relación directa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.	Población muestral (censal) de 29 profesionales de enfermería. La validez fue mediante juicio de expertos en número de tres profesionales de enfermería. La confiabilidad se ha realizado a través del alfa de Cronbach, que alcanzó un valor de 0.823 considerado como bueno

		<p>enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el comportamiento contra productivo y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos

Cuestionario

Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021.

Estimado/a Enfermera/o, soy bachiller de enfermería de la Universidad San Pedro Filial Huacho, en esta oportunidad recurro a su voluntad y a la vez hacerle llegar el presente cuestionario, cuyo objetivo será determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021.

A continuación, tiene una serie de preguntas con alternativas, sírvase marcar cada una de ellas y marque la respuesta que usted crea conveniente, sus respuestas tienen carácter reservado. Agradeciendo de antemano su colaboración y participación.

I. Datos generales

1. Edad
2. Sexo
3. Tiempo de trabajo
4. Nivel académico

II. Desempeño laboral

Ítems	Siempre	A veces	Nunca
Desempeño de las actividades			
1. Ingresa de forma puntual a su trabajo.			
2. Asume su rol en el trabajo con mucha responsabilidad.			
3. Uso los materiales o recursos del trabajo con			

responsabilidad.			
4. En todo momento respeta el horario laboral.			
5. Logra cumplir las metas de su trabajo.			
6. Recibe felicitaciones o incentivos por cumplir metas.			
7. Sabe cuál es la meta del rol que cumple en el trabajo.			
Desempeño simultáneo - contextual			
1. Copera para logara la meta organizacional.			
2. El trato que brinda y recibe de los compañeros de cordialidad y respeto.			
3. Es leal su centro laboral y a sus compañeros de trabajo.			
4. Se siente satisfecho por el logro institucional.			
5. Siente compromiso por logara metas en su labor profesional.			
6. Ud. Tiene iniciativa para atreverse a iniciar una meta individual y en colectividad.			
7. Al desarrollar su rol laboral entrega la mejor predisposición de Ud.			
Comportamiento contra productivo			
1. Se dedica a trabajar por la codicia o ambición personal y no por meta institucional.			
2. Le interesa más quedar bien con sus superiores de su centro laboral y no con sus compañeros como equipo.			
3. Busca venganza por alguna acción negativa que hizo un compañero de trabajo.			
4. Busca solucionar de forma pacífica los malos entendidos dentro de su centro laboral.			

III. Relaciones Interpersonales

Ítems	Siempre	A veces	Nunca
Calidad comunicativa			
1. Mis compañeros de trabajo me escuchan con atención cuando dialogo.			
2. Mis compañeros de trabajo no me escuchan con atención cuando dialogo.			
3. Cuando hay problemas soluciono de forma reflexiva y pacífica.			
4. Cuando tengo problemas mis compañeros de trabajo son mis refugios y quienes me ayudan a resolver los problemas.			
5. Se escuchar y pedir la palabra con facilidad y respeto.			
6. Al ver que alguien está equivocándose en cumplimiento de sus deberes apoyo sin hacer sentir incómodo.			
Actitudes			
1. Se establecen acuerdos de forma democrática para lograr metas comunes			
2. La solución de problemas es de forma reflexiva y constructiva.			
3. Se promueve trabajos en equipo colaborativos para logara metas.			
4. Cuando me equivoco intervienen mis compañeros de trabajo de forma constructivo.			
5. Se evita comentar de forma negativo del compañero de trabajo.			
6. Las debilidades del trabajo son revertidas en fortalezas.			
Trato			

1. Los saludos son frecuentes y muy corteses con la finalidad de un buen trato.			
2. Cuando alguien sobresale en el trabajo, los compañeros de trabajo expresan su reconocimiento.			
3. Se usan palabras mágicas para expresar cortesía.			

Anexo 4. Validez y confiabilidad

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General

Nombre y apellido del validador: YSABEL MARIBETH ANAYA ALCANTARA

Fecha: 20/08/2021 Especialidad: EMERGENCIAS Y DESASTRES

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: ZAPATA GUTIERREZ CINTHYA ELIZABETH

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021”

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					70	114
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.92				

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

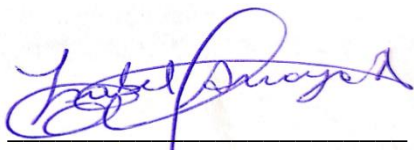
III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
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

Coeficiente de validez

$$184 = 0.92$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: ANAYA ALCANTARA YSABEL MARIBETH

Grado Académico: Maestro en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

DNI. 40887416

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

I. Información General

Nombre y apellido del validador: OLGA GIOVANNA VALDERRAMA RÍOS

Fecha: 20/08/2021 Especialidad: CUIDADO INTENSIVO NEONATAL

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: ZAPATA GUTIERREZ CINTHYA ELIZABETH

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021”

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos – cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					70	114
Sumatoria Total		184				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.92				

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

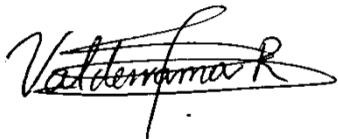
III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
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

Coeficiente de validez

$$184 = 0.92$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Valderrama Ríos Olga Giovanna

Grado Académico: Doctora en Enfermería

DNI. 07258497

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

I. Información General

Nombre y apellido del validador: FEDERICO SABINO HUALPA GUEVARA

Fecha: 20/08/2021 Especialidad: EMERGENCIAS Y DESASTRES

Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Autor del instrumento: ZAPATA GUTIERREZ CINTHYA ELIZABETH

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021”

II. Aspectos a evaluar (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						190
Sumatoria Total		190				
Valoración cuantitativa (sumatoria Total x 0.005)		0.95				

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento

El instrumento puede ser aplicado, cumple con la validez para un trabajo científico

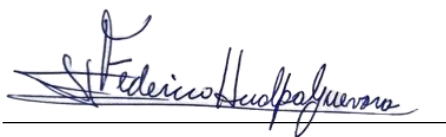
III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
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

Coeficiente de validez

$$\boxed{190} = \boxed{0.95}$$

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable



Apellidos y Nombres: Hualpa Guevara Federico Sabino

Grado Académico: Doctor gestión en salud

DNI. 10018313

Confiabilidad

El alfa de Cronbach puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	33	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.823	33

Anexo 5. Resultados generales

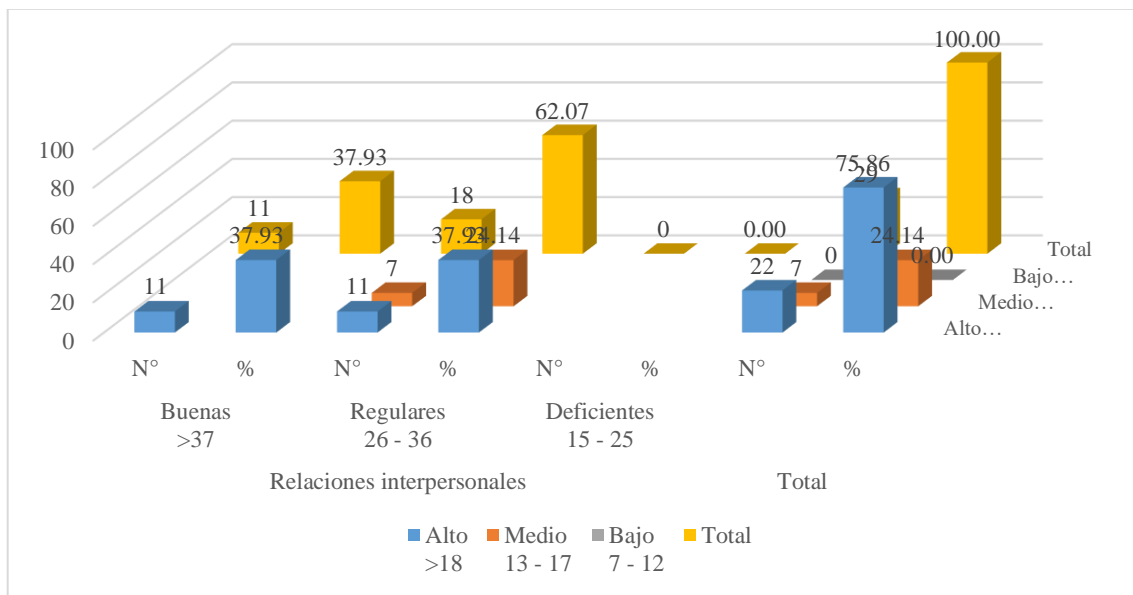


Figura 1. Caracterización del desempeño de actividades y relaciones interpersonales

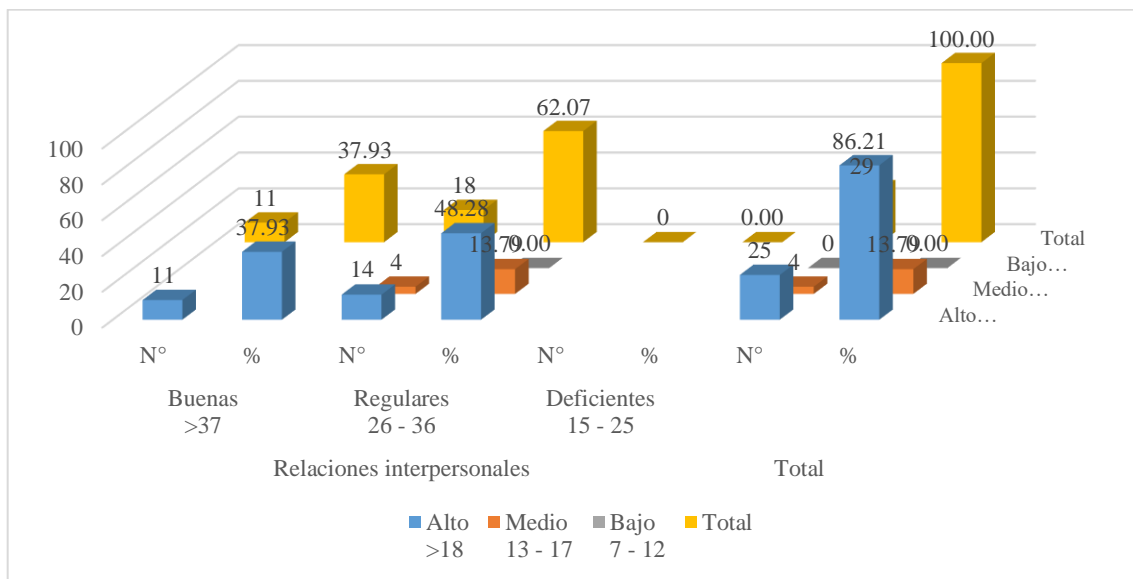


Figura 2. Identificación del desempeño simultáneo – contextual y relaciones interpersonales

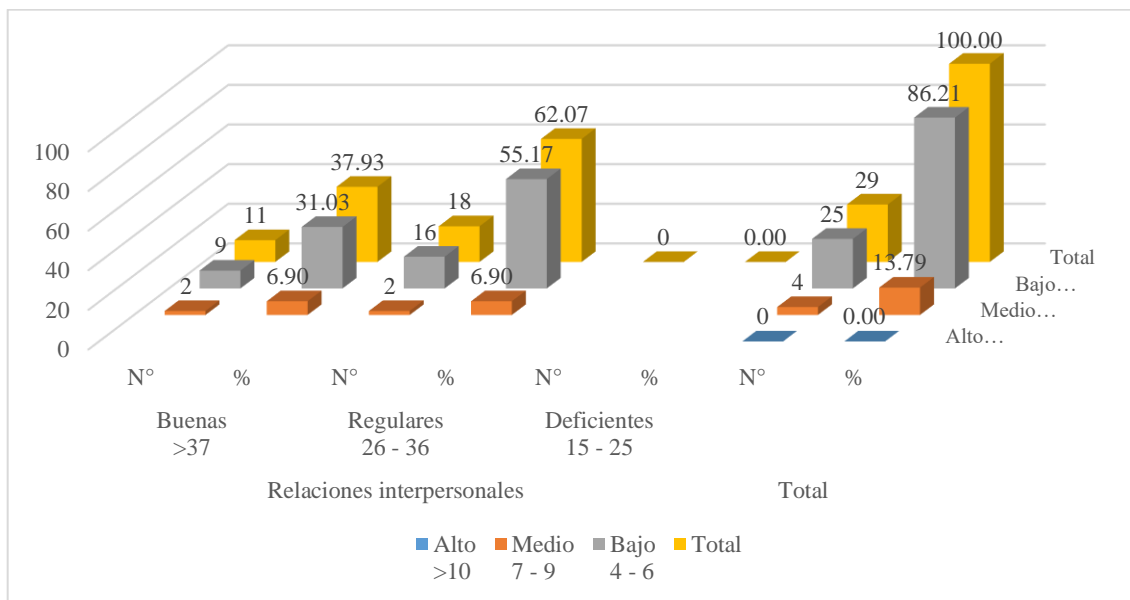


Figura 3. Determinación del comportamiento contra productivo y relaciones interpersonales.

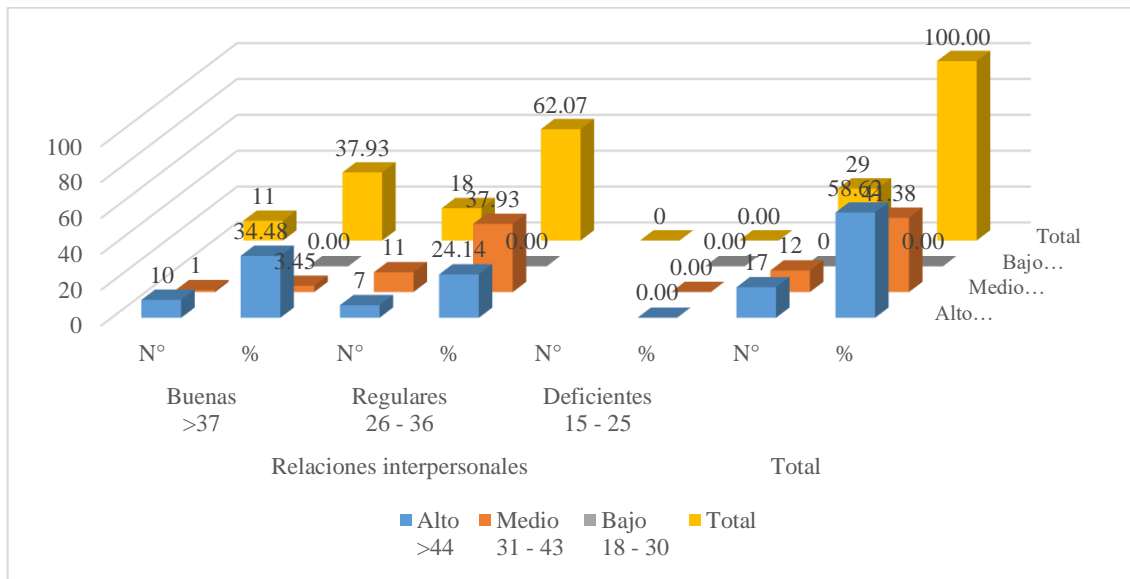


Figura 4. Identificación del Desempeño laboral y relaciones interpersonales.

Tabla 5. Edad y sexo de los profesionales de enfermería.

Edad	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino		N°	%
	N°	%	N°	%		
27 - 35 años		0.00	12	41.38	12	41.38
36 - 45 años	3	10.34	7	24.14	10	34.48
> 46 años	4	13.79	3	10.34	7	24.14
Total	7	24.14	22	75.86	29	100.00

Fuente: Elaboración propia

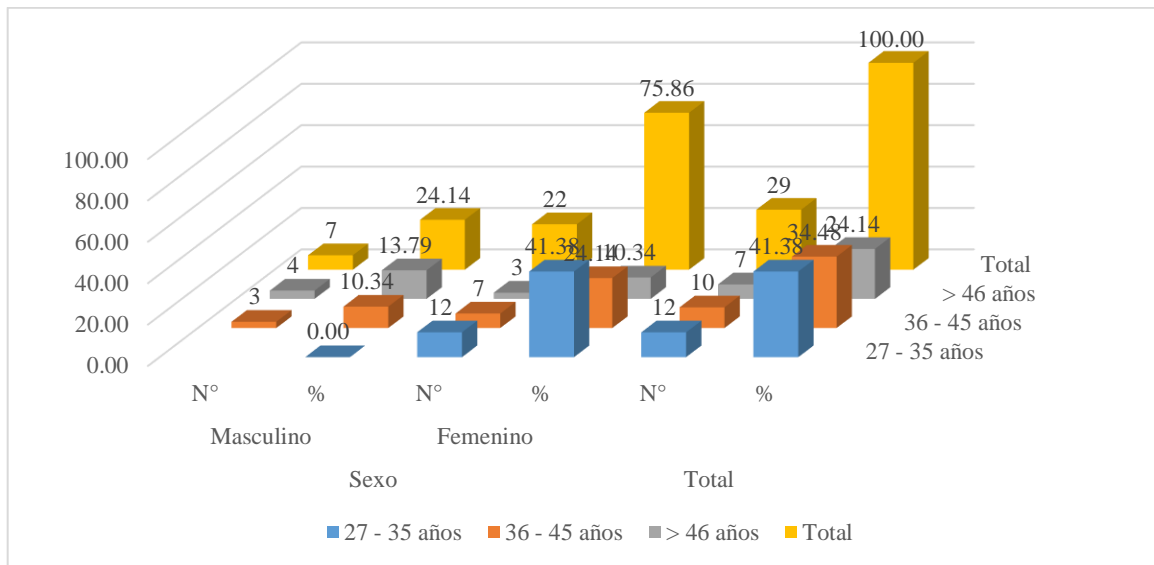


Figura 5. Caracterización de la edad y sexo de los profesionales de enfermería.

Tabla 6. Tiempo de trabajo y sexo de los profesionales de enfermería

Tiempo de trabajo	Sexo				Total	
	Masculino		Femenino			
	N°	%	N°	%	N°	%
0 - 5 años		0.00	12	41.38	12	41.38
6 - 10 años	1	3.45	5	17.24	6	20.69
> 11 años	6	20.69	5	17.24	11	37.93
Total	7	24.14	22	75.86	29	100.00

Fuente: Elaboración propia

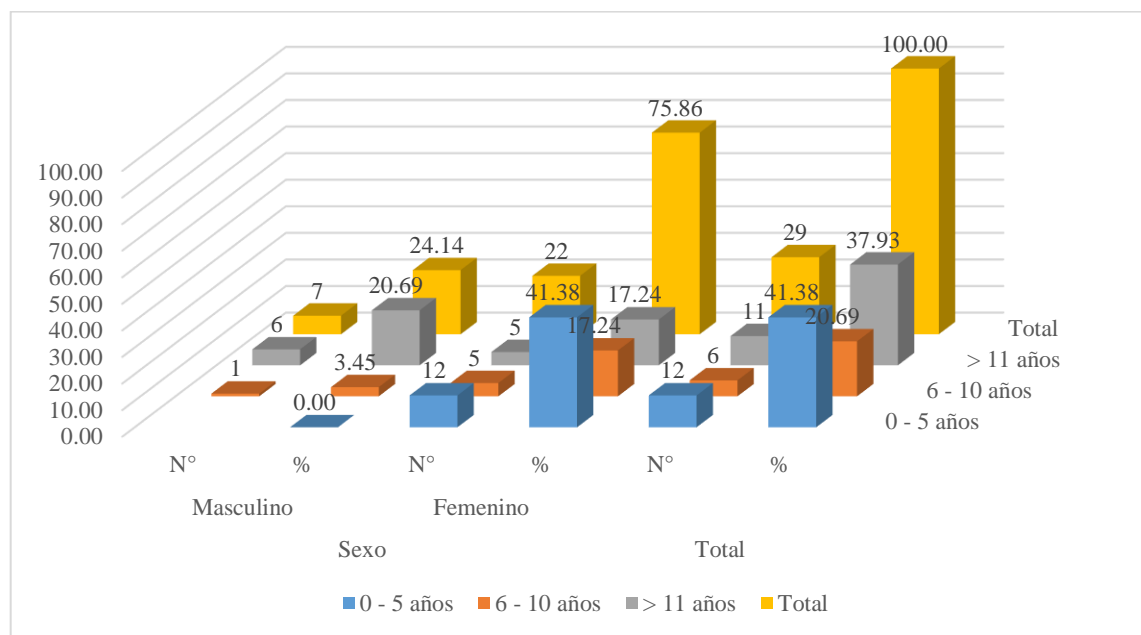


Figura 6. Precisión del tiempo de trabajo y sexo de los profesionales de enfermería.

Tabla 7. Sexo y nivel académico de los profesionales de enfermería.

Sexo	Nivel Académico								Total	
	Licenciada		Especialidad		Maestría		Doctorado		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Masculino	1	3.45	4	13.79	2	6.90	0	0.00	7	24.14
Femenino	13	44.83	7	24.14	2	6.90	0	0.00	22	75.86
Total	14	48.28	11	37.93	4	13.79	0	0.00	29	100.00

Fuente: Elaboración propia

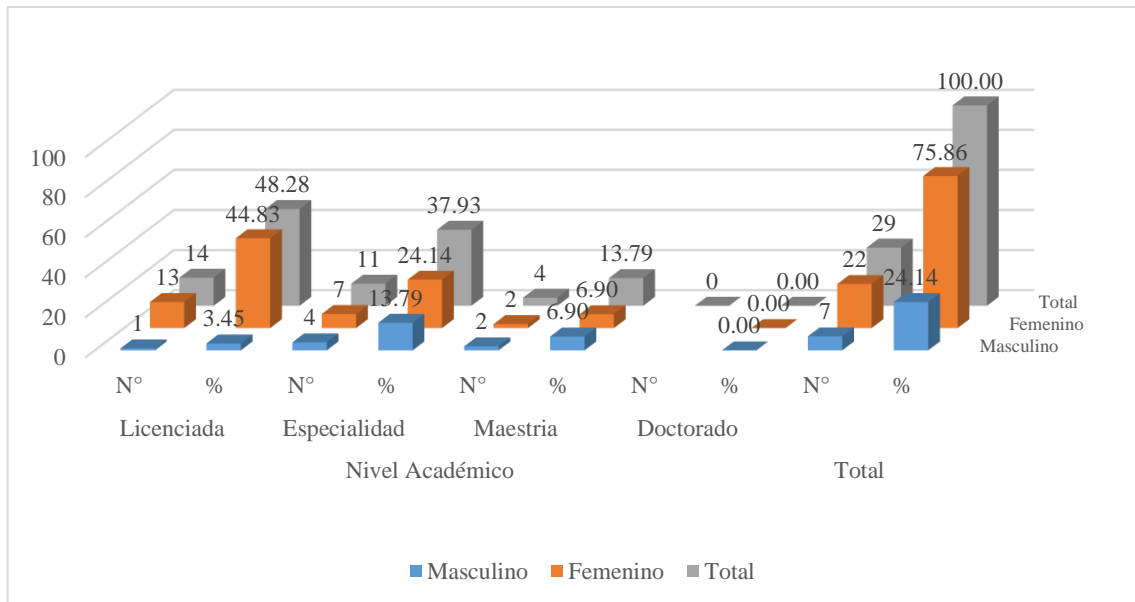


Figura 7. Caracterización del sexo y nivel académico de los profesionales de enfermería.

Anexo 7. 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 profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021”

Este es un estudio desarrollado por: **Zapata Gutiérrez Cinthya Elizabeth** perteneciente a la Universidad San Pedro – SEDE/FILIAL Huacho

El objetivo de esta investigación es:

“Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre – diciembre 2021”

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 : 43914

Nombre : Betty Carmela Davila Almache

Fecha : 05 setiembre 2021



Firma del Participante

**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 profesionales de
enfermería. Hospital de Barranca, 2021”**

Este es un estudio desarrollado por: **Zapata Gutiérrez Cinthya Elizabeth** perteneciente a la Universidad San Pedro – SEDE/FILIAL Huacho

El objetivo de esta investigación es:

**“Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones
interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre
– diciembre 2021”**

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 : CEP 34419
Nombre : JULISA CARMEN DANOS CHAU
Fecha : 12 setiembre 2021



Firma del Participante

**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 profesionales de
enfermería. Hospital de Barranca, 2021”**

Este es un estudio desarrollado por: **Zapata Gutiérrez Cinthya Elizabeth** perteneciente a la Universidad San Pedro – SEDE/FILIAL Huacho

El objetivo de esta investigación es:

**“Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y las relaciones
interpersonales en profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, setiembre
– diciembre 2021”**

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 : CEP 68604

Nombre : Erika Bisso García

Fecha : 15 setiembre 2021





Lic. Enf. Erika Bisso García
CEP 68604

Firma del Participante

**Anexo 8. Solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación
Autorización regularizada en abril 2022**

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y SBS 

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Barranca, abril 22 del 2022

Reg. Doc: 3540175
Reg. Exp: 2220891

CARTA N° 058 -2022-GRL-DSGRL-DIRESA-L/UE1289/DE-UADI

Srta.:
CINTHYA ELIZABETH ZAPATA GUTIERREZ
DNI 72947108
Presente.-

ASUNTO : OPINION FAVORABLE

REFERENCIA : SOLICITUD S/N Exp. N° 2220891

--


De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Usted., para saludarlo muy cordialmente y a la vez dar respuesta a su documento en el que su persona solicita facilidades para la Ejecucion de su Proyecto de Tesis "DESEMPEÑO LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES EN POFESIONALES DE ENFERMERIA HOSPITAL DE BARRANCA 2021 ".

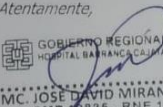
Se informa a Ud. que habiéndose realizado las coordinaciones pertinentes entre la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación, Direccion Ejecutiva del Hospital de Barranca y las Oficinas correspondientes, ésta Dirección a mi cargo, **AUTORIZA** a Ud. aplicar los instrumentos de recolección de datos para realizar su trabajo de Investigacion y y así poder optar por el título profesional.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Archivo
JDM/DJARV/meva



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
HOSPITAL BARRANCA - CAJATAMBO Y S.B.S
MC. JOSÉ DAVID MIRANDA DÍAZ
C.M.P. 20835 - R.N.E. 11552
DIRECTOR EJECUTIVO

**Región Lima -
Un Destino
Diferente**

Av. Nicolás de Piérola s/n. Barranca
Dirección: (01) 235-2075
Email: hbar@regional.gob.pe

Central Telefónica y Telefax:
Capacitación: (01) 235 2156 - 235-2241 - 235 4674 - 235 4675 Anexo 110

Anexo 9

Repositorio



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
Lapata Gutiérrez Cinthya Elizabeth		72947108	cynthia.gp@usp.edu.pe
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<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			
Desempeño laboral y relaciones interpersonales en profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021.			
5. Programa Académico			
Enfermería			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierta o Pública ² (info-eu-repo@semantics/openAccess)	<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ³ (info-eu-repo@semantics/restrictedAccess) ⁴
(*) En caso de restringido su atender motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo 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 COMMONS⁵

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.⁶



Cinthya Elizabeth Lapata Gutiérrez
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	22	06	23

Importante

1. Ley N° 27444, Ley de Protección de Datos Personales (D.L. N° 005-2017-PE).
2. Ley N° 27444, Ley de Protección de Datos Personales (D.L. N° 005-2017-PE).
3. Ley N° 27444, Ley de Protección de Datos Personales (D.L. N° 005-2017-PE).
4. Ley N° 27444, Ley de Protección de Datos Personales (D.L. N° 005-2017-PE).
5. Ley N° 27444, Ley de Protección de Datos Personales (D.L. N° 005-2017-PE).
6. Ley N° 27444, Ley de Protección de Datos Personales (D.L. N° 005-2017-PE).

Nota: El envío de documentos digitales se procesará de acuerdo a Ley (Ley 27444 art 30) con: 30/30

Anexo 10

Reporte de Similitud

Desempeño laboral y relaciones interpersonales en
profesionales de enfermería. Hospital de Barranca, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	



		<1 %
10	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	boletindigitalunp.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	jurnal.syntaxtransformation.co.id Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



21	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.science.gov Fuente de Internet	<1 %
28	1library.co Fuente de Internet	<1 %
29	docs.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upeu.edu.pe	



Fuente de Internet

<1 %

33 repositorio.uwiener.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

34 tesis.ucsm.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

35 www.certh.gr
Fuente de Internet

<1 %

36 www.infomediconline.net
Fuente de Internet

<1 %

37 www.revistamapa.org
Fuente de Internet

<1 %

38 americanae.aecid.es
Fuente de Internet

<1 %

39 repositorio.uigv.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

40 repositorio.uma.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

41 repositorio.utea.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

42 www.cepis.org.pe
Fuente de Internet

<1 %

43 www.clubensayos.com
Fuente de Internet

<1 %



44

www.qreo.uqroo.mx

Fuente de Internet

<1%

45

Patricia Isabel Campos Avellaneda, Hugo Gutiérrez Crespo, Juan Pedro Matzumura Kasano. "Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado", Revista Cuidarte, 2019

Publicación

<1%



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo