

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“RELACIONES INTERPERSONALES Y
RENDIMIENTO LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS
SERVICIOS DE MEDICINA DEL HOSPITAL
NACIONAL DOS DE MAYO - 2019”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORAS:

**GRECIA REYNA AGUILAR MOLINA
MARTHA ADELAIDA HUAMANÌ QUISPE**

**Callao, 2021
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. Nancy Susana Chalco Castillo	Presidenta
Dra. Ana Lucy Siccha Macassi	Secretaria
Dra. Mery Juana Abastos Abarca	Miembro
Dra. Noemi Zuta Arriola	Miembro

ASESORA: Dra. TERESA VARGAS PALOMINO

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 04

Nº de Folio: 313

Fecha de Aprobación de tesis:

Bellavista, martes 05 de enero de 2021

**Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 148 –
2020 – CDUPG - FCS**

DEDICATORIA

Está dedicado a nuestra familia, quienes son nuestra fortaleza, apoyo y motivación para continuar por la senda del éxito y formación profesional.

A nuestra asesora por su constancia, perseverancia, apoyo desinteresado y su valiosa asesoría para culminar el estudio de investigación con éxito.

AGRADECIMIENTO

A nuestros docentes por su paciencia y conocimientos.

Al Hospital Nacional Dos de Mayo por su valioso apoyo para brindarnos las facilidades para poder captar a la población objetivo de estudio y poder realizar la encuesta.

A la Universidad Nacional del Callao por la oportunidad a cumplir nuestras metas trazadas.

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRAFICOS	5
RESUMEN	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	12
1.2 Formulación del problema (Problema General y Especifico)	16
1.3 Objetivos (General y Específicos)	17
1.4 Limitantes de la Investigación (teórico, temporal y específico)..	18
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes (Internacional y Nacional)	19
2.2 Bases teóricas.....	23
2.3 Conceptual.....	30
2.4 Definición de términos básicos	31
III HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1 Hipótesis	33
3.2 Definición conceptual de variables.....	34
3.2.1 Operacionalización de las variables	35
IV DISEÑO METODOLÓGICO	
4.1 Tipo y diseño de investigación	37
4.1.1 Tipo de la investigación.....	37
4.1.2 Diseño de la investigación	37

4.2	Método de investigación	38
4.3	Población y muestra.....	38
4.4	Lugar del estudio y periodo de desarrollado.....	38
4.5	Técnicas e instrumentos para recolección de la información.	38
4.6	Análisis y procesamientos de datos.....	39
V	RESULTADOS	
5.1	Resultados descriptivos.....	40
5.2	Resultados inferenciales	51
VI	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	57
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	63
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes.	70
	CONCLUSIONES	71
	RECOMENDACIONES.....	72
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
	ANEXOS.....	77
	• Anexo 1: Matriz de Consistencia	78
	• Anexo 2: Instrumento Validado	79
	• Anexo 3: Cuestionario	80
	• Anexo 4: Base de Datos	84

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 5.1.1 Datos de los profesionales de enfermería de los Servicio de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	40
Tabla 5.1.2 Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	41
Tabla 5.1.3 Relaciones interpersonales según la dimensión comunicación en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	42
Tabla 5.1.4 Relaciones interpersonales según la dimensión actitudes en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	43
Tabla 5.1.5 Relaciones interpersonales según la dimensión trato en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	44
Tabla 5.1.6 Rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	45
Tabla 5.1.7 Rendimiento laboral en la dimensión satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	46
Tabla 5.1.8 Rendimiento laboral en la dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	47

Tabla 5.1.9	Rendimiento laboral en la dimensión logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	48
Tabla 5.1.10	Rendimiento laboral en la dimensión crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	49
Tabla 5.1.11	Rendimiento laboral en la dimensión liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	50
Tabla 5.2.1	Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	51
Tabla 5.2.2	Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	52
Tabla 5.2.3	Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	53
Tabla 5.2.4	Relaciones interpersonales y logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	54
Tabla 5.2.5	Relaciones interpersonales y crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	55
Tabla 5.2.6	Relaciones interpersonales y liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico 5.1.2	Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	41
Gráfico 5.1.3	Relaciones interpersonales según la dimensión comunicación en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	42
Gráfico 5.1.4	Relaciones interpersonales según la dimensión actitudes en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	43
Gráfico 5.1.5	Relaciones interpersonales según la dimensión trato en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	44
Gráfico 5.1.6	Rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	45
Gráfico 5.1.7	Rendimiento laboral en la dimensión satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	46
Gráfico 5.1.8	Rendimiento laboral en la dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	47
Gráfico 5.1.9	Rendimiento laboral en la dimensión logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios	48

	de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	
Gráfico 5.1.10	Rendimiento laboral en la dimensión crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	49
Gráfico 5.1.11	Rendimiento laboral en la dimensión liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	50
Gráfico 5.2.1	Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	51
Gráfico 5.2.2	Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	52
Gráfico 5.2.3	Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	53
Gráfico 5.2.4	Relaciones interpersonales y logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	54
Gráfico 5.2.5	Relaciones interpersonales y crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	55
Gráfico 5.2.6	Relaciones interpersonales y liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina Interna del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019	56

RESUMEN

La tesis “Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019”, es muy relevante porque las relaciones interpersonales saludables favorecen un rendimiento laboral eficiente que potencialicen entre los enfermeros la mejora de la calidad de atención, la fidelidad entre pares y el reconocimiento de buena imagen institucional, favoreciendo de esta manera la salud mental del enfermero no solo a nivel personal sino que reforzará su buen desenvolvimiento como miembro del equipo de enfermería e interdisciplinario.

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

El estudio fue de tipo aplicativo, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, corte transversal y diseño no experimental e hipotético deductivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería.

Para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, con el Cuestionario de Espinoza Marquina Sara sobre “Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería de Perú”, conformado por 24 ítems; y el Cuestionario de Terán Romero Carla Andrea sobre “Rendimiento laboral en enfermeras de Bolivia”, conformado por 25 ítems. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el Programa SPSS.

Los resultados fueron que las enfermeras presentan relaciones interpersonales malas 61.7%, regulares 23.3% y buenas 15%; y rendimiento laboral es adecuado 73.3% e inadecuado 26.7%. Luego de realizar el contraste de hipótesis se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Palabras claves: Relaciones interpersonales, rendimiento laboral, enfermeros

RESUMO

A tese “Relações interpessoais e desempenho no trabalho dos profissionais de enfermagem dos Serviços de Medicina do Hospital Nacional Dos de Mayo - 2019”, é muito relevante porque relações interpessoais saudáveis favorecem o desempenho no trabalho eficiente que potencia a melhoria da qualidade do atendimento, a fidelidade entre os pares e o reconhecimento de uma boa imagem institucional, favorecendo a saúde mental do enfermeiro não só a nível pessoal, mas também potenciando o seu bom desenvolvimento como membro da equipa de enfermagem e interdisciplinar.

O objetivo do estudo foi verificar a relação entre as relações interpessoais e o desempenho profissional em profissionais de enfermagem dos Serviços de Medicina do Hospital Nacional Dos de Mayo - 2019.

O estudo foi do tipo aplicativo, abordagem quantitativa, nível descritivo correlacional, delineamento transversal e não experimental e hipotético dedutivo. A amostra do estudo foi composta por 60 profissionais de enfermagem.

Para a coleta de dados, a técnica utilizada foi a survey, com o Questionário Espinoza Marquina Sara sobre “Relações interpessoais entre profissionais de enfermagem no Peru”, composto por 24 itens; e o Questionário Terán Romero Carla Andrea sobre “Desempenho no trabalho do enfermeiro na Bolívia”, composto por 25 itens. Os dados obtidos por meio dos questionários foram processados no Programa SPSS.

Os resultados foram que os enfermeiros apresentam relacionamento interpessoal ruim 61,7%, regular 23,3% e bom 15%; e o desempenho no trabalho é adequado 73,3% e inadequado 26,7%. Após a realização do contraste de hipóteses, concluiu-se que existe uma elevada relação significativa entre as relações interpessoais e o desempenho laboral nos profissionais de enfermagem dos Serviços de Medicina do Hospital Nacional Dos de Mayo.

Palavras-chave: Relações interpessoais, desempenho no trabalho, enfermeiros

INTRODUCCIÓN

El estudio titulado: “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería.

Las relaciones interpersonales, está definida como una interacción recíproca entre dos o más personas; es decir, se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por leyes e instituciones de la interacción social; por ende, las comunicaciones entre compañeros, siendo las capacidades de los trabajadores de salud en la obtención de conocimientos en su ambiente laboral y compartirlas, son un factor muy importante en ámbitos laborales dando un trabajo en equipo.

El rendimiento laboral en los profesionales de enfermería, se evidencia en el trabajo asistencial de enfermería que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, técnicos y licenciados. Siendo el desempeño del profesional en enfermería visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico, que éste asume al permanecer en un área de especialización o servicio asistencial designado por el departamento de enfermería.

Este estudio se inicia con una revisión comunicacional entre compañeros y el rendimiento de trabajadores globalmente, latinoamericano y nacional; observando gran similitud con la problemática planteada, es así que en el Hospital Nacional Dos de Mayo, se han presentado malas relaciones interpersonales; pero sin embargo, el rendimiento laboral es adecuado a pesar de las dificultades encontradas más pesa la mística por la atención de calidad que las desavenencias con sus compañeros, que nos lleva a investigar cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales

y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Además, se revisó los antecedentes del estudio, considerando 4 trabajos a nivel internacional, y 4 trabajos a nivel nacional, en el marco teórico se revisaron las bases teóricas de las variables de estudio y el aporte de otros trabajos similares, en la definición de los términos del estudio, se consideró la comunicación, actitudes, trato, satisfacción laboral, trabajo en equipo, logros laborales, crecimiento personal y liderazgo constructivo.

Posteriormente se emitió como hipótesis general: Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, como hipótesis específica: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y las dimensiones del rendimiento laboral; asimismo, se realizó la operacionalización de las variables, considerando sus dimensiones, indicadores y los respectivos ítems.

Se trabajó con una metodología, siendo este estudio de tipo aplicativo, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, corte transversal y diseño no experimental e hipotético deductivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería, y para la recolección de datos, la técnica utilizada fue la encuesta, con el Cuestionario de Espinoza Marquina Sara sobre “Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería de Perú”, conformado por 24 ítems; y el Cuestionario de Terán Romero Carla Andrea sobre “Rendimiento laboral en enfermeras de Bolivia”, conformado por 25 ítems. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el Programa SPSS.

En los resultados descriptivos se muestran los resultados de las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en forma general y por dimensiones; también se muestra los resultados de la hipótesis general de las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral. Como tercer aspecto se muestran los resultados de las hipótesis específicas de las relaciones interpersonales y las 05 dimensiones del rendimiento laboral. En cuanto a los resultados inferenciales se muestran las tablas contingenciales de las relaciones interpersonales relacionados con cada una de las dimensiones del rendimiento laboral.

Finalmente, en cuanto a la discusión de resultados, en cuanto a la contrastación de la hipótesis general, se muestra que existe una relación directa entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019; asimismo, se hizo la contrastación con resultados de otros trabajos similares, en cuanto a la responsabilidad ética se ha mantenido en reserva los aportes obtenidos por los participantes en el presente trabajo.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad Según Bisquerra una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas”. Relaciones que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.(1)

En el sector Salud la profesión de enfermería tiene como esencia el cuidado de otros seres humanos por lo cual constantemente los enfermeros interactúan con otras personas que necesiten ser cuidadas; sin embargo, los propios enfermeros requieren de cuidado, ya sea físico, psicológico, emocional o espiritual, que puede ser brindado por otro enfermero.(2)

Las relaciones interpersonales juegan un papel muy importante en el desarrollo integral de los enfermeros porque permiten la interacción en cuanto a la comunicación, las actitudes y el trato, trayendo consigo un excelente rendimiento laboral en el ámbito hospitalario, tienen como objetivo mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo que realiza el equipo de salud. De ahí la importancia que se establezcan relaciones interpersonales favorables, puesto que ello posibilita y facilita el trabajo en equipo, lo que al final se traduce en una mejor calidad de atención, además de favorecer un clima que contribuya a la salud mental del profesional de enfermería. (3)

En la actualidad estudios realizados en el campo de enfermería demuestran que las relación comunicacional entre enfermeros no siempre son favorables, conllevando a que primen la desconfianza, intereses individualistas, desunión entre colegas, lo cual predisponen a una disminución de la cohesión social, fragilidad de vínculos sociales, formando grupos de trabajo, teniendo una influencia nefasta sobre el aspecto

psicológico de los enfermeros y las enfermeras; por ende, esto se evidencia con reportes de altos niveles de bajo rendimiento laboral en un 65%, escasa desconfianza y colaboración entre pares 70%.(4)

Estudios realizados en Europa revelan que existen relaciones interpersonales positivas entre enfermeros pero por otro lado también deficientes o negativas, como es el caso de un estudio realizado en España, donde los enfermeros reconocen que el grupo de trabajo son importantes y que cada aporta sus especificidades; sin embargo, hay muchas dificultades en el trabajo diario como individualismo, alta rotación de personal, falta de autonomía, relaciones verticales de poder, falta de tiempo para las reuniones y de líderes para construir y la fomentación laboral del grupo.(5)

En otro estudio realizado en España los enfermeros antiguos presentan dificultades para relacionarse con los enfermeros ingresantes en el trabajo, observándose un marcado prejuicio por parte de los enfermeros antiguos ante el nuevo ingresante, falta de acompañamiento en su proceso de su inserción laboral y un clima de conflicto recibiendo a veces maltrato verbal y psicológico según lo expresado por los propios manifestantes entrevistados, pudiendo traer consigo efectos indeseados como el incremento de la rotación del personal , ausentismo laboral , disminución de la calidad de los servicios lo que podría generar daños graves a la salud mental del trabajador. (6)

Por otro lado en Latinoamérica se evidencian la existencia de relaciones interpersonales de enfermería desfavorables, tal es el caso de países como, Brasil 65%, Perú 56%, Ecuador 40%, Argentina 30%, Chile 27% y Cuba 20%; conllevando a un clima pesado, discrepancias, negatividad, ambientes que no garantizan motivación para una mayor productividad en el servicio; escasa comunicación, desconfianza, no colaboración,

integridad, armonía, afectando de forma negativa en el rendimiento laboral, aumentando el estrés, depresión, ausentismo laboral y afectando su calidad de vida laboral. (7)

Estudios realizados en instituciones de salud del Perú; reportaron relaciones interpersonales desfavorables en el Hospital regional de Ica 68%, Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano de Huánuco 67%, Hospital III Regional Honorio Delgado de Arequipa 63%, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo 58%, y Centro de Salud Morales de Tarapoto 34%⁽⁸⁾. La misma fuente señala que, en Lima se evidencian relaciones interpersonales desfavorables, en el Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales 72%, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 65%, Hospital Nacional Arzobispo Loayza 64%, Hospital Cayetano Heredia 44%; estas actitudes conllevan a que prima intereses individualistas, desconfianza, disminución de la cohesión, egoísmo, falta de comunicación, compromiso, trabajo en equipo, etc. (8)

Según Murphy (1990: 79), El rendimiento laboral es el “conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que la persona trabaja”, en tanto que la productividad y la eficacia sólo son el reflejo de las consecuencias de dichas conductas. (9)

En enfermería el rendimiento laboral se basa en proporcionar una atención integral a los usuarios, brindar servicios fundamentados en sólidos conocimientos del área científica y humanística por parte del profesional de enfermería; es decir, trabajar en conjunto que se realiza para incrementar la productividad, eficacia y eficiencia, sin embargo, también pueden tener efectos indeseados si las relaciones laborales son negativas, se incrementa la rotación del personal y el ausentismo laboral, disminuye la calidad de

atención de servicios y generar daños a la salud mental del trabajador. ⁽¹⁰⁾ En los Servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, a través de una entrevista informal con algunos profesionales de enfermería se pudo rescatar algunas manifestaciones como: “no me llevo bien con todas las colegas”, “esa colega no me cae”, “eso es tarea del turno anterior, no es mi problema, yo no tengo tiempo”, “la nueva colega nunca hace bien su trabajo y es demasiado lenta”, “me cuentan que hablan cosas de mi persona”, “me irrita trabajar con algunas colegas”, “Aquí la jefa soy yo”, “no soporto la presencia de la jefa”, “la nueva colega es incompetente”, “La colega ya no rinde en el trabajo como antes”, “La jefa dice que mi colega trabaja mejor que yo”, “La otra colega es más eficiente y eficaz que tu”, “No sabes delegar funciones”, “Nos falta trabajo en equipo”, “No tenemos buena productividad en Enfermería”, entre otras expresiones donde se evidencia falta de compañerismo y carencia de buenas relaciones interpersonales para obtener un mejor rendimiento laboral en su lugar laboral.

Por todo ello, se percibe escasa aceptación entre pares, que ha conllevado a un ambiente de poca armonía y tolerancia con el grupo, observándose un clima desagradable, y poca cordialidad; además, de conflictos relacionados con la incompatibilidad de objetivos, antagonismo, competencia, por lo que se infiere deficiencia en la toma de decisiones, en el apoyo y estímulo que debe poseer para conseguir metas organizacionales; es decir, que sean capaces de generar un clima democrático y participativo laboralmente.

De allí la necesidad de realizar el estudio, por todo lo anteriormente mencionado, se ha creído conveniente estudiar las relaciones interpersonales y el rendimiento en los profesionales de enfermería formulando la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

- a) ¿Qué relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?
- d) ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?
- e) ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.
- b) Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.
- c) Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.
- d) Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

- e) Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1 Teórico: Una limitante fue información especializada en revistas de internet, artículos, tesis y libros virtuales en otro idioma que fueron traducidos.

1.4.2 Temporal: El estudio se ha efectuado a partir del mes de mayo del 2019 hasta setiembre del 2019, de manera objetiva optimizando los tiempos.

1.4.3 Espacial: Se ha considerado los 06 Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; estableciendo un manejo del ámbito geográfico.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Padilla C. (Ecuador – 2017), realizó un estudio titulado: “*Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del Servicio de Maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga*”. Tuvo como objetivo diseñar una estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral de los enfermeros. Utilizando el método cuali-cuantitativo, diseño no experimental, transversal, y descriptivo. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados del estudio fueron que el personal de enfermería respecto a las relaciones interpersonales, el 60% posee una buena relación interpersonal, mientras que el 40% poseen una mala relación interpersonal; asimismo, presentaron un rendimiento laboral deficiente los enfermeros en un 70% y eficiente solo en un 30%. Las conclusiones del presente estudio fueron que existe un alto índice de profesionales enfermeros y técnicos de enfermería insatisfechos con servicios en el que labora además que no cuentan con los materiales adecuados para brindar su cuidado. (6)

Terán C. (Bolivia – 2017), realizó un estudio titulado: “*Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en enfermeras de la Caja Petrolera de Salud*.” Tuvo como objetivo describir la presencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral en las enfermeras de la Caja Petrolera de Salud. Utilizando el método cualitativo, no experimental, transversal, descriptivo. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados del estudio fueron que el Síndrome de Burnout de las licenciadas enfermeras tiene un nivel medio 80%. Las conclusiones fueron que las enfermeras debido a su ambiente de trabajo bajo presión son de riesgo para sufrir el síndrome de Burnout el cual afecta directamente su rendimiento laboral. (7)

Cordeiro M., Tavares D. (Brasil – 2017), realizaron un estudio titulado: “Relaciones interpersonales en el centro quirúrgico bajo la óptica de la enfermería”. Tuvo como objetivo revelar como los enfermeros perciben las relaciones interpersonales en el equipo multiprofesional en el centro quirúrgico. Utilizando el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental. La técnica fue la entrevista y el instrumento un cuestionario. Los resultados del presente estudio fueron tres categorías temáticas principales, primero la concepción sobre las relaciones; los factores que interfieren negativamente en las relaciones interpersonales; las actitudes y prácticas que fortalecen las relaciones interpersonales. La conclusión fue que se debe examinar las relaciones interpersonales entre profesionales en centro quirúrgico y contribuir para instrumentalizar la administración para establecer estrategias de enfrentamiento y para asegurar un trabajo en equipo, ambiente armónico, que preste una asistencia integral humanizada y de seguridad al paciente.⁽⁸⁾

Miranda G., Romo Y. (Ecuador – 2016), realizaron un estudio titulado: “Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras que laboran en la ciudad de Tulcán de Ecuador”. Tuvo como objetivo determinar la influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras. Utilizando el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental y correlacional. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados fueron que en cuanto a lo relacionado con las personas del entorno laboral de enfermería fue buena 62.8%, excelente 33.0% y regular 4.3%; en la relación comunicacional afecta casi nunca 33.0%, a veces 26.6%, casi siempre 20.2%, nunca 17.0% y siempre 03.2%; respecto a tomar en cuenta opiniones del compañero enfermero con cual se interactúa siempre 47.9%, casi nunca 42.6%, a veces 08.5% y casi nunca 01.1%. Las conclusiones fueron que se evidenció que algunos factores como la falta de estabilidad en los horarios, jornadas de trabajo extensas, faltan de personal en las áreas laborales. (9)

2.1.2 Antecedentes nacionales:

Manchay A., Rodríguez F. (Lambayeque – 2017), realizaron un estudio titulado: *“Relaciones interpersonales entre enfermeras durante el cuidado a personas adultas en la unidad de cuidados intermedios – Hospital Regional Lambayeque”*. Tuvo como objetivo caracterizar y comprender las relaciones interpersonales entre enfermeras durante el cuidado a personas adultas en la Unidad de Cuidados Intermedios. Utilizando el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados incluyen una gran categoría la relación comunicacional entre las enfermeras mediadas por las interacciones y la comunicación y como subcategorías, las interacciones y el cuidado, la comunicación como ayuda para el cuidado y la interrelación como herramienta para solucionar problemas del cuidado. Se concluye que la relación comunicacional entre los enfermeros de las unidades de cuidados intermedios está dada por la categoría y subcategorías mencionadas, es de prioridad en enfermeras intensivistas practicar adecuadas relaciones interpersonales, los cuidados son adecuados cuando existen buenas relaciones interprofesionales.(10)

Galdós A., Huamani L. (Arequipa – 2017), realizaron un estudio titulado: *“Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado”*. Tuvo como objetivo determinar el nivel de las relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Utilizando el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental y correlacional. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados del estudio fueron que las relaciones interpersonales en enfermeras califican como medianamente desfavorables (negativas) con un 63.2% y medianamente favorables (positivas) con 36.8%. Las conclusiones finales del estudio

fueron que las relaciones interpersonales en las enfermeras presentaron un nivel de relaciones interpersonales medianamente desfavorables (negativas).(11)

Muñoz M. (Lima – 2016), realizó un estudio titulado: “Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería. Utilizando el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental y correlacional. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados fueron que, de 68 profesionales de enfermería, 29.4% manifiestan un nivel malo, 54.4% nivel regular y 16.2% nivel bueno con respecto a las relaciones interpersonales; en la comunicación 30.9% un nivel malo, 55.9% indican nivel regular y 13.2% de ellos manifiestan un nivel bueno con respecto a la comunicación. Las conclusiones fueron que las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza.(12)

Espinoza S. (Lima – 2016), realizó un estudio titulado: “*Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Servicio de Cirugía según la teoría de Peplau*”. Tuvo como objetivo determinar las relaciones del profesional de enfermería según teoría de Peplau. Utilizando el enfoque cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño no experimental y correlacional. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los resultados del estudio fueron que las relaciones Interpersonales del profesional de enfermería según teoría de Peplau en inadecuada 64% y 36% adecuada; según las dimensiones en la orientación 58% adecuadas y 42% inadecuadas, en la identificación 56% inadecuadas y 44% adecuadas, en el aprovechamiento

60% inadecuadas y 40% adecuadas, en cuanto a la resolución 62% inadecuadas y 38% adecuadas. Las conclusiones fueron que las relaciones interpersonales del personal de enfermería son inadecuadas por lo que se acepta la hipótesis de investigación, las relaciones interpersonales del personal de enfermería según dimensiones del modelo de Peplau orientación, son adecuadas, mientras que en identificación, aprovechamiento y resolución son inadecuadas, se acepta la hipótesis. (13)

2.2. Bases teóricas

Teoría referida a las Relaciones interpersonales en el profesional de enfermería

Según Cruz. El éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionamos con las demás personas, y la base de estas relaciones es la comunicación. (21)

La relación comunicacional son una interacción recíproca entre dos o más personas; que se encuentran reguladas por leyes e instituciones de la interacción social; por tanto, estas intervienen las relaciones comunicacionales que son las capacidades de los compañeros para la obtención de informaciones en cuanto a su ambiente y todo lo relacionado con los demás pares en que se desenvuelve laboralmente. En la actualidad, las relaciones interpersonales son un factor muy importante en determinados ámbitos laborales en los cuales el grupo laboral es necesario.(14)

De igual modo está muy presente que la comunicación entre compañeros es van a permitir el alcance de infinidad de metas necesarias en beneficio propio a nivel laboral, y la mayormente los objetivos trazados implícitamente son esenciales para relacionarse con sus pares. También existe la posibilidad de utilizar como una medida en la obtención de grandes posibilidades, tanto laborales e inclusive en casos, aunque suelen ignorarse a nivel consciente.

Sin embargo, la posibilidad que el trabajo ofrece de desplazar varios componentes pulsionales (impulso psíquico, fuerzas derivadas de las tensiones somáticas), ya sean narcisistas, agresivos o eróticos en el desempeño profesional y en las relaciones laborales, lo cual tiene un valor inconmensurable en la preservación y justificación de las personas en la sociedad.(16)

El trabajo se convierte en motivador de las interrelaciones laborales y sociales, es una capacidad del yo con la colaboración del impulsador; sin embargo, a pesar de que el progreso tecnológico ofrece oportunidades y retos en todas las áreas, también se presentan obstáculos para la satisfacción personal a través del trabajo, debido a la automatización, a la fragmentación del proceso laboral, tanto en relación con el producto del trabajo, como en las interrelaciones personales que se tornan más bien la relación comunicacional en el ámbito laboral, siendo estas las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una empresa, supervisores, directivos y gerentes, siendo el objetivo de intentar conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión del grupo laboral, a través del buen trato y amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los usuarios. (17)

Según el Ministerio de Salud del Perú (MINSA), las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos, percepción y actitudes, trato entre los individuos. Se trata también de la capacidad para resolver problemas que dichas relaciones pueden plantear. Los principales problemas de la organización a los que tienen que hacer frente el hospital se manifiestan no solo en el nivel colectivo, sino también en el nivel individual y en la escala relacional entre el individuo y el grupo.(18)

El comportamiento de cada uno de los miembros que desempeñan funciones particulares, afecta la resolución de problemas en el nivel

colectivo; de la misma manera, todos los problemas colectivos importantes que se analizan en la organización, se reflejan en el comportamiento de cada uno de los miembros de la organización, así como en las relaciones del personal con la organización, ya que aumenta el ausentismo, hay pérdida de valores, mayor frecuencia de accidentes laborales, pérdidas económicas en la producción y productividad laboral. Asimismo, el desarrollo económico del país se ve afectado debido a que su Población Económicamente Activa (PEA) presenta enfermedades físicas y/o alteraciones mentales. (19)

Las dimensiones de las relaciones interpersonales en los enfermeros son: **Comunicación.** Es importante porque enlaza las actividades de las diversas instancias de la organización, mantiene informados a los miembros de la organización y las decisiones que se tomen serán más acertadas, dinamiza, favorece las condiciones para los cambios; ayuda a evitar o disminuir situaciones conflictivas que se presentan; acerca efectivamente al personal; detecta problemas o colabora en identificarlos. asimismo, la creciente interacción y comunicación entre enfermeros y el equipo, puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta; es decir, sugiere que la creciente interacción es conducente a un incremento en los sentimientos positivos. (20)

Actitudes. Es el conjunto de acciones resultantes de los contactos entre personas y grupos; es decir, como una manera concreta de percibir algo u opinar sobre ello, un esquema de reacción afectiva o modo de reaccionar frente al mismo y a un patrón de conducta movilizable por dicho estímulo. Asimismo, los prejuicios pueden considerarse actitudes negativas, es decir que tienden a alejar al sujeto del objeto o a rechazarlo, mientras que las actitudes positivas conducen hacia el objeto ya que el objetivo primordial de la conducta reside en relacionarse con los demás, en establecer con ellos lazos de protección mutua, de ayuda, y de cooperación entre

enfermeros, que van conllevar que sus actitudes hacia los demás y el trabajo positivos. (21)

Trato. El logro del objetivo de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral se da a través del buen trato, amigabilidad y cortesía, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, mayor satisfacción de los individuos y grupos.(21). En la interacción de los enfermeros está condicionado el trata hacia los demás, está ligada con el afecto y cariño; las palabras amables producen en los enfermeros una sensación agradable, calman, aquietan y consuelan a quien las oye; la cortesía son las pruebas de atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el tratar igual a todos; los buenos modales se demuestran con el comportamiento según las costumbres o normas sociales vigentes. (22)

Teoría referida al Rendimiento laboral en el profesional de enfermería

El termino Rendimiento proviene de la palabra inglesa “performance” que al ser traducido al español muchas veces es confundido con la palabra desempeño.

Alejandro Naranjo en su tesis dice que “Al buscar la traducción al español de la palabra en idioma ingles performance aparece inmediatamente la palabra: rendimiento. Para varios autores la palabra performance contempla elementos diferentes a los que abarca el termino desempeño. Para ellos performance es rendimiento y lo entienden como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlos como resultado de las mismas”.

Según la Real Academia Española (RAE, 2015) el rendimiento significa la proporción entre el producto o el resultado obtenido y los medios utilizados, concepto que haciendo referencial a la eficiencia y a la eficacia.

Motowildo es uno de los autores con más renombre en este tema y define rendimiento como “El valor total esperado por la organización en cuanto a los aspectos conductuales discretos que un individuo llevándose en un lapso temporal determinado”.

El rendimiento laboral en los profesionales de enfermería, se evidencia en el trabajo asistencial de enfermería que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, técnicos y licenciados. Siendo el desempeño del profesional en enfermería visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico, que éste asume al permanecer en un área de especialización o servicio asistencial designado por el departamento de enfermería. (23)

En los centros de salud de los enfermeros se basan en proporcionar atención integral a los usuarios de estos servicios fundamentada en sólidos conocimientos del área científica y humanística. Aplicando el proceso de enfermería, como una herramienta principal en la práctica profesional. En lo que respecta al rendimiento de enfermería. Chiavenato, (2000) resalta que: “sólo la comprensión de las relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados y facilita la creación de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libremente”. (24)

Por ende, los enfermeros debe ser maestro, consejero y administrador, preocupado por la promoción y mantenimiento de la salud de los pacientes, así como proporcionar los cuidados necesarios cuando éstos se encuentran enfermos. Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del cuidado y permite conocer el desempeño laboral; con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional de enfermería posee, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria. (25)

Por otro lado, le proporciona al profesional de enfermería la oportunidad de conocer la opinión que sobre su trabajo tienen los supervisores. En este

sentido el desempeño de enfermería tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia sus directivos, de igual forma hacia los colegas ocupantes de cargos en la institución donde laboran. (26)

La competencia profesional es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión. Los enfermeros en su desempeño laboral aplican conocimientos, habilidades y destrezas, juicio crítico para ofrecer un cuidado de enfermería de calidad a los usuarios atendidos. Dentro de este contexto, los enfermeros en su quehacer, busca cumplir los objetivos trazados por la institución, ofrecer cuidados específicos a los pacientes a su cargo y desenvolverse en áreas administrativas inherentes a su cargo.(27)

En consideración a lo mencionado anteriormente, definen la competencia como una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionado con un nivel estándar de efectividad y/o con un desempeño superior en trabajador o situación. Adicional a ello, la competencia profesional puede desarrollarse con dos objetivos: con fines diagnósticos, toma en consideración la calidad del aprendizaje, con fines académicos (asignatura, cursos como profesionales o especialista), a partir de lo acotado por el autor, la competencia profesional aumenta por el nivel de exigencia en los profesionales de enfermería para desarrollar sus actividades. (28)

Dentro de este contexto, se resalta que el profesional de enfermería en su quehacer profesional, busca cumplir los objetivos trazados por la institución, ofrecer cuidados específicos a los pacientes a su cargo y desenvolverse en las áreas administrativas inherentes a su cargo. Asimismo, en las competencias profesionales existen una gama de interpretaciones y matices debido a lo dinámico de esta profesión en su acción cotidiana. (29)

Para los efectos del presente estudio, la dimensión competencia profesional o rendimiento laboral, se define a modo operacional, como las relacionadas en los aspectos de la satisfacción laboral, trabajo en equipo, logros laborales, crecimiento personal y liderazgo constructivo, que posibilitan en su desempeño resolutivo de los profesionales en enfermería dando con ello el cumplimiento de sus actividades asistenciales del cuidado con calidad. (30)

Las dimensiones del rendimiento laboral en los enfermeros son:

Satisfacción laboral. El objetivo de los enfermeros es encontrar el tipo de trabajo que se adapte lo más posible a sus habilidades e intereses, les permita el éxito y brinda oportunidades de promoción, para ser satisfechos tienden a ser más productivos y comprometidos con sus empleadores, y se ha demostrado una correlación directa entre la satisfacción del personal y la satisfacción del paciente en las organizaciones de atención médica.(31)

Trabajo en equipo. Está estrechamente asociado con mayor satisfacción laboral; es decir, los enfermeros que están más satisfechas con su trabajo brindan una mejor atención, su objetivo es brindar la mejor experiencia de atención al paciente en un entorno laboral positivo; es decir, requiere una buena comunicación y una estrategia de cuidado colaborativa, el grupo de trabajo de salud quieren sentir que se valoran sus ideas y habilidades. (32)

Logros laborales. Consiste en que los enfermeros logren adquirir o alcanzar sus metas personales o grupales en el ámbito laboral, teniendo con ello los resultados esperados para mejorar su rendimiento laboral, mejorando con ello sus habilidades sociales, llenando por completo sus expectativas dentro de sus actividades diarias para cumplir con un cuidado holístico e integral. (33)

Crecimiento personal. La enfermería está inmersa en grandes cambios, para estar a la vanguardia de estándares internacionales de los cuidados,

teniendo un rendimiento positivo, mediante la asistencia a capacitaciones, acrecentando sus habilidades cognitivas para la resolución de problemas, reconociendo sus errores, generando iniciativa y competencias laborales.(34)

Liderazgo constructivo. Los enfermeros poseen capacidades de mando, para lograr una planeación de sus acciones y actividades diarias, delegando responsabilidades con sus compañeros en el lugar de trabajo, hace que su voz sea escuchada al otorgar instrucciones dentro de su área, resolviendo los problemas que se le presenten y brindan enseñanza a sus colegas.(35)

2.3. Conceptual: Teoría de María

La teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau enfatizó la relación enfermera-diente como la base de la práctica de la enfermería, hizo hincapié en la toma y dacha de las relaciones enfermera-diente que muchos consideraron revolucionario. Peplau pasó a formar un modelo interpersonal que enfatiza la necesidad de una asociación entre la enfermera y el cliente en lugar de que el cliente reciba tratamiento pasivamente y la enfermera actúe pasivamente según las órdenes del médico; sin embargo, en el estudio se enfatiza en las relaciones interpersonales entre enfermera-enfermera.(36)

Los cuatro componentes de la teoría de enfermería de Hildegard Peplau son: persona, que es un organismo en desarrollo que trata de reducir la ansiedad causada por las necesidades; medio ambiente, que consiste en fuerzas existentes fuera de la persona y puestas en el contexto de la cultura; salud, que es una palabra símbolo que implica el avance de la personalidad y la enfermería, que es un proceso interpersonal terapéutico significativo que funciona en cooperación con otros procesos humanos que hacen posible la salud de los individuos en las comunidades; es decir, el modelo de enfermería identifica cuatro fases secuenciales en la relación

interpersonal: orientación, identificación, explotación y resolución, también incluye siete roles de enfermería: rol de extraño, rol de recurso, rol de profesor, rol de consejero, rol de sustituto, liderazgo activo y rol de experto técnico.

Por todo ello, las relaciones interpersonales en los enfermeros, son las interacciones positivas recíprocas entre dos o más personas; es decir, se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por leyes e instituciones de la interacción social; por ende, lo comunicacional intervienen la comunicación, actitudes y trato; a fin de que sean enfocados en realizar un rendimiento laboral efectivo y resolutivo en cuanto a la satisfacción laboral, trabajo en equipo, logros laborales, crecimiento personal y liderazgo constructivo para llevar un trabajo en equipo enfermera-enfermera para desarrollarse de una cartera propia de clientes necesarios.

2.4. Definición de términos básicos

Relaciones interpersonales. Es intercambio de información, sentimientos, percepción y actitudes, trato entre los individuos, capacidad para resolver problemas que dichas relaciones pueden plantear problemas de la organización a los que tienen que hacer frente el hospital.

Comunicación. Forma inteligente de transferencia de información entre personas; en virtud intercambian significados, valores y tomas de posición personal; es una necesidad social y se halla en la raíz de toda organización, como la flexibilidad, agudeza, receptividad y el estímulo.

Actitudes. Son comportamiento que regulan el éxito o fracaso del grupo, las actitudes positivas predisponen a trabajar en equipo, teniendo en cuenta la ética y valores; pero las negativas, hay tendencia a la desintegración del grupo ya que se dan malos entendidos y surgen los conflictos (21).

Trato. Es el logro de conseguir y conservar la confianza, la colaboración y

comprensión de los componentes del grupo laboral, se da a través del buen trato, amigabilidad y cortesía con el grupo, logrando de esta manera mejor producción, desde el punto de vista técnico y científico (24).

Rendimiento laboral. Es la capacidad que poseen los enfermeros para lograr un desempeño en el lugar de trabajo favorable o desfavorable, visto como el trabajo asistencial que realiza en relación a los cuidados en un área de servicio designado por el departamento de enfermería (25).

Satisfacción laboral. Es la experiencia de los enfermeros que permite el éxito que brinda las oportunidades de promoción laboral, al ser satisfechos al ser más productivos y comprometidos con su equipo de trabajo, la satisfacción de organizaciones de atención médica (28).

Trabajo en equipo. Es la unión comunicacional e interpersonal para realizar un trabajo resolutivo con apoyo mutuo con su equipo de trabajo, en pro de una mejora para estar satisfechos con su trabajo y brindan mejor atención, requiere una buena comunicación colaborativa en conjunto (34).

Logros laborales. Consiste en adquirir o alcanzar sus metas personales o grupales en el ámbito laboral, teniendo con ello los resultados esperados para mejorar su rendimiento laboral, mejorando con ello sus habilidades sociales, llenando por completo sus expectativas (36).

Crecimiento personal. Consiste en los cambios personales y profesionales, teniendo un rendimiento positivo, mediante la asistencia a capacitaciones, acrecentando sus habilidades cognitivas para la resolución de problemas, reconociendo errores, con iniciativa y competencia (28).

Liderazgo constructivo. Son capacidades de mando, planificación, responsabilidad con sus compañeros de trabajo, su liderazgo sea escuchada por sus compañeros al otorgar instrucciones dentro de su área, resolviendo problemas que se le presenten y brindan enseñanza a colegas(34).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.
- b) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.
- c) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.
- d) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.
- e) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

3.2. Definición conceptual de variables

Variable 1: Relaciones interpersonales

Definición conceptual. Las relaciones interpersonales son el conjunto de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas; es aprender a interrelacionarse con las demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando derechos cuando comienzan los de los demás.

Definición operacional. Son aquellas manifestaciones de interacción entre los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina Interna del Hospital Dos de Mayo, en cuanto a las dimensiones comunicación, actitudes y trato; cuyo valor final son malas, regulares y buenas.

Variable 2: Rendimiento laboral

Definición conceptual. Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a reglas básicas establecidas con anterioridad; se plantea que el rendimiento laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente y eficaz para alcanzar metas propuestas.

Definición operacional. Son aquellas actitudes laborales para lograr un objetivo común que presentan los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina Interna del Hospital Dos de Mayo, en cuanto a las dimensiones satisfacción laboral, labor en equipo, logros laborales, crecimiento personal y liderazgo constructivo; cuyo valor final son inadecuadas y adecuadas.

3.2.1. Operacionalización de la variable

Operacionalización de la variable relaciones interpersonales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
VI Relaciones Interpersonales	Son el conjunto de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas.	Son aquellas manifestaciones de interacción entre los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Dos de Mayo; el cual será medido por un cuestionario y valorado en malas, regulares y buenas.	Comunicación Actitudes Trato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad ▪ Agudeza ▪ Receptividad ▪ Estimulo ▪ Asertividad ▪ Uso del silencio ▪ Preparación cuidadosa ▪ Respeto ▪ Comprensión empática ▪ Solidaridad ▪ Lealtad ▪ Responsabilidad ▪ Cooperación ▪ Compañerismo ▪ Buen trato ▪ Amabilidad ▪ Cortesía 	(1) NUNCA (2) A VECES (3) SIEMPRE

Operacionalización de la variable rendimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
VD Rendimiento Laboral	Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.	Son aquellas actitudes laborales para lograr un objetivo común que presentan los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Dos de Mayo; el cual será medido por un cuestionario y valorado en inadecuados y adecuados.	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Logros laborales</p> <p>Crecimiento personal</p> <p>Liderazgo constructivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prontitud y esmero ▪ Resuelve problemas ▪ Relación efectiva ▪ Mejorar servicios ▪ Horario de trabajo ▪ Contribución ▪ Colaboración ▪ Preocupación ▪ Comunicación ▪ Cordialidad ▪ Metas ▪ Resultados ▪ Habilidades ▪ Logros ▪ Expectativos ▪ Capacitación ▪ Habilidades ▪ Errores ▪ Obligaciones ▪ Competencias ▪ Planeación ▪ Responsabilidades ▪ Instrucciones ▪ Resolución ▪ Enseñanza 	<p>(1) SI</p> <p>(2) NO</p>

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

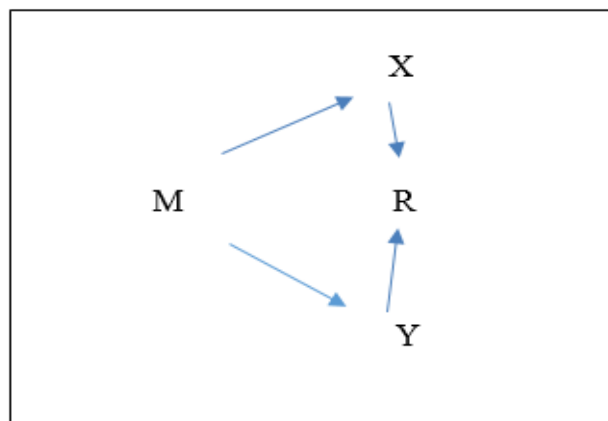
4.1. Tipo y diseño de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo porque los hallazgos se expresan numéricamente en base a un instrumento elaborado por las investigadoras, y de nivel relacional porque busca establecer la influencia que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Dos de Mayo.

4.1.2 Diseño de la investigación

El método que se utiliza es de diseño correlacional descriptivo, transversal porque describe la relación de las variables en los profesionales de enfermería, en un solo momento, correspondiendo en el presente estudio el siguiente esquema:



En donde:

M: Representa la muestra de profesionales de enfermería

X: Variable 1 Relaciones interpersonales

Y: Variable 2 Rendimiento laboral

R: Posible relación entre las dos variables

4.2. Método de la investigación

El método de la investigación es hipotético deductivo, puesto que se tuvo un procedimiento metodológico que consistió en elaborar hipótesis y comprobarlas, logrando obtener conclusiones con mayor solidez.

4.3. Población y muestra

La población del estudio estuvo conformada por todos los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; siendo un total de 60 profesionales de enfermería; por lo tanto, la muestra quedó conformada por la misma población muestral de estudio.

4.4. Lugar de estudio

Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2019

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La recolección de datos se realizó utilizando la técnica de la encuesta y como instrumentos un cuestionario y una guía de observación, el cual consto de presentación, instrucciones, datos generales y específicos. El instrumento fue sometido a juicio de expertos (Prueba Binomial) y fue aplicado una prueba piloto en una población de 20 enfermeras para su validez (Alfa de Cron Bach).

Instrumento 1: Cuestionario tipo Escala de Likert, 24 preguntas cerradas, elaborada por Espinoza Marquina Sara, sobre: “Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza del Perú”, 2012.

Instrumento 2: Guía de observación, 25 preguntas cerradas, que fue elaborada por Terán Romero Carla Andrea, sobre: “Síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la Ciudad de La Paz”,2017.

Asimismo, los instrumentos del estudio fueron contestados de forma anónima y confidencial, a fin de que el encuestado la responda a la brevedad posible, en base a los indicadores de las variables de estudio y tuvo una duración de aproximadamente 25 a 30 minutos para su llenado por los participantes; es decir, los profesionales de enfermería sujetos de estudio.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para la recolección de datos del estudio, se realizó el trámite administrativo con el director del Hospital Nacional Dos de Mayo, adjuntando una carta de presentación otorgada por la universidad una vez aprobado el proyecto de investigación, a fin de obtener las facilidades para implementar el estudio. Seguidamente se inscribirá el proyecto de estudio en la Oficina de Docencia e Investigación. Luego de la autorización se realizaron las coordinaciones pertinentes con la enfermera jefe de los Servicios de Medicina Interna de la institución, a fin de establecer el cronograma de recolección de datos.

Los resultados del estudio fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para realizar el análisis e interpretación de los resultados correspondiente considerando el marco teórico, para ello se utilizó el Paquete estadístico SPSS y en los Programas Microsoft: Word, Excel, power point, entre otros.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1
Datos de los profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

Datos	Categoría	N=60	%
Edad	25 a 39 años	13	21.7
	40 a 49 años	41	68.3
	50 años a más	06	10.0
Sexo	Masculino	04	06.7
	Femenino	56	93.3
Tiempo laboral en los Servicios de Medicina	Menos de 1 año	03	05.0
	De 1 a 5 años	04	06.6
	De 6 a 10 años	37	61.7
	Mayor de 10 años	16	26.7
Tiempo laboral en la institución	Menos de 1 año	04	06.7
	De 1 a 5 años	12	20.0
	De 6 a 10 años	29	48.3
	Mayor de 10 años	15	25.0

En la tabla 5.1.1, se evidenció que los datos de los profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, el 68.3% (41) tienen edades comprendidas entre 40 a 49 años, 93.3% (56) son mujeres, 61.7% (37) llevan laborando de 6 a 10 años en el Servicio de Medicina, 48.3% (29) laborando de 6 a 10 años en la institución.

Tabla 5.1.2

Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

RELACIONES INTERPERSONALES	N°	%
Malas	37	61.7
Regulares	14	23.3
Buenas	09	15.0
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.2, se observa que las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son malas 61.7% (37), regulares 23.3% (14), y buenas 15% (09).

Gráfico 5.1.2

Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

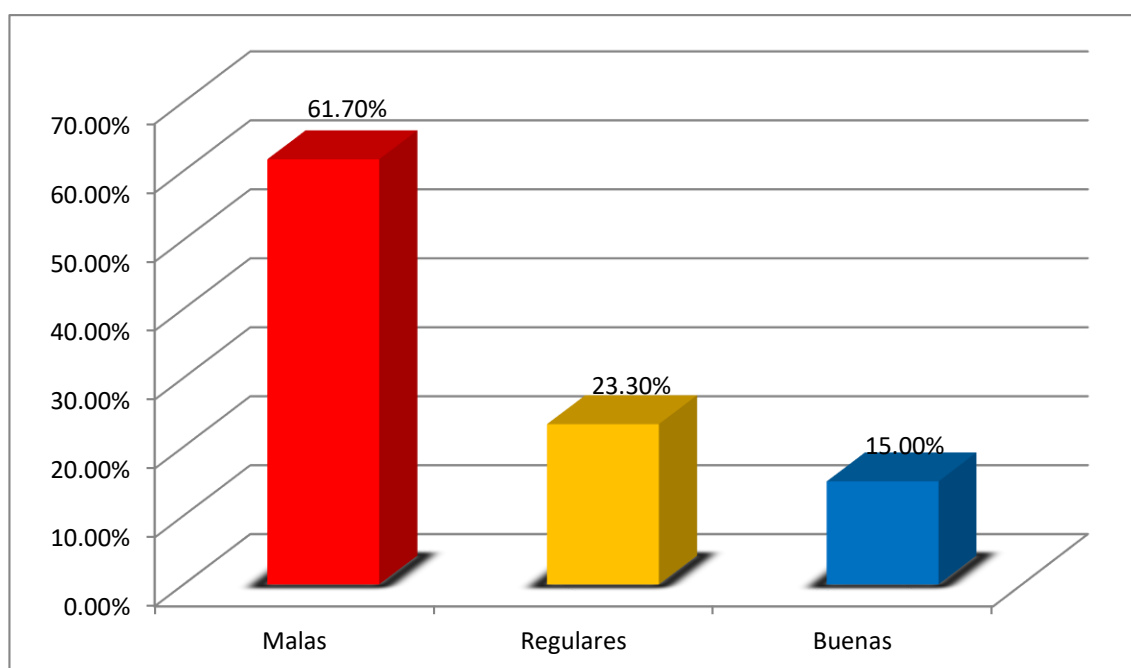


Tabla 5.1.3

Relaciones interpersonales según la dimensión comunicación en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

COMUNICACIÓN	N°	%
Malas	37	61.7
Regulares	14	23.3
Buenas	09	15.0
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.3, se observa que la comunicación en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son malas 61.7% (37), regulares 23.3% (14), y buenas 15% (09).

Gráfico 5.1.3

Relaciones interpersonales según la dimensión comunicación en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

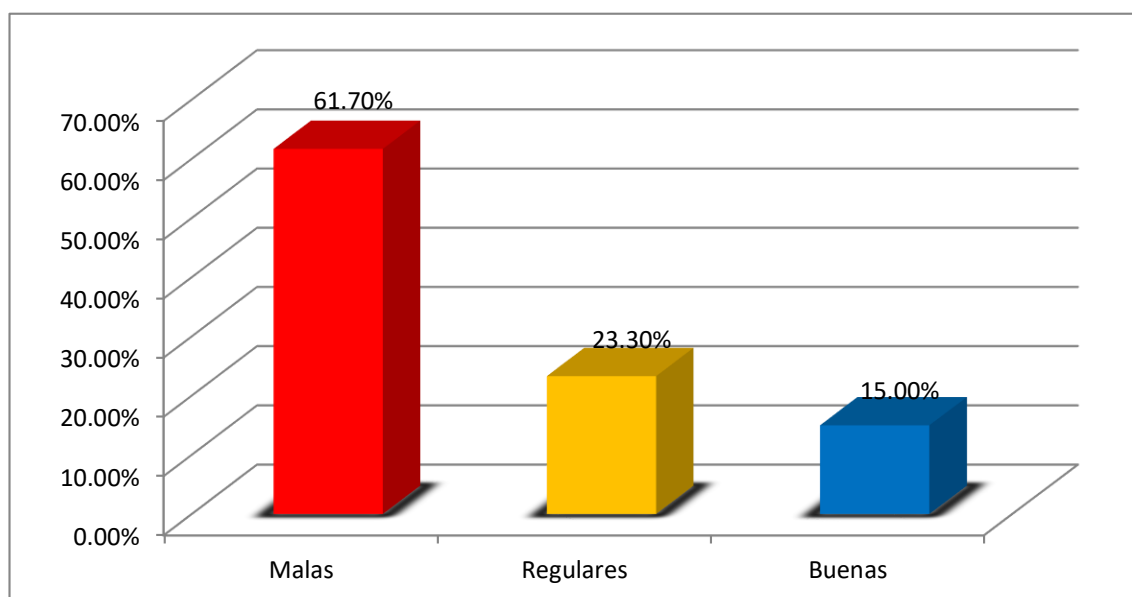


Tabla 5.1.4
Relaciones interpersonales según la dimensión actitudes en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

ACTITUDES	N°	%
Malas	36	60.0
Regulares	14	23.3
Buenas	09	15.0+
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.4, se observa que las actitudes en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son malas 63.3% (38), regulares 25.0% (15), y buenas 11.7% (07).

Gráfico 5.1.4
Relaciones interpersonales según la dimensión actitudes en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

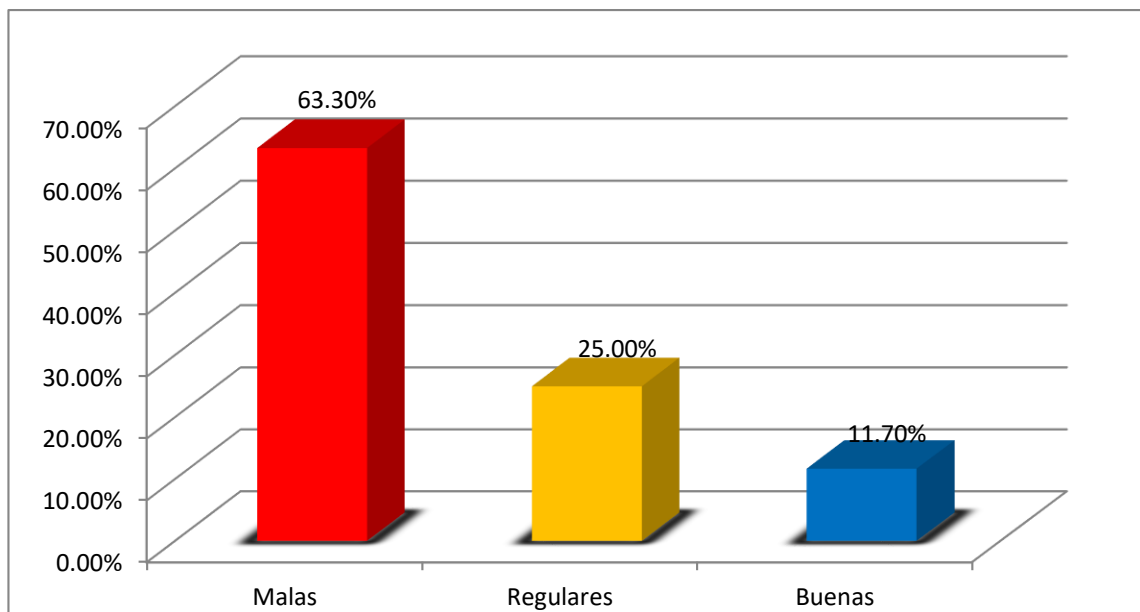


Tabla 5.1.5
Relaciones interpersonales según la dimensión trato en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

TRATO	N°	%
Malas	36	60.0
Regulares	14	23.3
Buenas	10	16.7
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.5, se observa que el trato en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son malas 60.0% (36), regulares 23.3% (14), y buenas 16.7% (10).

Gráfico 5.1.5.
Relaciones interpersonales según la dimensión trato en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

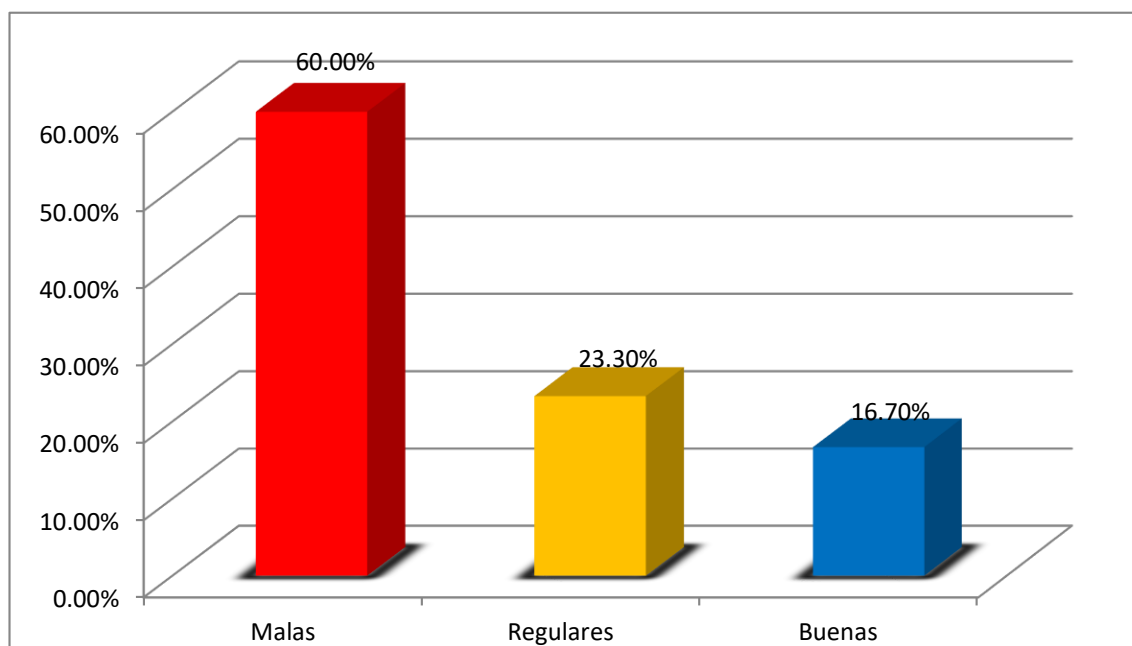


Tabla 5.1.6
Rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los
Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

RENDIMIENTO LABORAL	N°	%
Inadecuados	16	26.7
Adecuados	44	73.3
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.6, se observa que el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 73.3% (44), e inadecuados 26.7% (16).

Gráfico 5.1.6
Rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los
Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

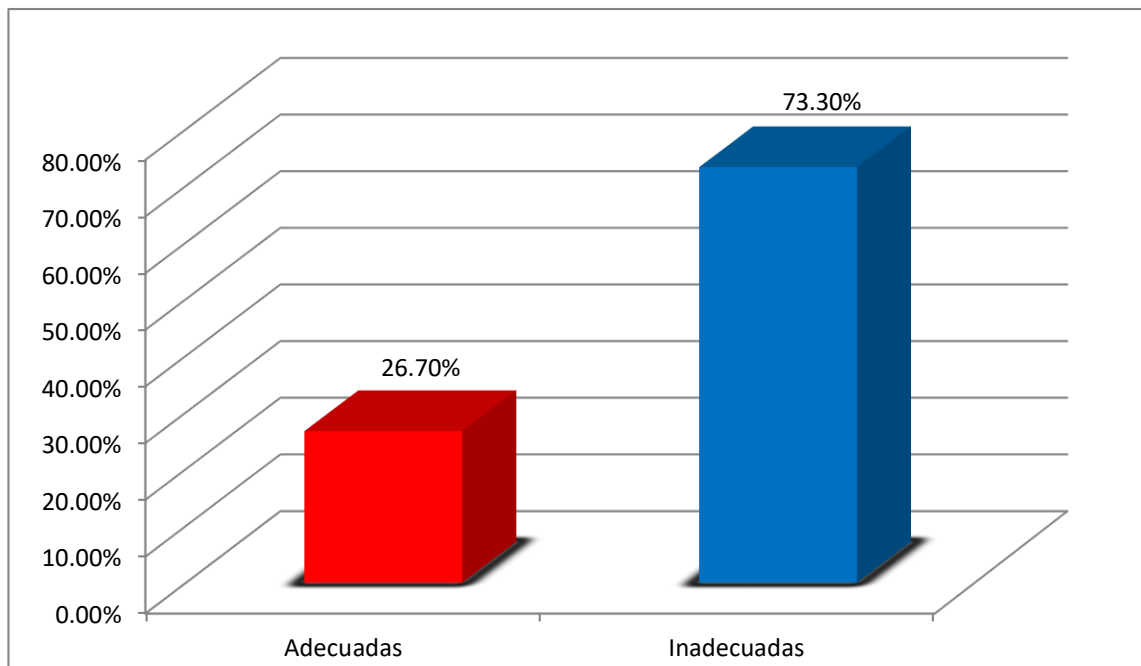


Tabla 5.1.7
Rendimiento laboral en la dimensión satisfacción laboral en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

SATISFACCION LABORAL	N°	%
Inadecuados	15	25.0
Adecuados	45	75.0
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.7, se observa que la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 75% (45), e inadecuados 25% (15).

Gráfico 5.1.7
Rendimiento laboral en la dimensión satisfacción laboral en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

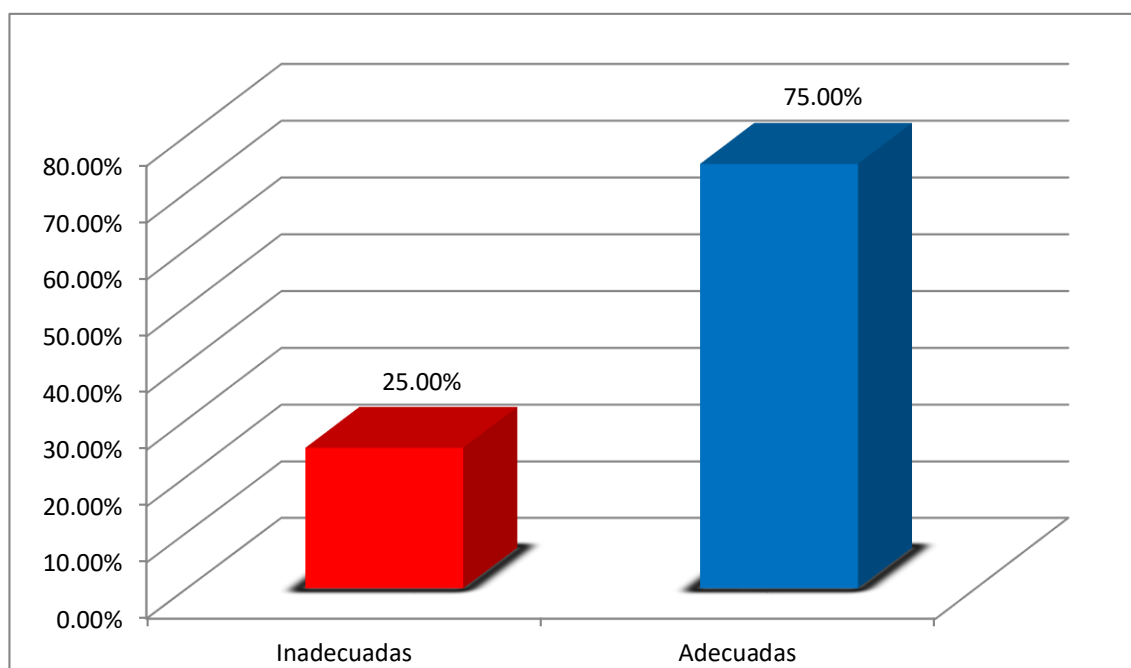


Tabla 5.1.8
Rendimiento laboral en la dimensión trabajo en equipo en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

TRABAJO EN EQUIPO	N°	%
Inadecuados	17	28.3
Adecuados	43	71.7
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.8, se observa que el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 71.7% (43), e inadecuados 28.3% (17).

Gráfico 5.1.8
Rendimiento laboral en la dimensión trabajo en equipo en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

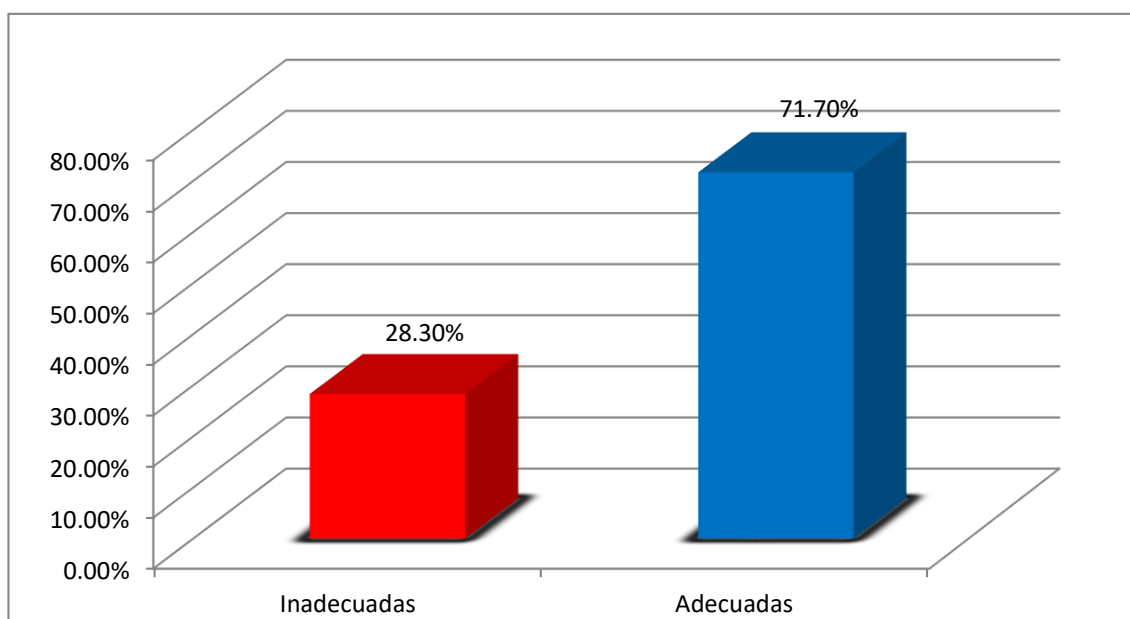


Tabla 5.1.9
Rendimiento laboral en la dimensión logros laborales en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

LOGROS LABORALES	N°	%
Inadecuados	16	26.7
Adecuados	44	73.3
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.9, se observa que los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 73.3% (44), e inadecuados 26.7% (16).

Gráfico 5.1.9
Rendimiento laboral en la dimensión logros laborales en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

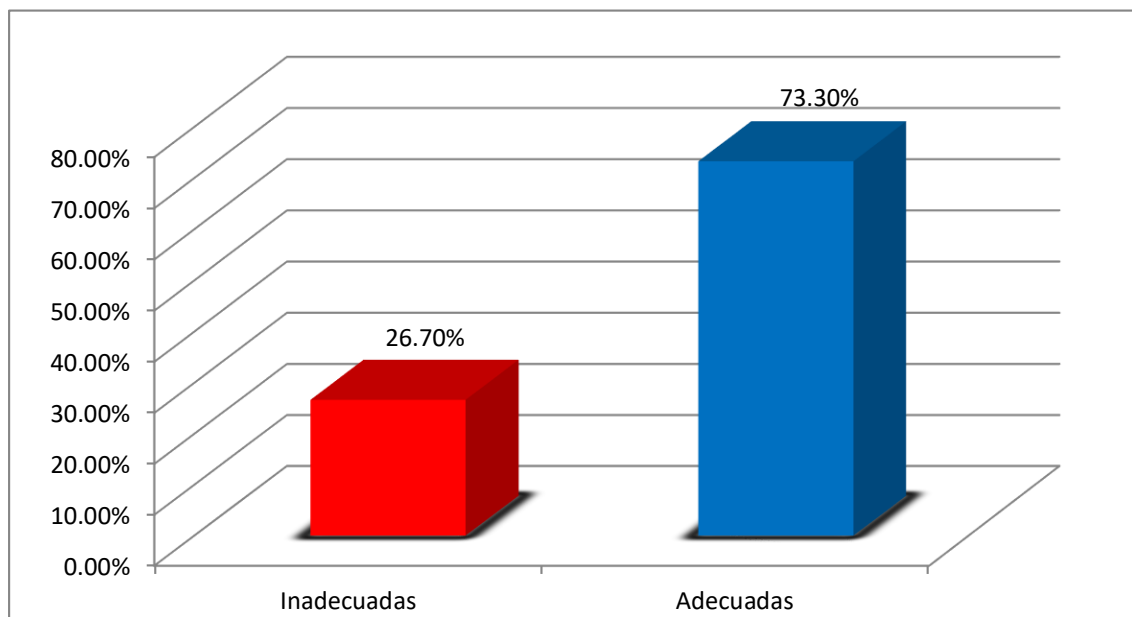


Tabla 5.1.10
Rendimiento laboral en la dimensión crecimiento personal en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

CRECIMIENTO PERSONAL	N°	%
Inadecuados	17	28.3
Adecuados	43	71.7
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.10, se observa que el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 71.7% (43), e inadecuados 28.3% (17).

Gráfico 5.1.10
Rendimiento laboral en la dimensión crecimiento personal en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

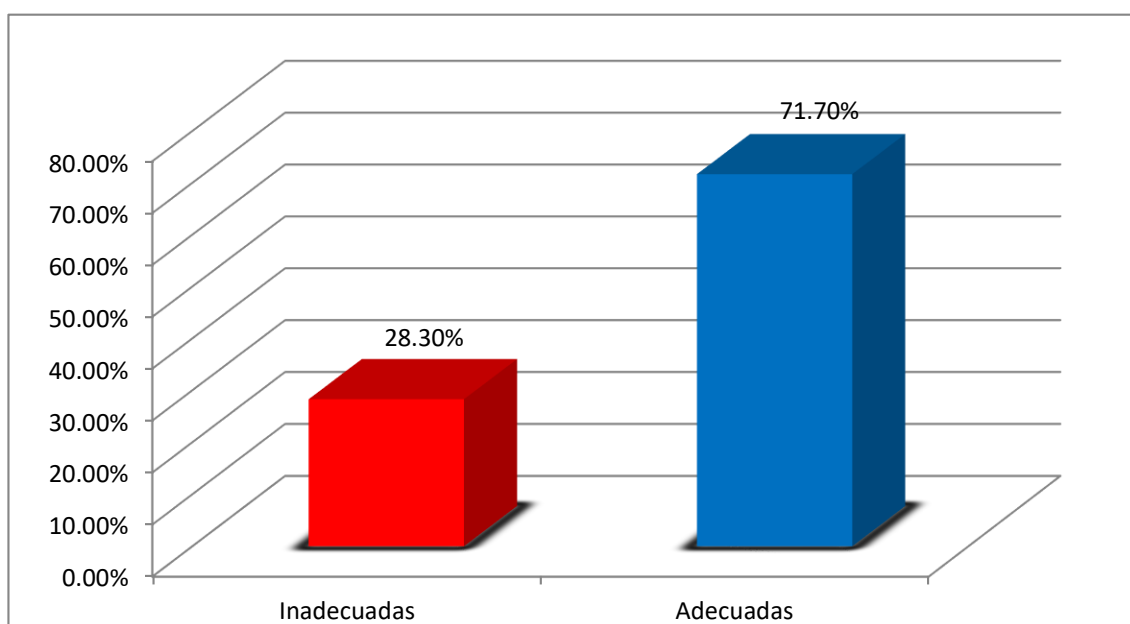


Tabla 5.1.11

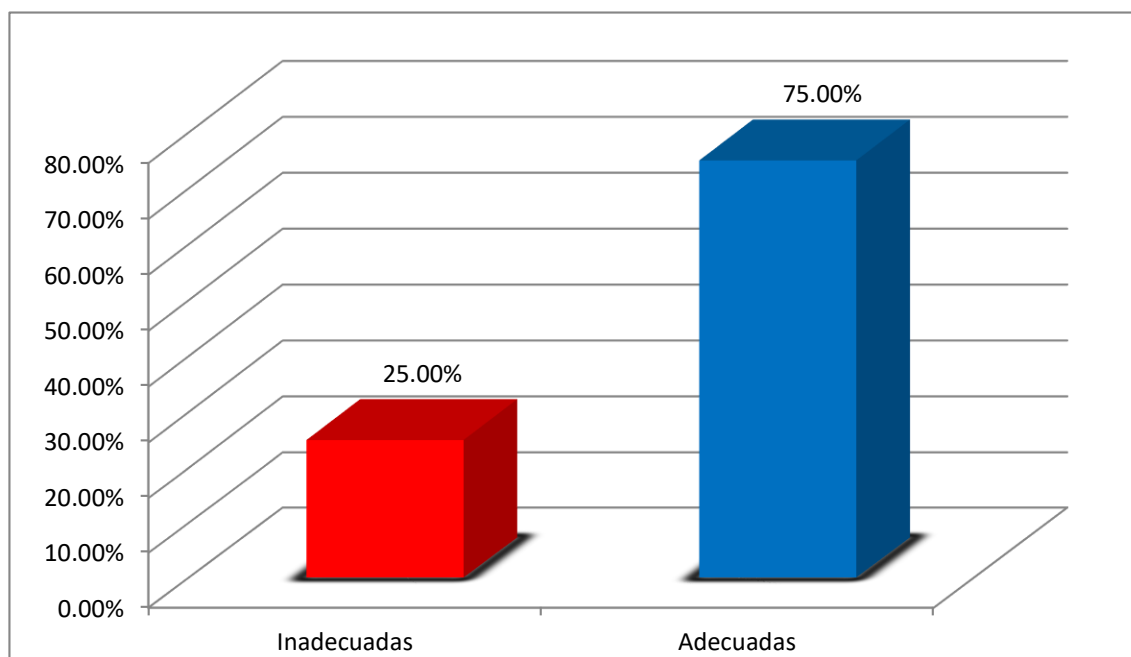
Rendimiento laboral en la dimensión liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

LIDERAZGO CONSTRUCTIVO	N°	%
Inadecuados	15	25.0
Adecuados	45	75.0
TOTAL	60	100

En la tabla 5.1.11, se observa que el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 75.0% (45), e inadecuados 25.0% (15).

Gráfico 5.1.11

Rendimiento laboral en la dimensión liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019



5.2. Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1

Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

		RENDIMIENTO LABORAL				TOTAL	
		inadecuadas		Adecuadas		N°	%
		N°	%	N°	%		
RELACIONES INTERPERSONALES	Malas	11	18.3	26	43.3	37	61.7
	Regulares	02	03.3	12	20.0	14	23.3
	Buenas	03	05.0	06	10.0	09	15.0
TOTAL		16	26.7	44	73.3	60	100

En la tabla 5.2.1, se evidencia que si las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería son malas el rendimiento laboral son adecuadas en un 43.3% (26), cuando son regulares el rendimiento laboral son adecuadas en 20.0% (12), y cuando son buenas el rendimiento laboral son adecuadas 10.0% (06).

Gráfico 5.2.1

Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

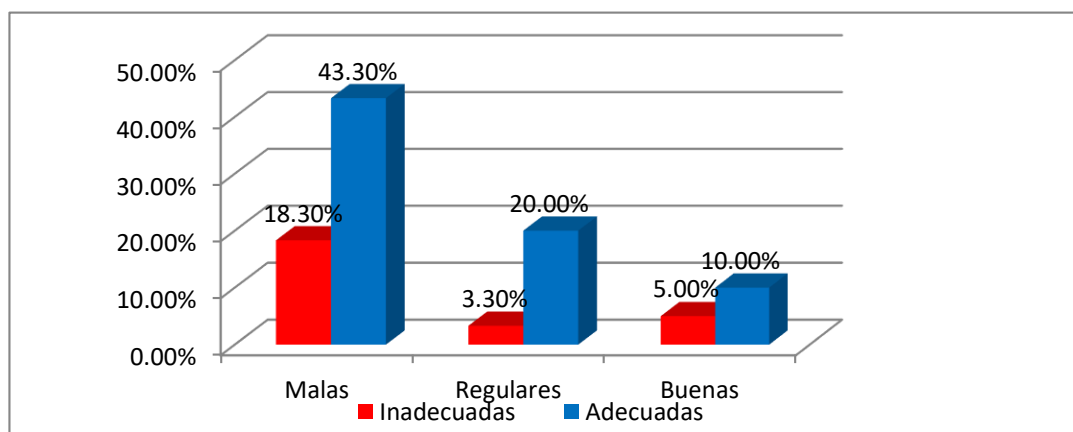


Tabla 5.2.2
Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

		SATISFACCIÓN LABORAL				TOTAL	
		inadecuadas		Adecuadas		N°	%
		N°	%	N°	%		
RELACIONES INTERPERSONALES	Malas	07	11.7	30	50.0	37	61.7
	Regulares	05	08.3	09	15.0	14	23.3
	Buenas	03	05.0	06	10.0	09	15.0
TOTAL		15	25.0	45	75.0	60	100

En la tabla 5.2.2, se evidencia que si las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería son malas la satisfacción laboral son adecuadas en un 50.0% (30), cuando son regulares la satisfacción laboral son adecuadas en 15.0% (09), y cuando son buenas la satisfacción laboral son adecuadas 10.0% (06).

Gráfico 5.2.2.
Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

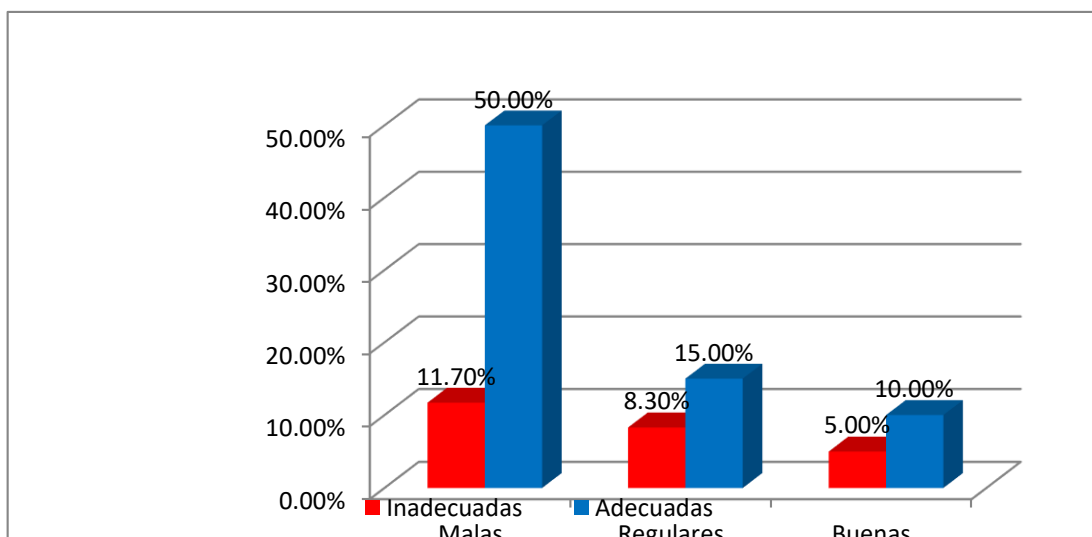


Tabla 5.2.3

Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

		TRABAJO EN EQUIPO				TOTAL	
		inadecuadas		Adecuadas		N°	%
		N°	%	N°	%		
RELACIONES INTERPERSONALES	Malas	09	15.0	28	46.7	37	61.7
	Regulares	04	06.7	10	16.7	14	23.3
	Buenas	04	06.7	05	08.3	09	15.0
TOTAL		17	28.3	43	71.7	60	100

En la tabla 5.2.3, se evidencia que si las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería son malas el trabajo en equipo son adecuadas en un 46.7% (28), cuando son regulares el trabajo en equipo son adecuadas en 16.7% (10), y cuando son buenas el trabajo en equipo son adecuadas 08.3% (05).

Gráfico 5.2.3

Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

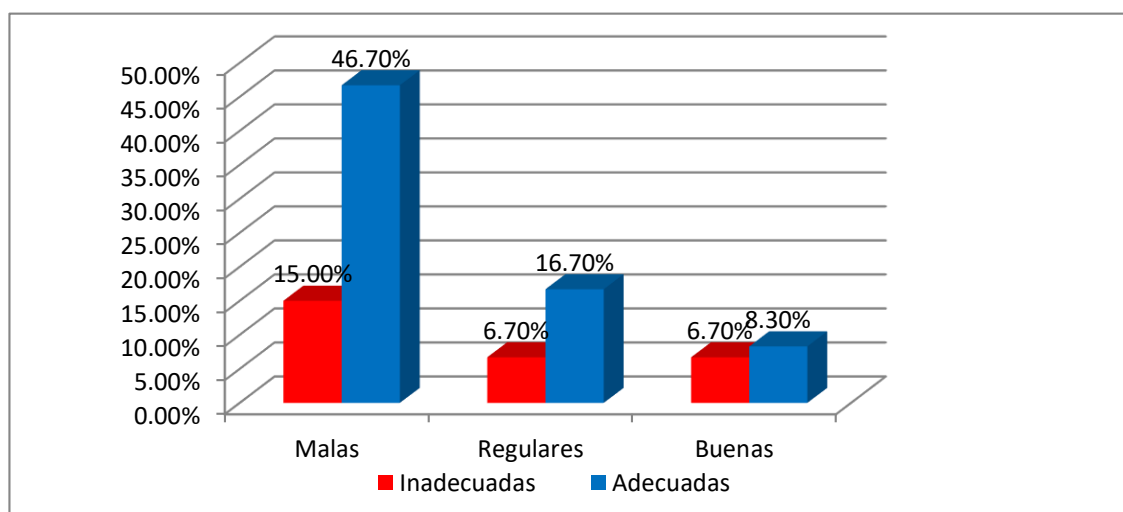


Tabla 5.2.4

Relaciones interpersonales y logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

		LOGROS LABORALES				TOTAL	
		inadecuadas		Adecuadas		N°	%
		N°	%	N°	%		
RELACIONES INTERPERSONALES	Malas	12	20.0	25	41.7	37	61.7
	Regulares	02	03.3	12	20.0	14	23.3
	Buenas	02	03.3	07	11.7	09	15.0
TOTAL		16	26.7	44	73.3	60	100

En la tabla 5.2.4, se evidencia que si las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería son malas los logros laborales son adecuadas en un 41.7% (25), cuando son regulares los logros laborales son adecuadas en 20.0% (12), y cuando son buenas los logros laborales son adecuados 11.7% (09).

Gráfico 5.2.4

Relaciones interpersonales y logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

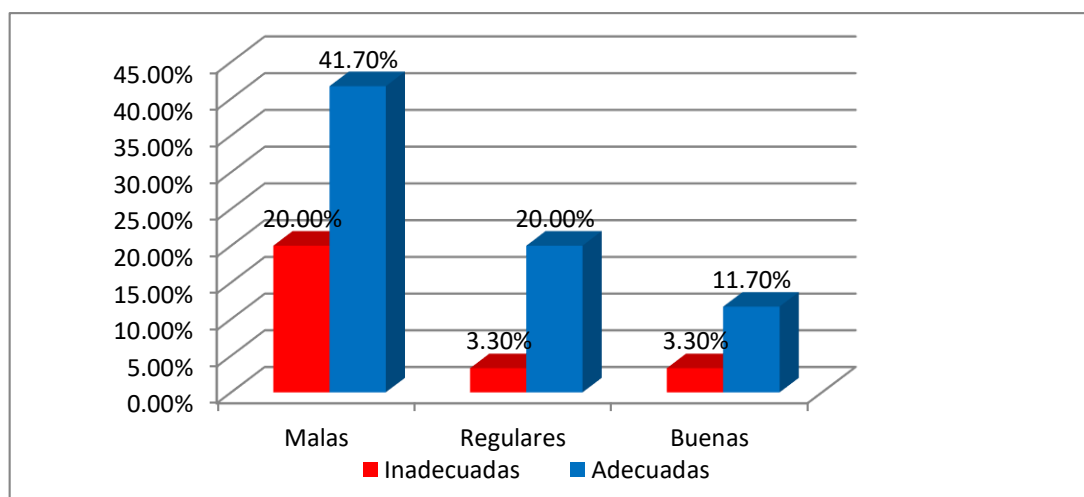


Tabla 5.2.5
Relaciones interpersonales y crecimiento personal en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

		CRECIMIENTO PERSONAL				TOTAL	
		inadecuadas		Adecuadas		N°	%
		N°	%	N°	%		
RELACIONES INTERPERSONALES	Malas	11	18.3	26	43.3	37	61.7
	Regulares	03	05.0	11	18.3	14	23.3
	Buenas	03	05.0	06	10.0	09	15.0
TOTAL		17	28.3	43	71.7	60	100

En la tabla 5.2.5, se evidencia que si las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería son malas el crecimiento personal son adecuadas en un 43.3% (26), cuando son regulares el crecimiento personal son adecuadas en 18.3% (11), y cuando son buenas el crecimiento personal son adecuadas 10.0% (06).

Gráfico 5.2.5
Relaciones interpersonales y crecimiento personal en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

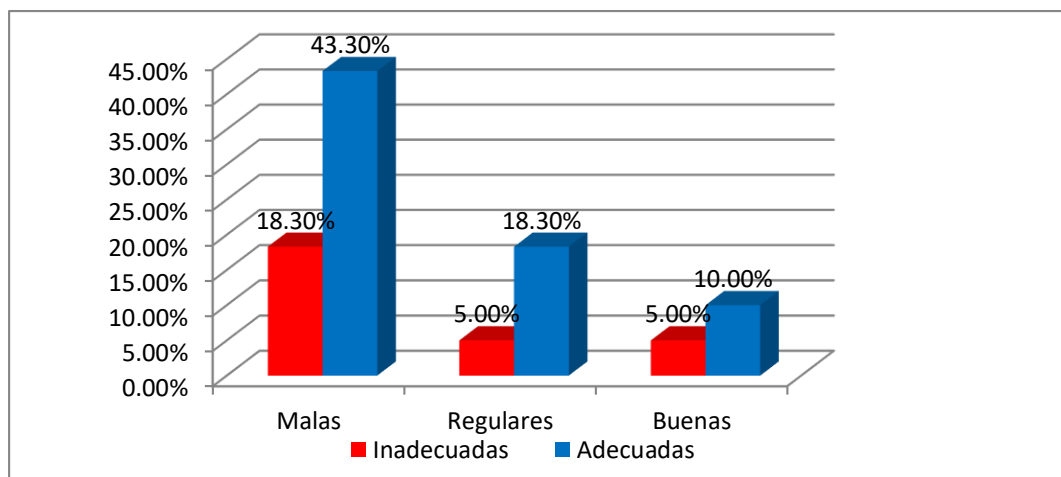
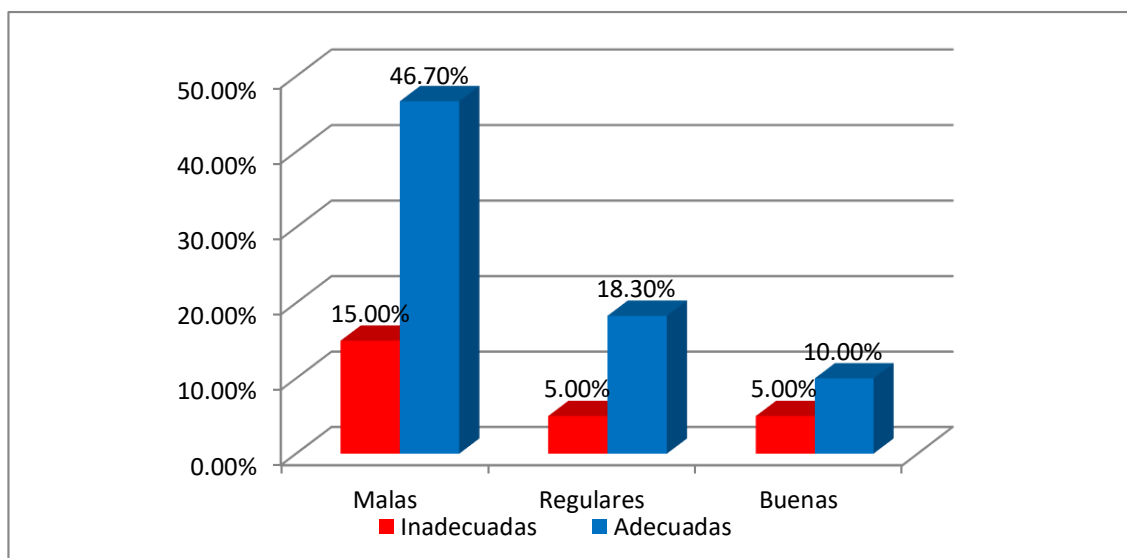


Tabla 5.2.6
Relaciones interpersonales y liderazgo constructivo en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019

		LIDERAZGO CONSTRUCTIVO				TOTAL	
		inadecuadas		Adecuadas		N°	%
		N°	%	N°	%		
RELACIONES INTERPERSONALES	Malas	09	15.0	28	46.7	37	61.7
	Regulares	03	05.0	11	18.3	14	23.3
	Buenas	03	05.0	06	10.0	09	15.0
TOTAL		15	25.0	45	75.0	60	100

En la tabla 5.2.6, se evidencia que si las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería son malas el liderazgo constructivo son adecuadas en un 46.7% (28), cuando son regulares el liderazgo constructivo son adecuadas en 18.3% (11), y cuando son buenas el liderazgo constructivo son adecuadas 10.0% (06).

Gráfico 5.2.6
Relaciones interpersonales y liderazgo constructivo en los
profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del
Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019



VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Ho No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Ha Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

			Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig (bilateral) N	Relaciones Interpersonales	0.837 0.027 60

Interpretación:

Según los resultados estadísticos de la aplicación de la prueba de Correlación de Spearman (Rho=0.837), con un nivel de significancia del 95% y p-valor = 0.027 que es menor de 0.05; entonces se concluye que

existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Ha Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

			Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Relaciones Interpersonales	0.820
	Sig (bilateral)		0.030
	N		60

Interpretación:

Según los resultados estadísticos de la aplicación de la prueba de Correlación de Spearman (Rho=0.820), con un nivel de significancia del 95% y p-valor = 0.030 que es menor de 0.05; entonces se concluye que

existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Ha Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

			Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	Relaciones Interpersonales	0.850
	Sig (bilateral)		0.025
	N		60

Interpretación:

Según los resultados estadísticos de la aplicación de la prueba de Correlación de Spearman (Rho=0.850), con un nivel de significancia del 95% y p-valor = 0.025 que es menor de 0.05; entonces se concluye que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo

en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Ha Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

			Logros Laborales
Rho de	Coeficiente de		0.826
Spearman	correlación	Relaciones	0.022
	Sig (bilateral)	Interpersonales	60
	N		

Interpretación:

Según los resultados estadísticos de la aplicación de la prueba de Correlación de Spearman (Rho=0.826), con un nivel de significancia del 95% y p-valor = 0.022 que es menor de 0.05; entonces se concluye que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y los logros

laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Ha Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa

Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico (p-valor = 0.05)

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

			Crecimiento Personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig (bilateral)	Relaciones Interpersonales	0.881 0.020
			30

Interpretación:

Según los resultados estadísticos de la aplicación de la prueba de Correlación de Spearman (Rho=0.881), con un nivel de significancia del 95% y p-valor = 0.020 que es menor de 0.05; entonces se concluye que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Ho No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Ha Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis alternativa

Si $p\text{-valor} > 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula

Nivel de confianza 95% (0.95)

Error estadístico ($p\text{-valor} = 0.05$)

Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

			Liderazgo Constructivo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación Sig (bilateral)	Relaciones Interpersonales	0.770 0.039
			60

Interpretación:

Según los resultados estadísticos de la aplicación de la prueba de Correlación de Spearman ($Rho=0.770$), con un nivel de significancia del 95% y $p\text{-valor} = 0.039$ que es menor de 0.05; entonces se concluye que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.

6.2. Contrastación de resultados con otros estudios similares

Las relaciones interpersonales según la dimensión comunicación en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son malas 61.7% porque cuando un(a) colega del servicio no está de acuerdo en algo con otra se lo dice de tal forma que se siente ofendida, en el caso de una discusión, algunas(os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos, no saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita y al conversar con una colega al respecto ella no demuestra interés en el tema; son regulares 23.3% porque cuando se ha presentado una discusión entre colegas una de ellas muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible sin rencor y al tener algo que decir las demás colegas escuchan sin mostrar incomodidad; y son buenas 15% porque cuando se conversa entre colegas sobre algo que preocupa me sienten reconfortadas (o) porque ellas (os) se dan fuerzas para resolver el problema. Asimismo, Galdós y Huamani ⁽¹¹⁾, reportaron hallazgos similares en su estudio acerca de las relaciones interpersonales en enfermeras en la dimensión comunicación del Hospital III Regional Honorio Delgado; son desfavorables 63.2% porque mis colegas me escuchan mostrando incomodidades, ante un problema converso con una colega ella demuestra desinterés en el tema, al haber discutido con una colega ella no muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor, no saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita, ante un acuerdo en algo me lo dice de tal forma que me siento ofendida y en el caso de una discusión o problemática en el servicio algunas(os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos; y son favorables 36.8% porque al conversar con sus colegas sobre algo que le preocupan se sienten reconfortadas(os) porque ellas(os) me dan fuerzas para resolver los problemas; por ello, la comunicación es importante porque enlaza las actividades de las diversas instancias de la organización, mantiene

informados a miembros de la organización, con decisiones más acertadas, dinamiza las condiciones para los cambios; ayuda a evitar o disminuir situaciones conflictivas que se presentan; acerca efectivamente al personal; detecta problemas o colabora en identificarlos; asimismo, la creciente interacción y comunicación entre enfermeros y el equipo, puede efectuar cambios en las actitudes y la conducta; es decir, un incremento en los sentimientos positivos.

Las relaciones interpersonales según la dimensión actitudes en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son malas 63.3% porque se evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio, algunas enfermeras realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas, cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados, existen celos profesionales entre las colegas, las enfermeras no ayudan voluntariamente a su colega con sobrecargada de trabajo y ante algún problema se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla; son regulares 25% porque le resulta fácil ponerse en el lugar de su colega, comprende su comportamiento aun cuando le haga sentir incómodo y cuando una enfermera comete un error las(os) demás le ayudan para que no vuelva a ocurrir; y son buenas 11.7% porque aun cuando ocurren desacuerdos prima el respeto entre algunas colegas y ante un problema se ponen en mi lugar e intentan comprenderme. Asimismo, Cordeiro y Tavares⁽⁸⁾, reportaron hallazgos similares en su estudio acerca de las relaciones interpersonales en la dimensión actitudes bajo la óptica de la enfermería; son malas 60% porque manifiestan que no existen actitudes para una buena conversación y escucha receptiva entre colegas que causan problemas, no tienen convicciones para que traten de mejorarla las actitudes negativas entre ellos, también se carece de un buen relacionamiento basado en el diálogo franco y no existe el respeto mutuo independientemente de la clase que ocupe en su trabajo; son regulares

30% porque se pondera las decisiones, tratan de tomar las decisiones en grupo, no decisiones individuales, porque a veces tienen una actitud que puede ser buena para ellos y no es buena para el grupo; y son buenas 10% porque están demostrando su presencia de enfermería con actitudes muy positivas; por ello, las actitudes es el conjunto de acciones resultantes de los contactos entre personas y grupos; es decir, como una manera concreta de percibir algo u opinar sobre ello, un esquema de reacción afectiva o modo de reaccionar frente al mismo y a un patrón de conducta movilizable por dicho estímulo; en este sentido, los prejuicios pueden considerarse actitudes negativas, es decir que tienden a alejar al sujeto del objeto o rechazarlo, mientras que las actitudes positivas conducen hacia el objeto ya que el objetivo primordial de la conducta reside en relacionarse con los demás, en establecer lazos de protección mutua, de ayuda, y de cooperación entre enfermeros, que van conllevar que sus actitudes hacia los demás y trabajo positivo.

Las relaciones interpersonales según la dimensión trato en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son malas 60% porque algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos y las colegas al solicitar algo no lo hacen diciendo por favor; son regulares 23.3% porque se observa antipatía entre colegas del servicio y saludan amablemente al ingresar al servicio; y son buenas 16.7% porque algunas de las colegas actúan con sencillez. Asimismo, Espinoza⁽¹³⁾, reportaron hallazgos similares en su estudio acerca de las relaciones interpersonales en la dimensión trato del profesional de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza; son inadecuadas 64% porque no es posible expresar sus sentimientos entre sus colegas o compañeros sin temor, reciben las muestras de afecto de sus compañeros de trabajo cuando tienen problemas, tienen buena disposición entre compañeros de trabajo para una adecuada comunicación y presentan conflictos tratan de resolverlos con el apoyo del equipo de enfermería; y

son adecuadas 36% porque identifica buen trato entre sus compañeras quienes las pueden apoyar en la búsqueda de apoyo y reconocimiento de sus necesidades; por ello, el trato que manifiestan los profesionales de enfermería es el logro del objetivo de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral se da a través del buen trato, amigabilidad y cortesía, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, mayor satisfacción de los individuos y grupos; es decir, en la interacción de los enfermeros está condicionado el trata hacia los demás, está ligada con el afecto y cariño; las palabras amables producen en los enfermeros una sensación agradable, calman, aquietan y consuelan a quien las oyen; la cortesía son las pruebas de atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el tratar igual a todos; los buenos modales se demuestran con el buen comportamiento según las costumbres o normas sociales; por ende, al manifestar un buen trato de respeto, cortesía amabilidad, afecto, compañerismo y sentido de reciprocidad entre sus colegas van a surgir de manera óptima un trabajo en equipo que logre una resolutiveidad de los problemas ante la demanda de paciente que serán valoradas por los usuarios, pacientes, familiares, directivos y la misma institución de salud donde se encuentra laborando; es así que la institución logrará ganar un prestigio por la calidad de atención prestada y la imagen institucional de los profesionales de enfermería serán vistos como un pilar fundamental para que logren un rendimiento laboral efectivo con positividad y éxito.

El rendimiento laboral según dimensión satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 75% porque la enfermera atiende con prontitud y esmero al paciente, resuelve los problemas del paciente, tiene una relación efectiva con las personas que llegan al servicio y busca mejorar los servicios brindados; e inadecuados 25% porque algunas enfermeras no cumplen puntualmente con sus horarios de trabajo.

Asimismo, Terán ⁽⁷⁾, reportó resultados similares en su estudio sobre el rendimiento laboral en enfermeras según dimensión satisfacción laboral de la Caja Petrolera de Salud; son eficientes 82% porque lo atiende con prontitud y esmero a los pacientes, resuelve los problemas de los asistentes, tiene una relación afectiva con las personas que llegan a su clínica, busca mejorar los servicios brindados; y son deficientes 18% porque en los 6 meses no cumplió con sus horarios de trabajo; asimismo, la satisfacción laboral es el objetivo de los profesionales de enfermería porque es encontrar el tipo de trabajo que se adapte lo más posible a sus habilidades e intereses, les permita el éxito y brinda oportunidades de promoción, para ser satisfechos tienden a ser más productivos y comprometidos con sus empleadores, y se ha demostrado una correlación directa entre la satisfacción del personal y la satisfacción del paciente en las organizaciones de atención médica.

El rendimiento laboral según dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 71.7% porque colabora en las labores de sus compañeros cuando les es posible, se preocupa por alcanzar las metas del equipo, establece y genera canales de comunicación y es muy cordial y comunicativo(a) con el equipo de salud; e inadecuados 28.3% porque algunas no contribuyen al aprendizaje de sus colegas. Asimismo, Terán ⁽⁷⁾, reportó resultados similares en su estudio sobre el rendimiento laboral en enfermeras según dimensión trabajo en equipo de la Caja Petrolera de Salud; son eficientes 78% porque se preocupa por alcanzar las metas del equipo, establece y genera canales de comunicación y existe una comunicación receptiva; y son deficientes 22% porque no contribuye al aprendizaje de sus compañeros de equipo y no colabora en las labores con sus compañeros cuando le es posible; asimismo, el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería está muy estrechamente asociado con mayor satisfacción laboral; es decir, los enfermeros más

satisfechos con su trabajo brindan una mejor atención, su objetivo es brindar la mejor experiencia de atención al paciente en un entorno laboral positivo; es decir, requiere una buena comunicación y una estrategia de cuidado colaborativa, los miembros del equipo de salud quieren sentir que se valoran ideas y habilidades.

El rendimiento laboral según dimensión logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 73.3% porque alcanza las metas del grupo de trabajo en el aprendizaje, obtiene resultados esperados, el grupo de trabajo mejora sus habilidades sociales y expectativa de mayor logro laboral es debido al factor económico; e inadecuados 26.7% porque consideran que su labor individual le genera más logros personales. Asimismo, Terán ⁽⁷⁾, reportó resultados similares en su estudio sobre el rendimiento laboral en enfermeras según dimensión logros laborales de la Caja Petrolera de Salud; son eficientes 79% porque el grupo de trabajo mejora sus habilidades sociales, su trabajo grupal genera más logros que los individuales y no obtiene los resultados esperados en el programa; y son deficientes 21% porque su expectativa de mayor logro laboral está condicionada al factor económico y percibe que no alcanza las metas del grupo de trabajo en cuanto a los aprendizajes asistenciales; asimismo, los logros laborales consisten en que los profesionales de enfermería logren adquirir o alcanzar sus metas personales o grupales en el ámbito laboral, teniendo con ello resultados esperados para mejorar su rendimiento laboral, en mejora con ello sus habilidades sociales, llenando por completo sus expectativas dentro de sus actividades diarias para cumplir con cuidado holístico e integral.

El rendimiento laboral según dimensión crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 71.7% porque sus habilidades

resuelven problemas, reconoce errores durante su trabajo, cumple las obligaciones laborales por iniciativa y la institución contribuye en mejora de sus competencias laborales; e inadecuados 28.3% porque algunas colegas no asisten a las capacitaciones que brinda la institución de salud. Asimismo, Terán ⁽⁷⁾, reportó resultados similares en su estudio sobre el rendimiento laboral en enfermeras según dimensión crecimiento personal de la Caja Petrolera de Salud; son eficientes 82% porque se prepara constantemente asistiendo a cursos, talleres o seminarios, aprovecha de sus habilidades cognitivas para la resolución de problemas, reconoce sus errores en la actividad laboral y las competencias laborales se las debe a la institución; y son deficientes 18% porque no acepta y cumple todas las obligaciones de forma voluntaria en el trabajo diario; asimismo, el crecimiento personal de los profesionales de enfermería está inmersa en grandes cambios, para estar a la vanguardia de estándares internacionales de los cuidados, teniendo un rendimiento positivo, mediante asistencia a capacitación, acrecentando sus habilidades cognitivas para la resolución de los problemas, reconociendo sus errores, generando con ello iniciativa y competencias laborales.

El rendimiento laboral según dimensión liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo; son adecuados 75% porque existe una planeación de sus acciones y actividades, otorga instrucciones dentro de su área de actividad, resuelve problemas que se le presenten y brinda algún tipo de enseñanza a sus compañeros de trabajo; e inadecuados 25% porque delega responsabilidades a otras personas de su trabajo. Asimismo, Terán ⁽⁷⁾, reportó resultados similares en su estudio sobre el rendimiento laboral en enfermeras según dimensión liderazgo constructivo de la Caja Petrolera de Salud; son eficientes 79% porque existe una adecuada planeación de sus acciones y actividades que desarrolla, otorga instrucciones dentro de su área de actividad, resuelve problemas que se

presenten en su actividad y brinda algún tipo de enseñanza a sus compañeros de trabajo cuando lo requieren; y son deficientes 21% porque normalmente delega responsabilidades a otras personas de su trabajo; asimismo, el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería poseen capacidades de mando, para lograr una planeación de sus acciones y actividades diarias, delegando responsabilidades con sus compañeros en el lugar de trabajo, hace que su voz sea escuchada al otorgar instrucciones dentro de su área, resolviendo los problemas que se le presenten y brindan enseñanza a sus colegas.

6.3. Responsabilidad ética

El presente estudio de investigación se tuvo en cuenta la autorización del director del Hospital Nacional Dos de Mayo, el consentimiento para realizar el trabajo de campo por la enfermera jefa de los Servicios de Medicina de la institución de salud; y la firma de forma voluntaria de los profesionales de enfermería del consentimiento informado para el llenado del cuestionario de las relaciones interpersonales; sin embargo, se tuvo mucho cuidado en realizar la observación de manera anónima a cada participante para que noten que fueron evaluadas su rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019; con un $Rho=0.837$, un nivel de significancia del 95% y $p\text{-valor} = 0.027$; entonces se acepta la hipótesis.
- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019; con un $Rho=0.820$, un nivel de significancia del 95% y $p\text{-valor} = 0.030$; entonces se acepta la hipótesis.
- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019; con un $Rho=0.850$, un nivel de significancia del 95% y $p\text{-valor} = 0.025$; entonces se acepta la hipótesis.
- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019; con un $Rho=0.826$, un nivel de significancia del 95% y $p\text{-valor} = 0.022$; entonces se acepta la hipótesis.
- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019; con un $Rho=0.881$, un nivel de significancia del 95% y $p\text{-valor} = 0.020$; entonces se acepta la hipótesis.
- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019; con un $Rho=0.770$, un nivel de significancia del 95% y $p\text{-valor} = 0.039$; entonces se acepta la hipótesis.

RECOMENDACIONES

- Elaborar e implementar estrategias de planificación de mejoramiento continuo dirigido a las enfermeras y enfermeros acerca de la relación interpersonal elevando el rendimiento asistencial con elevada calidad.
- Desarrollar estudios de investigación sobre la problemática con el propósito de la identificación la interacción entre las enfermeras y enfermeros de los diferentes servicios que componen la institución.
- Brindar ambientes para la identificación de las causas que obstaculizan el rendimiento laboral de enfermería que se vinculan directamente con los lineamientos de la carrera y las instituciones.
- Promover la capacitación y el trabajo en equipo los enfermeros. Además, se debe concientizar a los mismos sobre el logro personal y profesional para elevar la eficiencia del cuidado y atención óptima a los clientes de la institución.
- Favorecer una atmósfera laboral a los enfermeros donde se propicie la atención, permisividad, la intervención y la libertad. Esto trascenderá en el cuidado del paciente. La labor de enfermería será distinguida por los clientes como útil, capacitado y eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Monge J. Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia Adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019.
2. Elers Y, Gilbert M. Relación enfermera-paciente una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. La Habana: Revista Cubana de Enfermería / Organización Panamericana de la Salud; 2019.
3. Galdos A, Huamaní L. Relaciones interpersonales enfermas del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa / Ministerio de Salud del Perú; 2019.
4. Lapeña Y, Cibanal L, Pedraz A, Loreto M. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. Valenciano: Universidad Jaime I; 2018.
5. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
6. Padilla H. Estrategia de intervención para mejorar el rendimiento laboral del personal de enfermería del Servicio de Maternidad y Centro Obstétrico del Hospital Provincial General Latacunga. Ambato: Universidad Regional Autónoma de Los Andes; 2017.
7. Terán C. Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral en enfermeras de la Caja Petrolera de Salud. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2017.

8. Cordeiro M, Tavares D. Relaciones interpersonales en el centro quirúrgico bajo la óptica de la enfermería. Sao Paulo: Universidad Federal Fluminense; 2017.
9. Miranda G, Romo Y. Influencia del ejercicio profesional activo en las relaciones interpersonales de las enfermeras que laboran en la ciudad de Tulcán de Ecuador. Tulcán: Universidad Politécnica Estatal del Carchi; 2016.
10. Manchay A, Rodríguez F. Relaciones interpersonales entre enfermeras durante el cuidado a personas adultas en la unidad de cuidados intermedios – Hospital Regional de Lambayeque. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017.
11. Galdós A, Huamani L. Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017.
12. Muñoz M. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza. Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
13. Espinoza S. Relaciones interpersonales del profesional de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Servicio de Cirugía según la teoría de Peplau. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2016.
14. Contreras C, Díaz B, Hernández E. Clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado. Maracaibo, España: Hospital Universitario de Maracaibo; 2018.

15. Campos C. Relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería. Madrid, España: Elsevier; 2017.
16. González Y. La enfermera experta y las relaciones interpersonales. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Venezuela; 2017.
17. Ministerio de Salud del Perú. Manual de Dirección y relaciones interpersonales. Lima: MINSA; 2019
18. Maquin A, Aguirre D, Cabrera N. Consecuencias en las relaciones interpersonales que genera la primera experiencia laboral. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba; 2018.
19. Tamayo J. Fundamento de administración en los servicios de atención de salud. Lima: Muñequito Normativo; 2017.
20. Jara M. Introducción a la comunicación. Madrid: Elsevier; 2019.
21. Kurt L. Teoría de las relaciones humanas. Madrid: Morata; 2018.
22. Barriga S. Psicología general. Barcelona: España; 2017.
23. Llanos D. La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires: Argentina; 2018.
24. Tamayo J. Fundamento de administración en los servicios de atención de salud. Lima: Muñequito Normativo; 2019.
25. Dubraska L. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas. Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2018.

26. Quiroz R. El perfil profesional y la planificación currículum a nivel universitario. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
27. Alles M. Como entrevistar por competencia profesional. Buenos Aires: Revista de Enfermería de Argentina; 2018.
28. Urbina O, Barazal A. Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería. Habana: Revista Cubana de Enfermería; 2017.
29. Guerrero L. Desempeño profesional de enfermería en el área asistencial en una Institución de Salud. Nariño: Universidad Nacional de Colombia; 2017.
30. Abdellah G, Levine E. Preparing for nursing research in the 21st century: evolution, methodologies, challenges. New York, USA: Springer; 2018.
31. Kron, T. Liderazgo y administración en enfermería. Distrito Federal: Interamericana; 2018.
32. Blay C. Evaluación de la competencia profesional en análisis crítico. Instituto de estudios de la salud. Barcelona: Revista de Enfermería. v.12 n.2. pág.10-12; 2017.
33. Espinoza, S. Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Arzobispo Loayza. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017.
34. Kron T. Liderazgo y administración en enfermería. Distrito Federal: Interamericana; 2017.
35. Solórzano J. El portal de paradigmas para organizaciones competitivas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018.
36. Bateman S, Snell A. Administración una ventaja competitiva. Distrito Federal: Mc Graw Hill Interamericana; 2017.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación ▪ Actitudes ▪ Trato 	<p>Tipo y diseño</p> <p>Enfoque cuantitativo Método descriptivo De corte transversal Diseño no experimental Correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Rendimiento laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral ▪ Trabajo en equipo 	<p>Población y muestra</p> <p>60 profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo</p>
<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Logros laborales ▪ Crecimiento personal ▪ Liderazgo constructivo 	<p>Lugar de estudio</p> <p>Hospital Nacional Dos de Mayo</p>
<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y los logros laborales en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>		<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p>
<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el crecimiento personal en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>		<p>Instrumentos</p> <p>Instrumento 1 Relaciones Interpersonales</p>
<p>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el liderazgo constructivo en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019.</p>		<p>Instrumento 2 Rendimiento laboral</p>



ANEXO 2

INSTRUMENTOS VALIDADOS

INTRODUCCIÓN: Estimada(o) licenciada(o), es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: “Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019”; por lo cual su participación es muy importante, estrictamente confidencial y de carácter anónimo, será para uso exclusivo de las investigadoras.

INSTRUCCIONES: Por favor, se le pide la mayor sinceridad posible en su respuesta. Le agradeceremos marque con un aspa (X) la respuesta conveniente:

DATOS GENERALES:

Edad:

- a) 25 a 39 años
- b) 40 a 49 años
- c) 50 a más años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Tiempo laboral en los servicios de cirugía:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

Tiempo laboral en la institución:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

ANEXO 3

DATOS ESPECÍFICOS:

RELACIONES INTERPERSONALES (CUESTIONARIO)

N°	COMUNICACIÓN	Nunca	A veces	Siempre
01	Al tener algo que decir mis colegas me escuchan sin mostrar incomodidad			
02	Al conversar con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema			
03	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor			
04	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada (o) porque ellas (os) me dan fuerza para resolver el problema			
05	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita			
06	Cuando un (a) colega de mi servicio no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendida			
07	En el caso de una discusión, algunas(os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos			
ACTITUDES		Nunca	A veces	Siempre
08	Se evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio			
09	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas			
10	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento			
11	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incomodo			
12	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir			
13	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla			
14	Algunas enfermeras realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas			
15	Las colegas cumplen con todas las actividades asistenciales programadas para su turno			
16	El reporte es asumido con responsabilidad por la mayoría de las colegas			
17	Las enfermeras ayudan voluntariamente a su colega con sobrecargada de trabajo			
18	Cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados			
19	Existe celo profesional entre las colegas			

TRATO		Nunca	A veces	Siempre
20	Se observa antipatía entre las colegas del servicio			
21	Las enfermeras saludan amablemente al ingresar al servicio			
22	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo "por favor"			
23	Las colegas actúan con sencillez			
24	Algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos			

Fuente:

**Espinoza Marquina Sara: "Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza".
Lima: UNMSM; 2012**

RENDIMIENTO LABORAL (GUÍA DE OBSERVACIÓN)

N°	SATISFACCIÓN LABORAL	NO	SI
01	La enfermera atiende con prontitud y esmero a los pacientes		
02	Resuelve los problemas de los pacientes		
03	Tiene una relación efectiva con las personas que llegan al servicio		
04	Busca mejorar los servicios brindados		
05	Cumple puntualmente con sus horarios de trabajo		
TRABAJO EN EQUIPO		NO	SI
06	Contribuye al aprendizaje de sus compañeros		
07	Colabora en las labores de sus compañeros cuando les es posible		
08	Se preocupó por alcanzar las metas del equipo		
09	Establece y genera canales de comunicación		
10	Es muy cordial y comunicativo(a) con el equipo de salud		
LOGROS LABORALES		NO	SI
11	Alcanza las metas del grupo de trabajo en cuanto al aprendizaje		
12	Obtiene los resultados esperados en el programa		
13	El grupo de trabajo mejora sus habilidades sociales		
14	Su labor individual le genera más logros personales		
15	Su expectativa de mayor logro laboral es debido al factor económico		
CRECIMIENTO PERSONAL		NO	SI
16	Asiste a las capacitaciones que brinda la institución de salud		
17	Aprovecha sus habilidades cognitivas para resolución de problemas		
18	Reconoce sus errores durante su ejercicio laboral		
19	Cumple todas las obligaciones laborales por iniciativa		
20	La institución contribuye en la mejora de sus competencias laborales		

	LIDERAZGO CONSTRUCTIVO	NO	SI
21	Existe una planeación de sus acciones y actividades que desarrolla		
22	Delega responsabilidades a otras personas de su trabajo		
23	Otorga instrucciones dentro de su área de actividad		
24	Resuelve problemas que se le presenten en su actividad		
25	Brinda algún tipo de enseñanza a sus compañeros de trabajo		

Fuente:

Terán Romero Carla Andrea: "Síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la Ciudad de La Paz". La Paz: Universidad Mayor de San Andrés; 2017

ANEXO 4

BASE DE DATOS

N°	EDAD	SEXO	TIEMPO SERVICIO MEDICINA	TIEMPO LABORAL INSTITUCION
01	43	2	4	3
02	45	2	3	3
03	32	2	1	1
04	49	2	3	3
05	40	2	3	4
06	53	2	3	3
07	43	2	4	4
08	40	2	2	3
09	44	2	3	3
10	47	2	3	2
11	44	2	3	3
12	29	2	4	4
13	40	2	3	3
14	45	2	3	2
15	49	1	2	3
16	44	2	3	4
17	46	2	3	3
18	50	2	3	2
19	41	2	4	3
20	49	2	3	3
21	45	2	3	3
22	28	1	4	4
23	47	2	3	1
24	44	2	3	3
25	56	2	3	3
26	40	2	3	2
27	35	2	4	4
28	40	2	3	2
29	43	2	4	4
30	47	2	3	3
31	41	2	3	4
32	46	2	4	3
33	32	2	3	3
34	44	2	3	2
35	51	2	3	1
36	46	2	1	3
37	47	1	2	3
38	41	2	3	2

39	30	2	4	4
40	49	2	3	2
41	38	2	2	3
42	52	2	3	3
43	33	2	4	2
44	45	2	3	4
45	29	2	3	3
46	44	2	4	2
47	42	2	3	4
48	46	2	3	3
49	38	2	4	2
50	42	1	4	3
51	42	2	3	4
52	54	2	1	3
53	49	2	3	4
54	30	2	4	3
55	48	2	3	4
56	29	2	3	1
57	46	2	4	3
58	43	2	3	2
59	45	2	4	4
60	37	2	3	3

BASE DE DATOS SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA

N°	COMUNICACION							D1	ACTITUDES										D2	TRATO					D3	DG		
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	0	1	2	3	4	5	6	7		8	9	0	1	2			3	4
01	1	1	2	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3	19	1	1	2	3	1	8	35
02	2	3	1	2	2	3	1	14	2	3	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	19	2	3	1	1	3	10	43
03	1	2	3	1	1	1	2	11	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	23	1	1	3	1	1	7	41
04	3	1	1	3	1	2	3	14	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	18	1	2	1	1	1	6	38
05	1	1	3	1	3	1	1	11	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	3	19	1	1	1	3	3	9	39
06	1	2	1	2	1	3	1	11	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	18	1	1	2	1	1	6	35
07	2	1	1	1	2	1	2	10	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	14	2	2	1	2	2	9	33
08	1	1	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	19	1	1	1	3	1	7	34
09	3	3	1	1	1	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	15	1	1	1	1	1	5	32
10	1	1	1	1	3	3	1	11	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	2	1	2	7	31
11	2	2	1	2	1	1	3	12	3	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	22	2	1	1	2	3	9	43
12	1	1	2	1	2	2	1	10	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	17	1	2	3	3	1	10	37
13	1	2	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	16	1	3	1	1	1	7	32
14	3	1	1	3	1	3	1	13	2	2	1	2	1	1	3	1	3	3	1	3	23	1	1	1	1	2	6	42
15	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	1	17	1	1	1	3	1	7	31
16	2	3	3	2	3	2	2	17	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	15	2	2	2	1	1	8	40
17	1	2	1	1	1	3	1	10	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	18	1	1	1	1	3	7	35
18	1	1	2	2	2	1	1	10	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	21	1	1	1	1	1	5	36
19	1	2	1	1	1	2	3	11	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	15	1	2	2	1	2	8	34
20	3	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	14	1	3	1	3	1	9	32
21	3	2	2	1	2	3	2	15	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	26	1	1	1	1	1	5	46
22	1	1	1	1	1	1	1	7	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	18	1	2	2	1	3	9	34

23	2	1	3	2	1	2	1	12	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	3	19	2	3	1	3	1	10	41	
24	2	3	1	1	3	1	1	12	3	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	1	21	1	1	1	1	2	6	39	
25	1	1	2	2	1	3	2	12	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	17	1	1	3	2	3	10	39	
26	3	2	1	1	2	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	16	2	1	1	1	1	6	33	
27	1	1	2	1	1	2	3	11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	21	1	3	1	1	1	7	39	
28	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	14	1	1	1	2	2	7	28
29	1	1	1	3	1	3	2	12	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	1	1	3	1	9	36	
30	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	15	1	2	1	1	2	7	30	
31	1	2	3	2	3	2	2	15	1	3	3	2	3	1	3	1	1	2	2	1	23	1	1	2	1	1	6	44	
32	3	3	1	1	1	1	2	12	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	16	1	2	2	3	3	11	39	
33	1	1	2	2	2	1	1	10	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	18	1	1	1	1	1	5	33	
34	2	2	1	1	1	3	2	12	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	18	2	1	1	3	2	9	39	
35	1	1	1	1	1	1	3	9	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	2	6	30	
36	2	2	1	2	1	2	2	12	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	22	1	2	1	2	1	7	41	
37	3	1	2	1	3	1	2	13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	13	1	3	1	3	3	11	37	
38	1	1	1	2	1	3	1	10	3	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	20	2	2	2	1	2	9	39	
39	2	3	1	1	2	1	1	11	1	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	18	1	1	1	3	1	7	36	
40	1	2	3	1	1	2	1	11	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	17	1	3	1	1	3	9	37	
41	1	1	1	1	1	1	3	9	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	3	3	9	33	
42	3	2	2	3	1	3	1	15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	17	2	1	3	2	1	9	41	
43	1	1	1	2	1	1	2	9	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	16	1	2	1	1	2	7	32	
44	2	1	1	1	1	2	1	9	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	20	2	1	1	3	2	9	38	
45	1	1	2	2	1	1	1	9	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16	1	3	1	1	1	7	32	
46	1	3	1	1	3	3	2	14	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	20	1	1	2	2	2	8	42	
47	3	2	3	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	3	20	1	2	1	3	2	9	41	
48	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	15	2	3	1	1	2	9	32	
49	2	1	2	1	1	3	1	11	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	18	1	1	1	3	1	7	36	

50	1	1	1	2	1	1	1	8	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	18	2	1	2	3	2	10	36
51	1	1	1	1	1	1	2	8	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	17	1	2	1	2	1	7	32
52	1	2	2	1	2	1	1	10	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	18	1	1	1	1	2	6	34
53	1	3	1	1	1	3	1	11	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	18	2	1	2	3	3	11	40
54	3	3	1	1	1	2	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	13	1	3	1	2	1	8	34
55	1	1	3	3	1	3	1	13	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	21	2	1	3	3	2	11	45
56	1	1	1	2	1	1	1	8	1	2	1	3	1	3	1	2	1	1	2	3	21	1	1	1	1	1	5	34
57	1	3	1	1	3	2	3	14	3	1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	1	21	1	2	2	1	1	7	42
58	2	1	1	1	1	1	1	8	1	3	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	18	1	1	1	3	2	8	34
59	1	1	2	2	2	3	3	14	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	3	3	24	2	3	2	2	3	12	50
60	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	14	1	1	1	3	1	7	29

BASE DE DATOS SOBRE RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA

N°	S. LABORAL					D1	T. EN EQUIPO					D2	L. LABORALES					D3	PERSONAL					D4	CONSTRUCTIVO					D5	DG
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		1	2	3	4	5		
01	1	2	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	2	8	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	1	8	40
02	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	1	7	2	1	1	2	2	8	40
03	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	47
04	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	2	8	48
05	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	2	2	1	1	2	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	44
06	1	2	2	1	1	7	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	45
07	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	45
08	2	1	1	2	2	8	2	1	2	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
09	2	1	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	44
10	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	1	2	1	1	6	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
11	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	2	8	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	44
12	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	43
13	2	2	1	2	1	8	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	8	45
14	1	2	2	1	2	8	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	41

15	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	1	1	2	1	2	7	42
16	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	9	44
17	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	2	1	1	1	2	7	43
18	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	2	9	45
19	1	2	2	1	2	8	2	2	1	2	2	9	1	2	1	2	2	8	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
20	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	1	8	43
21	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	46
22	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8	44
23	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	1	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	46
24	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	46
25	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	2	8	44
26	2	1	2	2	2	9	1	1	2	2	1	7	2	1	2	2	2	9	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	42
27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	46
28	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	48
29	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	49
30	1	2	2	2	1	8	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	44
31	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2	1	8	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
32	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	2	10	44

33	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	1	1	2	2	7	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	44
34	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	44
35	2	1	2	2	2	9	2	2	1	1	2	8	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	44
36	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	46
37	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	47
38	1	1	2	1	2	7	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	43
39	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	1	1	7	44
40	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	2	1	1	1	2	7	2	1	2	2	2	9	42
41	2	2	2	1	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	46
42	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	44
43	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	1	2	1	2	2	8	2	1	2	2	2	9	46
44	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	1	7	2	2	2	2	2	10	42
45	1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	1	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	39
46	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	47
47	1	1	2	1	2	7	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	44
48	2	2	1	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	44
49	2	1	2	1	1	7	2	1	2	2	2	9	2	2	2	1	2	9	1	1	2	2	2	8	2	2	1	2	2	9	42
50	1	2	2	1	1	7	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	44

51	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	9	46	
52	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	9	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	44
53	1	2	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	2	1	1	1	1	6	39
54	2	2	1	2	2	9	2	1	2	2	1	8	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	42
55	2	1	2	1	1	7	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	9	2	1	2	2	2	9	44
56	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	1	9	45
57	1	2	2	1	1	7	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	9	2	1	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	44
58	2	1	1	2	1	7	2	2	1	2	1	8	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	44
59	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	7	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	1	1	1	2	2	7	39
60	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	1	1	1	2	7	44