

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“RELACIONES INTERPERSONALES Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS  
ASISTENCIALES DEL HOSPITAL NACIONAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN ESSALUD,  
LIMA; 2019”**

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

**AUTORAS:  
LIZBETH KARINA BRUNO ESPINOZA  
ELIZABETH PUSARI SILVESTRE**

**Callao, 2021  
PERÚ**



**“RELACIONES INTERPERSONALES Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS  
ASISTENCIALES DEL HOSPITAL NACIONAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN ESSALUD,  
LIMA; 2019”**

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

## **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. Noemí Zuta Arriola	Miembro

**ASESORA:** Dra. MIRIAM CRIBILLERO ROCA

Nº de Libro : 01

Nº de Acta : 10

Nº de Folio : 319

### **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**

*A Dios y a mi familia, por ser fuente de superación personal y profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, doy gracias a Dios, por otorgarme una vida plena para concluir con satisfacción el objetivo académico trazado, A mis hijos por darme fuerza para seguir con mis sueños y vicisitudes.

A mi asesora, quien siempre supo darme las directrices encaminarme en la investigación científica.

A la Universidad Nacional del Callao, por acogerme en sus claustros y cuyos docentes día a día me impartieron conocimientos, dejando un legado muy importante el cual se irá fortaleciendo en el transcurso de mi vida.

Al Hospital en estudio, por darme todas las facilidades para ejecutar el trabajo de campo, y a todos los personales de salud de los diferentes servicios.

A los enfermeros asistenciales por la disposición y el tiempo dedicado y haber participado de las encuestas del trabajo de investigación

**La autora**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	3
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	5
<b>RESUMEN</b> .....	6
<b>ABSTRACT</b> .....	7
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	10
1.2 Formulación del problema (problema general y específico) ....	13
1.3 Objetivos (General y Específicos) .....	14
1.4 Limitantes de la Investigación (teórico, temporal y específico)..	14
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes (Internacional y Nacional) .....	16
2.2 Bases teóricas.....	19
2.3 Conceptual.....	20
2.4 Definición de términos básicos .....	24
<b>III HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1 Hipótesis .....	25
3.2 Definición conceptual de variables.....	26
3.2.1 Operacionalización de las variables .....	27
<b>IV DISEÑO METODOLÓGICO</b>	
4.1 Tipo y diseño de investigación .....	31
4.2 Método de investigación .....	31

4.3	Población y muestra.....	32
4.3.1	Población .....	32
4.3.2	Muestra .....	32
4.3.3	Criterios de inclusión .....	33
4.3.4	Criterios de exclusión .....	33
4.4	Lugar del estudio y periodo de desarrollado.....	33
4.5	Técnicas e instrumentos para recolección de la información.	34
4.6	análisis y procesamientos de datos.....	36
<b>V</b>	<b>RESULTADOS</b>	
5.1	Resultados descriptivos.....	37
5.2	Resultados inferenciales .....	41
<b>VI</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	45
6.2	Contrastación de los resultados con otros estudios similares.....	50
6.3	Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes.	51
	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>52</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>53</b>
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>54</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>58</b>
	• Anexo 1: Matriz de Consistencia .....	59
	• Anexo 2: Instrumento validado.....	61
	• Anexo 3: Consentimiento informado.....	67
	• Anexo 4: Base de Datos .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Págs</b>
Tabla 5.1.1 Características sociodemográficas de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima; 2019	37
Tabla 5.2.1 Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019	41
Tabla 5.2.2 Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019	41
Tabla 5.2.3 Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión administrativas de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019	42
Tabla 5.2.4 Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019	43
Tabla 5.2.5 Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019	43

Tabla 6.1.1	Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019	45
Tabla 6.1.2	Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Yrigoyen EsSalud 2019	46
Tabla 6.1.3	Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión administrativas de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019	47
Tabla 6.1.4	Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019	48
Tabla 6.1.5	Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019	49

## INDICE DE CUADROS

		<b>Págs</b>
Cuadro 5.1.1	Relaciones interpersonales de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud	38
Cuadro 5.1.2	Desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud.	38
Cuadro 5.1.3	Desempeño laboral asistencial de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud.	39
Cuadro 5.1.4	Desempeño laboral administrativa de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud.	39
Cuadro 5.1.5	Desempeño laboral docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud.	40
Cuadro 5.1.6	Desempeño laboral investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud.	40

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la influencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, 2019.

**Métodos.** El estudio fue de tipo no experimental, trasversal, prospectivo y analítico; con enfoque cuantitativo. La población censal fue de 98 enfermeros, seleccionados por un muestreo no probabilístico. Se aplicó la escala del desempeño laboral y el de las relaciones interpersonales, previamente validados y fiabilizados, se tuvo en cuenta las consideraciones éticas. Se aplicó un análisis descriptivo y para la comprobación de las hipótesis, previa prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov se empleó la prueba de Rho de Spearman.

**Resultados.** Variable de relación interpersonal 41.8% (33) medio; 35.4% (28), bajo y el 22.8% (18) respondieron el reactivo alto y desempeño laboral, en el presente trabajo predominó el 40.5% (32) medio; 35.4% (28), bajo y el 24.1% (19).

**Conclusiones.** Existe influencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los Enfermeros asistenciales, aceptándose la hipótesis de investigación.

**Palabras clave:** Relaciones interpersonales, Desempeño laboral, Enfermeros asistenciales, Cuidado de enfermería, Gestión de enfermería.

## RESUMO

**Mirar:** Determine a influência entre as relações interpessoais e desempenho laboral das enfermeiras auxiliares do Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, 2019.

**Métodos:** O estudo foi não experimental, transversal, prospectivo e analítico; com uma abordagem quantitativa. A população do censo era de 98 enfermeiros, selecionados por amostragem não probabilística. O escala de desempenho no trabalho e relações interpessoais, previamente validado e confiável, as considerações ético. Foi aplicada uma análise descritiva para verificar a hipótese, após o teste de normalidade Kolmogorov-Smirnov, o Teste Rho de Spearman.

**Resultados:** Variável relacionamento interpessoal 41,8% (33) médio; 35,4% (28), baixo e 22,8% (18) responderam ao item alto e desempenho mão de obra, no presente trabalho predominou a média 40,5% (32); 35,4% (28), baixo e 24,1% (19).

**Conclusões:** Existe influência entre as relações interpessoais e desempenho laboral do enfermeiro assistencial, aceitando o pesquisar hipóteses.

**Palavras-chave:** Relações interpessoais, Desempenho no trabalho, Enfermeiros assistentes, Cuidados de enfermagem, Gerenciamento em enfermagem.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, Relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara EsSalud, 2019 tiene por finalidad determinar si hay influencia hacia la segunda variable de estudio.

La relación interpersonal es una interacción entre dos o más personas, pues se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran de igual forma por las leyes e instituciones de la interacción social.

El rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico.

Este estudio se inicia con una revisión de Relaciones interpersonales y desempeño laboral en enfermeros entidades a nivel mundial, nacional, en nuestro país y en nuestra ciudad, observándose que el desempeño del enfermero atraviesa por dificultades similares, es así que en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Es Salud, se han presentado varias situaciones de falta de desempeño, que nos lleva a investigar cuál es la relación que existe entre la Calidad de atención y Satisfacción en familiares de pacientes hospitalizados en los servicios de medicina del Hospital Nacional Guillermo Almenara Es Salud.

Así mismo, se revisó los antecedentes del estudio, considerando 3 trabajos a nivel internacional, 5 trabajos a nivel nacional, en el marco teórico se revisaron las bases teóricas de las variables de estudio, además el aporte de otros trabajos similares, en la definición de los términos del estudio, se consideró calidad de atención, satisfacción, enfermería, familia y paciente. Posteriormente se emitió como hipótesis general: Existe influencia entre la relación interpersonal y el desempeño laboral y como hipótesis específicas: Existe influencia entre la relación interpersonal y el desempeño laboral según dimensiones en enfermeros, además 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 cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal, descriptivo analítico. La muestra es de 79 enfermeras y para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta un cuestionario para la relación interpersonal de 15 ítems y para el desempeño laboral fue un cuestionario de 30 ítems divididos en dimensiones. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa SPS.

En los resultados descriptivos se muestra en nivel de relaciones interpersonales y las relaciones de desempeño y según dimensiones. En cuanto a los resultados inferenciales, se muestran las correlaciones entre las relaciones interpersonales versus el desempeño laboral.

Finalmente, en cuanto a la discusión de resultados en cuanto a la contrastación de la hipótesis general, se muestra que existe una relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral así mismo se hizo la contratación de resultados con 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

Hoy en día las instituciones necesitan conservar buenas relaciones interpersonales y óptimas condiciones del clima laboral, los individuos que no presentan estas características no podrán ser productivos, todo directivo pretende tener un equipo de trabajo con personas de primera que rinda y logren los objetivos planteados de corto, mediano y largo plazo. Estos valores obtenidos son fundamentales en las personas que forman parte de una organización, protegiendo la comunicación y estableciendo solución a los problemas, contribuyendo eficientemente en la competitividad y desempeño de la institución (1).

La calidad de un servicio de salud depende, en primer orden, de la competencia de sus profesionales, técnicos y demás trabajadores. O sea que, el factor decisivo es el recurso humano que en él labora (2). El desempeño profesional de los enfermeros en salud comprende la evaluación de los conocimientos, las habilidades, las actitudes y valores, su nivel de organización y retención, así como su empleo en un escenario laboral concreto, donde se verifica su capacidad y modo de actuación en la identificación y solución de los problemas profesionales existentes (2).

A la luz de los cambios sociales y de la evolución de las situaciones laborales, como la globalización, el aumento de la competencia y las cambiantes relaciones en el trabajo que influyen en la vida del profesional que laboran en salud, dan paso al problema del desgaste o estrés laboral durante los últimos 25 años (3). Una comunicación interpersonal incorrecta tiene repercusiones negativas tanto como para el paciente y los colegas. A pesar de lo establecido encontramos enfermeros que presentan relaciones deficientes (4).

En la actualidad, es frecuente observar cada vez más problemas de insatisfacción laboral entre el personal de enfermería de los hospitales, debido en parte a problemas de organización del trabajo en las unidades

de trabajo y la forma de gestionarlo, y a problemas relacionales y de falta de una correcta comunicación entendida desde la escucha activa, la empatía y la autenticidad, habilidades que ayudarían a transmitir dichos problemas y mejorar así la vida laboral de los profesionales que trabajan a diario en los hospitales; puesto que la comunicación de las enfermeras con sus colegas es considerada junto a las buenas relaciones interpersonales y la interacción social, como condicionantes indispensables para estar a gusto en el trabajo (5)

Las relaciones interpersonales son un contexto de alta complejidad, cambios e incertidumbres. Las relaciones interpersonales se pueden asemejar a que prima intereses individualistas y una alta desconfianza social. Lo cual llevaría a cabo la disminución, de la cohesión social e intereses colectivos, donde los problemas se rigen por la desconfianza, el egoísmo, falta de comunicación, falta de compromiso en el trabajo, miedo al prójimo, entre otros. Bajo estos paradigmas establecidos podemos construir y mantener las relaciones interpersonales de una manera confiable y donde se experimenten los altos niveles de satisfacción laboral. Por ejemplo un estudio muestra que el 52% de los trabajadores no tienen una buena relación interpersonal en su entorno, mientras que otro estudio demuestra que casi los dos tercios de los trabajadores señalan tener insatisfacción (6).

Asimismo Pérez, Villareal (7) en el 2016, encontró en Latinoamérica sobre condiciones de trabajo y salud, realizado en el 2013 donde el 10% de los encuestados refieren haberse sentido deprimido por las condiciones laborales. Así mismo, una encuesta en el 2012 realizado en Argentina muestra que el 26.7% de los trabajadores reportaron estrés debido al exceso de trabajo y falta de reconocimiento de sus empleadores. En Brasil donde evaluaron el ausentismo en él, se reveló que el 14% se encuentra relacionado con la insatisfacción laboral de los trabajadores y una encuesta en Chile en el 2013 se encontró que 27% de los trabajadores presentan

insatisfacción laboral debido a problemas relacionados con estrés y la falta de comunicación con sus jefes (7).

En Lima en el 2012, el 61,6% tuvo agotamiento emocional, 57,2% en despersonalización y 97,1% en falta de realización personal; con respecto a la segunda variable el 52.2% tuvieron un desempeño laboral inadecuado(8).

Respecto a las causas, se aprecia que influye las condiciones de trabajo, el nivel socioeconómico; el tipo de líder formal; falta de tiempo para el esparcimiento, la inseguridad en el trabajo; segmentación y burocratización del mismo, así como la sensación de ser fácilmente sustituibles; etc. La personalidad, los valores, las actitudes, los estilos de comunicación, la cultura, la edad, el género y el estado civil, los cuales determinan las interrelaciones laborales tanto entre compañeros como con los superiores, en ámbitos como la cooperación, el esfuerzo, la habilidad y la motivación(9).

En efecto, es precisamente la ausencia de estas habilidades lo que puede hacer que incluso los más brillantes intelectuales fracasen en sus relaciones, apareciendo como arrogantes, desagradables e insensibles. Estas habilidades sociales le permiten a uno dar forma a un encuentro, movilizar o inspirar a otros, prosperar en las relaciones íntimas, persuadir e influir, tranquilizar a los demás (10).

Por ello, el profesional de salud debe establecer relaciones interpersonales saludables con sus colegas, 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 organizacional que contribuya a la salud mental del profesional y del grupo en general.

Según la situación problemática expuesta, surge la imperiosa necesidad de mejorar o gestionar eficientemente las relaciones interpersonales desde la más temprana edad, para que los seres humanos sepan participar y sentirse miembros de un equipo, de un grupo, al cual contribuirán con su esfuerzo, en busca del bien común. Que desarrollen y enseñen destrezas

a sus pares, hombres y mujeres de diversos orígenes; que ejerzan liderazgo, comunicando sus ideas para justificar su posición; persuadiendo y convenciendo con su ejemplo y con sus obras; cuestionando responsablemente normas y procedimientos existentes (11).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General:**

¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Irigoyen EsSalud 2019?

### **1.2.2. Problemas Específicos:**

- a) ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral asistencial de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019?
- b) ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral administrativo de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019?.
- c) ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docencia de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019?.
- d) ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral investigativo de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019?.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General:**

Determinar la influencia las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Es Salud 2019

#### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

1. Identificar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara EsSalud 2019.
2. Identificar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión administrativo de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara EsSalud 2019.
3. Identificar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara EsSalud 2019
4. Identificar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral investigativo de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara EsSalud 2019.

### **1.4. Limitantes de la investigación (teórico, temporal, espacial)**

#### **Limitante teórica:**

Para la elaboración del estudio la limitante teórica primordial fue la información especializada en libros de otro idioma o revistas, también el acceso a estas, por lo cual para resolver dicha limitante se buscó estrategias, siendo el uso de traductores la más importante para resolver el

tema del idioma, el acceso a libros y revistas virtuales en la elaboración de las bases teóricas.

**Limitante temporal:**

Como limitante temporal el presente estudio se ha realizado en un tiempo reducido, por motivos del problema de salud mundial covid-19, pero pese a las circunstancias se trabajó objetivamente respetando los tiempos.

**Limitante espacial:**

El presente estudio se ha realizado en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud, por lo cual se tuvo que solicitar una autorización para realizar el trabajo de investigación al área de investigación y docencia del Hospital.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

**Soares, Leal, Resck (Brasil – 2019)**, en su estudio de tipo descriptivo, transversal, cuantitativo titulado “Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios”, cuyo objetivo fue evaluar las frecuencias de las competencias profesionales de enfermeros hospitalarios, Los resultados evidenciaron un predominio del sexo femenino, con el 80 % de los participantes contra el 20% del sexo masculino Las competencias «Comunicación con el personal administrativo del hospital» y «Participación en investigaciones científicas o aplicación de resultados» obtuvieron las menores frecuencias; mientras que el «Compromiso con la puntualidad y la carga horaria laboral» y el «Compromiso con las directrices éticas de la profesión» fueron evaluadas con las frecuencias más elevadas. (12)

**Cordero, García, Romero (Mexico- 2018)** desarrollaron un estudio transversal analítico titulado Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel cuyo objetivo fue describir las dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería Los resultados evidenciaron las relaciones interpersonales fueron regulares (54.7%). Al hacer las correlaciones de comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos se encontró una  $p < 0.005$  y como conclusiones el nivel regular de las relaciones interpersonales en el profesional de enfermería ofrece un área de oportunidad para mejorarlas.(13)

**Salazar (Venezuela-2016)** desarrolló un estudio de tipo descriptiva, correlacional cuantitativa, transversal. titulado “Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico

hospitalizado valencia estado Carabobo”; cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el Desempeño Laboral de las Enfermeras de Cuidado Directo en sus factores Los resultados obtenidos demostraron que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los factores y sus variables en estudio al obtener ( $p < 0,05$ ) confirmándose las Hipótesis Específicas y la Hipótesis General. (14)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**Quintana, Tarqui (Callao – 2020)** desarrollaron un estudio transversal titulado Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, cuyo objetivo fue describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto Sabogal, , como resultados evidenciaron que el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio. En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia y como conclusiones: la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen desempeño suficiente. (15)

**Venturo (Lima – 2019)** desarrolló un estudio tipo correlacional y de corte transversal titulado “Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería, como resultados revelaron que el 62,7% presentó relaciones interpersonales medianamente desfavorables y solo el 2,5% presentaron relaciones interpersonales favorables, en torno al desempeño laboral, el 59,3% presentó desempeño laboral regular, y el 15% deficiente, y como conclusiones existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral, hallaron relación entre las

actitudes y el desempeño laboral, no hallaron relación entre la dimensión de trato y el desempeño laboral con un p-valor de 0,897. (16)

**Ledesma, Crespo, Castro (Lima -2018)**, desarrollaron estudio de tipo estudio correlacional, prospectivo, transversal titulado “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas”, cuyo objetivo fue determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales, como resultados la evaluación de desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel bueno. En la evaluación por el jefe, el 15.4% presentó un nivel deficiente, mientras que el 12.3% obtuvo un nivel bueno. Concluyeron indicando que el ausentismo presentó una relación directa y significativa con el desempeño laboral. (17)

**Villarreal (Lima – 2016)**, desarrolló un estudio de tipo cuantitativa relacional corte transversal titulado “Satisfacción laboral y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Collique - Comas”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital. La población estuvo conformada por 200 enfermeros pertenecientes al Hospital; para la recolección de datos utilizaron como técnica la encuesta, como conclusiones que existe relación directa entre la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital. (18)

**Santos (Cajamarca 2016)**, desarrolló un estudio descriptiva correlacional titulado “Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajabamba - agosto”, cuyo objetivo fue determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad. Luego del estudio y análisis estadístico de los resultados llegaron a la conclusión que existe una Correlación Positiva Alta entre las

variables, cuyo índice de correlación fue de 0.69142444; lo que confirmó la hipótesis; es decir quedó demostrado que la relación interpersonal influye directamente en el desempeño laboral. (19)

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría intermedia de la consecución de objetivos de Imogene M. King**

La teoría de King se enfoca en el sistema interpersonal y en las relaciones que tienen motivo entre la enfermera y el paciente, en el desarrollo de enfermería cada persona de la díada percibe al otro, pues así realiza juicios y realiza acciones, por lo que estas actividades culminan en la reacción, por consiguiente, se produce una lista de manera que en evento de que exista una coherencia perceptiva y se subsanen los trastornos, se producen las transacciones. El sistema está accesible a aceptar una retroalimentación, porque cada una de las fases de la movimiento puede afectar en la percepción (20)

King empieza de cuatro definiciones fundamentales como primordial en los seres humanos las cuales son: salud, compromiso relaciones interpersonales, percepciones y sistemas sociales, tomando que estas ideas universales eran esenciales en todas las circunstancias de enfermería, por lo cual desarrolla su argumento y describe el tipo de relación enfermera-paciente, que lleva al obtención de los objetivos de la manera siguiente: El personal de enfermería establece relaciones de forma intencional con los pacientes, para poder determinar objetivos y concertar principios para lograrlos, partiendo de la valoración mediante la enfermera, así como de las necesidades y problemas de salud de los pacientes, su manera de obtener los problemas y el acto de asociar información que nos brinde la obtención de objetivos.

Por lo tanto, la teoría brinda un enfoque de sistemas, dirigida hacia la obtención de una meta, enfocada en la comunicación y la relación, con una perspectiva sistémica que empieza desde las relaciones personales e interpersonales hacia sociales, por ello la enfermera, desde su punto de vista, valora al paciente, se crea un juicio además, determina acciones, en tanto el paciente va visualizar el problema, también se establece un juicio que dirige a las acciones, conllevando al desarrollo de la reacción, las relaciones y por último la transacción, permitiendo así como sistema al fin, la posibilidad de retroalimentación (20).

### **2.2.2. Teoría de las relaciones interpersonales**

Para Altman y Taylor señalan que las relaciones conforman diversos niveles de intimidad, de intercambio o grado de penetración social, además mencionan que existen ciertos niveles en las relaciones humanas y éstas van a desarrollar primeramente de relaciones íntimas a no íntimas, durante este proceso de desarrollo como el sistemático y predecible que posteriormente va a dar resultado a la separación de dicha relación (21).

También las relaciones no íntimas evolucionan hacia la intimidad gracias a la autorrevelación, como la verdadera expresión de sentimientos, pensamientos y comportamientos.

Pero a diferencia de otras personas tiene una posición como Derelega y Margulis definen que la “autorrevelación” no solamente va depender del tiempo porque la personalidad humana está en constante cambio (21).

## **2.3. Conceptuales**

### **2.3.1. Concepto de relaciones interpersonales**

Las relaciones interpersonales son definidas como el intercambio tanto verbal o no verbal, en forma presencial sobre información o sentimientos entre dos o más personas y además tiene lugar en todas las áreas de los servicios de salud.

Las relaciones interpersonales se desarrollan entre personal de salud y paciente es de primordial importancia, ya que en este desarrollo el personal tiene la circunstancia de difundir al beneficiario y familiares, avivar a defender una reciente postura para el cuidado de su salud, brindarle información y favorecer a que tome sus propias decisiones mediante el crecimiento del concepto de cualquier tema de salud, entre otras varias cosas. Las habilidades interpersonales que usan el personal de salud con los beneficiarios son un patrón interesante para valorar la calidad de atención.

### **Tipos de relaciones interpersonales**

Para el Ministerio de Salud, las relaciones interpersonales pueden ser: positivas o negativas, por lo cual las positivas, van hacer cuando existe confianza entre las personas, se logran armonizar los conflictos entre la organización formal, con la informal que son grupos pequeños (juntados por intereses comunes) y por lo tanto se obtiene, elevado espíritu de cuerpo en la organización, además las personas se sienten parte de un grupo, también se esfuerzan por cumplir con todas las funciones de la manera adecuada, pero sin recibir algún tipo de presión por parte de su jefe, además las relaciones están centradas en valores, así como también los miembros del grupo son leales entre ellos e instituciones, participación activa, iniciativa del personal, por último la equidad en el comportamiento de los integrantes, y negativas por ejemplo en un grupo va predominar los celos, enemistades, resentimientos, ya que se van generar incomodidad, fatiga e inseguridad; irritabilidad; enojo, también el aumento de errores y accidentes; reducción de la producción, de la eficiencia, eficacia y efectividad. (22)

### **Importancia de las Relaciones Interpersonales.**

El anhelo del ser humano es vivir en sociedad, y su requerimiento esencial es el de divertirse de compromiso interpersonales armónicas. En efecto, todo el planeta sabe muy adecuadamente de lo placentero y agradable que

es el sumar con buenas relaciones interpersonales y del desastre que significa el no tenerlas, por lo cual el tan preocupante y comentado "stress" (tensión) en los seres humanos es de forma predominante el efecto de experiencias de relaciones interpersonales deficientes, o de evitar que no ocurra. Por ultimo las relaciones interpersonales perturbadas componen un temor terminantemente comprobada de problemas de salud, empezando de lo mental como orgánica que perjudican de frente su inteligencia en la obligación o en los estudios. (23)

### **Dimensiones de relaciones interpersonales**

A continuación, se detallan las siguientes dimensiones:

#### **Habilidades comunicativas**

Se entienden como una mayoría de procesos lingüísticos que se desarrollan durante la vida, con el propósito de participar con capacidad y destreza, en todas las esferas de la novedad y el centro humano, las habilidades del lenguaje son hablar, escuchar, deletrear, partiendo de ellas, nos desenvolvemos en la humanidad y la sociedad, y a través de su desarrollo, nos volvemos competentes comunicativamente. (24)

#### **Compromiso organizacional**

Davis señala el compromiso organizacional o lealtad de los colaboradores como la fase en el que un complemento se identifica con la estructuración y desea continuar participando activamente en ella. Los autores sostienen que el acuerdo es asiduamente más vigoroso entre los colaboradores con más años de profesión en una estructuración porque han habituado prosperidad independiente en la empresa, y quienes trabajan en un equipo de colaboradores comprometidos. (25)

#### **Estilos de liderazgo**

Liderazgo como la influencia cuando usted se convierte en un líder, ya que comienza a reconocer el nivel de influencia de la gente en diversas circunstancias de la vida diaria de su entorno. (26)

El liderazgo son aquellas capacidades que disponen las personas desde el instante de su nacimiento, ya que gracias a los parientes se cultivan los valores, la proactividad, la comunicación, al correr el lapso contribuyen al incremento en la madurez de las habilidades para centrarla al interés de objetivos que pueden ser planteados de modo grupal o aceptablemente en equipo. (27)

### **Definición de desempeño laboral**

El desempeño laboral es la conducta verdadera del laborioso tanto laboral como técnicamente, así como en el compromiso interpersonal que se van creando en la perspectiva del pensamiento salud y dolencia de la población; que a su vez influye el elemento ambiental. Por lo cual se puede decir que existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y los que determinan la calidad de los servicios de salud.

Stoner también explica el desempeño laboral como los individuos de una agrupación trabajan eficazmente, para conseguir metas comunes, sujetos a las reglas básicas ya establecidas por la academia. (28)

### **Elementos del desempeño laboral**

En el lugar organizacional se ha investigado lo relacionado al desempeño laboral, que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, y capacidades que se expectativa un individuo aplique y demuestre al sugerir su responsabilidad.

Conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, responsabilidad en equipo, estándares de responsabilidad, grana de talentos, energía el esquema de la responsabilidad, maximizar el desempeño. (29)

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores anticipadamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, talante cooperativa,

iniciativa, responsabilidad, ingenio de seguridad, discreción, personal, interés, creatividad, inteligencia de efectuación y por último factores operativos principios de la responsabilidad, calidad, cantidad, exactitud, obligación en equipo, liderazgo. (30)

### **Dimensiones del desempeño laboral**

A continuación, se detallan las siguientes dimensiones: (31)

#### **Asistencial**

Apoyar al paciente en la conservación de su salud y le ayuda a incrementar esa salud y se encarga de apoyarle en la recuperación de procesos patológicos

#### **Docencia**

Mide el cuidado mediante las acciones de capacitación y madurez laboral que le han sido programadas, al paralelo que los resultados alcanzados en las mismas

#### **Administrativo**

Mide el cuidado de las tareas que se le han sido asignadas al administrador, de modo cualitativa y cuantitativamente, a dividir de los conocimientos, acciones y funciones a actuar en el puesto de trabajo

#### **Investigativo**

Mide el desarrollo, donde el investigador aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, modo de oponer situaciones no rutinarias y adjuntar mejoras al trabajo.

## **2.4. Definición de términos básicos**

**Relaciones interpersonales:** Interacciones diarias que permiten a las personas compartir, cooperar, establecer metas comunes y particulares.

**Desempeño laboral:** Es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer.

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Hi: Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima; 2019.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- a) Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima; 2019.
- b) Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral según dimensión administrativa de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima; 2019.
- c) Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima; 2019.
- d) Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral según dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima; 2019.

### **3.2. Definición conceptual de variables**

**Desempeño laboral.** Está dado por las actitudes, conductas y comportamientos de un trabajador en salud, con respecto a sus deberes en el lugar de desempeño laboral haciendo lo que corresponde a su saber en el hacer diario, contribuyendo al cuidado humanizado hacia el paciente.

**Relaciones interpersonales.** Son interacciones humanas que se llevan a cabo a través de grupos sociales en diferentes organizaciones, que promueven a satisfacer las necesidades básicas de crecimiento y de relación de los pacientes.

#### **Definición operacional**

Desempeño laboral. Es el resultado productivo del personal de Enfermería después de una jornada de trabajo, se tomará en cuenta el desempeño asistencial, administrativo, educador e investigativo.

**Relaciones interpersonales.** Es la interacción que existe entre el profesional de enfermería con el objetivo de crear un ambiente laboral agradable, se tendrá en consideración las habilidades comunicativas, estilos de liderazgo y compromiso organizacional.

### 3.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales. Son interacciones humanas que se llevan a cabo a través de grupos sociales en diferentes organizaciones, que promueven a satisfacer las necesidades básicas de crecimiento y de relación de los pacientes.	Es la interacción que existe entre el profesional de enfermería con el objetivo de crear un ambiente laboral agradable.se tendrá en consideración las habilidades comunicativas, estilos de liderazgo y compromiso organizacional.	Habilidades comunicativas  Compromiso organizacional  Estilos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considero que la comunicación es asertiva</li> <li>• Considero que la comunicación es empática</li> <li>• Existe una apertura de escucha entre los trabajadores</li> <li>• La comunicación es horizontal entre los trabajadores</li> <li>• Se comunica oportunamente</li> <li>• Estoy comprometido con la labor que desempeño</li> <li>• Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo</li> <li>• Participo en las diferentes actividades programadas</li> <li>• Cumplo con los roles y funciones designados</li> <li>• Me identifico con las actividades de la institución</li> <li>• Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora</li> <li>• Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo</li> <li>• Considero que existe democracia en las decisiones</li> <li>• Considero que existe mucha permisividad en las decisiones</li> <li>• Comunico a los demás mis ideas innovadoras.</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca 2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V2 Desempeño laboral	Está dado por las actitudes, conductas y comportamientos de un trabajador en salud, con respecto a sus deberes en el lugar de desempeño laboral haciendo lo que corresponde a su saber en el hacer diario, contribuyendo al cuidado humanizado hacia el paciente.	Es el resultado productivo del personal de enfermería después de una jornada de trabajo, se tomará en cuenta el desempeño asistencial, administrativo, educador e investigativo.	Desempeño asistencial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brinda atención de enfermería oportuna, segura y eficaz al paciente en situación de emergencia o situación crítica.</li> <li>2. Efectúa la valoración inmediata del estado físico y mental en que llega el paciente.</li> <li>3. Toma datos de filiación y verifica el documento que acredite su derecho de atención.</li> <li>4. Obtiene información sobre la ocurrencia del problema que motiva la atención, las circunstancias en que se presentó y las manifestaciones desde la ocurrencia del problema o accidente hasta el momento de la atención.</li> <li>5. Controla los signos vitales de los pacientes.</li> <li>6. Observa las manifestaciones más resaltantes que estén anunciando o determinen la existencia de una condición crítica en el paciente.</li> <li>7. Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios cuando la situación lo requiera.</li> <li>8. Pone al paciente en contacto inmediato con el médico que más se relaciona con el problema del paciente y colabora con en el examen, en la realización de pruebas diagnósticas y en las medidas de tratamiento.</li> <li>9. Prepara al paciente para la consulta médica cuando la situación así lo requiera.</li> </ol>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>

			Desempeño administrativo	<p>10. Planea, organiza, dirige y brinda la atención de enfermería en forma inmediata y reajustando el plan según el tratamiento médico y la evolución del paciente.</p> <p>11. Asiste procedimientos invasivos, tales como intubación endotraqueal, colocación de catéter, venoso central, línea arterial y catéter de alto flujo.</p> <p>12. Alivia la tensión emocional que presenta el paciente, producto de lo inesperado de su problema, del ambiente desconocido, del temor de la muerte o la pérdida de su integridad física.</p> <p>13. Mantiene comunicación con los familiares o acompañantes del paciente a través de la palabra apropiada en el momento oportuno y transmitiéndoles información sobre los progresos del paciente.</p> <p>14. Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la pronta recuperación y la conducta a seguir para evitar episodios similares.</p> <p>15. Brinda cuidados post mortem.</p> <p>16. Administra el cuidado directo de los pacientes.</p> <p>17. Tiene al día los registros de enfermería como las anotaciones en las historias clínica y el Kárdex.</p> <p>18. Supervisa el personal técnico en enfermería.</p> <p>19. Realiza los trámites de admisión, alta y de difusión en coordinación con la enfermera jefa.</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
--	--	--	--------------------------	--	--

			<p>Desempeño en docencia</p> <p>Desempeño investigativo</p>	<p>20. Realiza la coordinación interna (con otros servicios para la hospitalización)</p> <p>21. Coordina con el equipo de salud el cuidado del paciente.</p> <p>22. Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante.</p> <p>23. Promueve la construcción de nuevos conocimientos en el estudiante a través de la investigación.</p> <p>24. Impulsa la participación de los estudiantes en las investigaciones que el realiza.</p> <p>25. Orienta a los estudiantes en aspectos que desconocen sobre sus funciones.</p> <p>26. Conoce los problemas de mayor incidencia en los servicios.</p> <p>27. Conoce la metodología de investigación.</p> <p>28. Participa en las investigaciones realizadas por algún personal de salud de esta institución</p> <p>29. Está capacitado o se está capacitando en aspectos de investigación.</p> <p>30. Utiliza los resultados de investigaciones para mejorar sus intervenciones de enfermería.</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
--	--	--	---	--	---

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1. Tipo y diseño de investigación

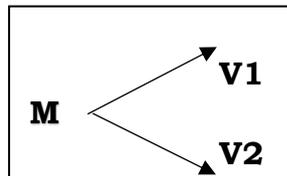
Según el análisis, la intervención y el alcance de los resultados, este estudio fue de tipo no experimental, ya que no existió intervención alguna por parte del investigador; solo se buscó evaluar el problema de acuerdo a la ocurrencia natural de los hechos.

De acuerdo a la planificación de la toma de datos, el estudio fue de tipo prospectivo, porque se registró la información en el momento que ocurran los hechos.

Referente al número de ocasiones en que se mide la variable; el tipo de estudio fue de tipo transversal porque se estudiaron las variables en un solo momento.

Y por el número de variables del estudio, la presente investigación fue analítica, ya que se tuvo dos variables de estudio.

El diseño del estudio no experimental, corresponde al correlacionan, tal como se muestra a continuación:



Datos:

M: muestra

V1: variable 1: relaciones interpersonales

V2: variable 2: desempeño laboral

r: posible relación entre las dos variables

### 4.2. Método de investigación

En este estudio se aplicó el método hipotético-deductivo, que parte de la observación de un fenómeno, luego del cual se efectúa el planteamiento de las hipótesis los cuales fueron comprobados mediante la estadística inferencial.

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Población

La población en estudio estuvo constituida por 100 enfermeros, que laboran en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima.

#### 4.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 79 enfermeras

En la determinación de la muestra óptima se seleccionará el muestreo aleatorio.

Realizando los cálculos se tiene una muestra conformada por 84 enfermeros al 97.50% de Nivel de confianza. La fórmula será:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q * N}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

$$n_f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

Donde:

N: Marco muestral (Tamaño de la población) = 100

Alfa (Máximo error tipo I):  $\alpha$  = 0.05

Nivel de Confianza:  $1-\alpha/2$  = 0,975

Z de  $(1-\alpha/2)$  se busca en la tabla = 1,96

$p$  = Prevalencia de relación, se asume  $p = 0,50$  (50%)

$q$  = Complemento de  $p$ ,  $q = 1 - p$ ; es decir  $q = 0,50$

$d$  = Precisión = 0,05

$n$  = Tamaño óptimo de muestra.

$n_f$  = Tamaño final de muestra.

Por lo tanto, a un nivel de confianza de 97.50% y 5 % como margen de error; p= 50 % (Poseen buena relación) y q = 50% (No poseen buena relación). El tamaño de la muestra será:

$$\eta = \frac{1.96^2 * 50 * 50 * 100}{5^2 * (100 - 1) + 1.96^2 * 50 * 50}$$

$$\eta = \frac{3.8416 * 250000}{25 * 99 + 3.8416 * 2500}$$

$$\eta = \frac{960400}{2475 + 9604}$$

$$\eta = 79$$

$$\eta = \frac{960400}{12079} = 79.5098932$$

En quienes se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

**4.3.3 Criterios de inclusión:** se incluyó al enfermero que:

- Tenga un mínimo de permanencia de 3 meses laborando en el hospital en estudio.
- Firmarán su consentimiento informado.

**4.3.4 Criterios de exclusión:** Se excluyó al enfermero que:

- No estuvo presente al momento de la aplicación de los instrumentos (comisión, vacaciones, destacados, etc.).
- Estuvieron realizando alguna pasantía
- Aceptaron el consentimiento informado

**4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado**

El estudio se llevó a cabo en Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es salud, Lima

## **4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

### **4.5.1 Técnicas**

La técnica de recolección de datos fue la encuesta.

### **4.5.2 Instrumentos**

Como instrumento se usó los siguientes instrumentos:

**Escala de relaciones interpersonales (anexo 2).** Este instrumento fue elaborado por Gilmar Jhon Arce Baltazar. Contiene tres dimensiones: habilidades comunicativas (4 ítems), estilos de liderazgo (5 ítems) y compromiso organizacional (5 ítems). En total consta de 14 ítems.

Cada una de los ítems tienen 5 alternativas de respuesta que van de nunca (1) hasta siempre (5), para la categorización de la variable se consideró lo siguiente:

Bueno =70-48

Regular = 47-24

Deficiente =23-0

**Escala del desempeño laboral (anexo 03).** Instrumento que fue diseñado bajo las pautas del Colegio de Enfermeros del Perú, respecto a las funciones de los Profesionales de Enfermería en los servicios críticos. Es un instrumento que evalúa el desempeño en tres áreas importantes, el desempeño asistencial, que consta de 15 ítems, el desempeño administrativo de 6 ítems y el desempeño en investigación de 5 ítems; cada una de los ítems tienen 5 alternativas de respuesta que van de nunca (1) hasta siempre (5), Para poder usarlo en el estudio se tuvo que hacer algunas adaptaciones al contexto del estudio, durante el proceso de validación del instrumento.

#### **Categoría de medición de desempeño laboral:**

Favorable > 110

Medianamente favorable 99-110

Desfavorable < 99

### **Validación de los instrumentos de recolección de datos**

En un primer momento se efectuó la validez racional, en la cual se revisaron exhaustivamente los antecedentes de investigaciones próximos a las variables del estudio, además, se realizó un juicio de 7 expertos, quienes emitieron su juicio para determinar hasta dónde los reactivos del instrumento fueron representativos del dominio o universo de contenido y del alcance del constructo que deseábamos medir. También, se desarrolló una prueba piloto con el fin de verificar la comprensión de los instrumentos de recolección de datos.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de la escala de medición del desempeño laboral (Anexo 01). se realizó mediante el método de análisis de homogeneidad de los ítems y la técnica utilizada fue el alfa de Crombach dando un valor de 0.83 lo cual indica que es de confiabilidad muy alta.

**Tabla estadística de fiabilidad**

Alfa de Crobach	N° de elementos
0.834	26

Fuente: SPSS V23

Responsable: Tesista

Así mismo en cuanto la escala las relaciones interpersonales (Anexo 02) se realizó mediante la técnica de alfa de Crombach dando un valor de 0.85 lo cual indica que es de confiabilidad muy alta

**Tabla estadística de fiabilidad**

Alfa de Crobach	N° de elementos
0.857	14

Fuente: SPSS V23

Responsable: Tesista

## **4.6 Análisis y procesamiento de datos**

### **Análisis descriptivo**

Se detallaron las características de cada una de las variables, de acuerdo al tipo de variable con que se trabajó (cualitativa, cuantitativa); se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas y de frecuencias para las variables categóricas. Se emplearon figuras, para facilitar la comprensión, simple y resaltante.

### **Análisis inferencial**

En el análisis inferencial, se realizó la prueba de **normalidad de Kolmogorov-Smirnov**, el cual determinó el uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, para evaluar el grado de correlación entre las variables en estudio, tabulado en el SPSS V230. Para la significancia estadística se consideró un valor  $p < 0,05$ .

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1

**Características sociodemográficas de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima; 2019**

Características sociodemográficas	n= 79	
	N°	%
<b>Grupo de edad</b>		
Adulto joven (25-39)	40	50.7
Adulto medio (40-49)	26	32.9
Adulto maduro (50-59)	11	13.9
Adulto mayor (60)	2	2.5
<b>Género</b>		
Masculino	14	17.7
Femenino	65	82.3
<b>Estado civil</b>		
Soltero(a)	29	36.7
Conviviente	15	19
Casada(o)	30	38
Divorciada(o)	5	6.3

Fuente. Guía de encuesta de las características generales de la muestra en estudio.

En la tabla 5.1.1 se puede observar la edad que predomina adulto joven 50.7% (40), con respecto a sexo que predomina es el femenino con 82.3% (65) y por último el estado civil que predomina es el soltero con un 36.7% (29).

**Cuadro 5.1.1**  
**Relaciones interpersonales de los enfermeros asistenciales del**  
**Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud**

RELACIONES INTERPERSONALES	N°	%
Bajo	28	35,4
Medio	33	41,8
Alto	18	22,8
Total	79	100,0

Fuente: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, lima; 2019"

En el cuadro 5.1.1 se observa que de 79 encuestados respondieron el 41.8% (33) medio; 35.4% (28), bajo y el 22.8% (18) respondieron el reactivo alto.

**Cuadro 5.1.2**  
**Desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital**  
**Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud**

DESEMPEÑO	N°	%
Bajo	28	35,4
Medio	32	40,5
Alto	19	24,1
Total	79	100,0

Fuente: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, lima; 2019"

En el cuadro 5.1.2 se observa que de 79 encuestados respondieron el 40.5% (32) medio; 35.4% (28), bajo y el 24.1% (19) respondieron el reactivo alto.

### Cuadro 5.1.3

#### Desempeño laboral asistencial de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud

ASISTENCIAL	N°	%
Bajo	24	30,4
Medio	32	40,5
Alto	23	29,1
Total	79	100,0

Fuente: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, lima; 2019"

En el cuadro N° 5.1.3 se observa que de 79 encuestados respondieron el 40.5% (32) medio; 35.4% (28), bajo y el 24.1% (19) respondieron el reactivo alto.

### Cuadro 5.1.4

#### Desempeño laboral administrativa de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud

ADMINISTRATIVA	N°	%
Bajo	28	35,4
Medio	37	46,8
Alto	14	17,7
Total	79	100,0

Fuente: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, lima; 2019"

En el cuadro 5.1.4 se observa que de 79 encuestados respondieron el 46.8% (37) medio; 35.4% (28), bajo y el 17.7% (14) respondieron el reactivo alto.

**Cuadro 5.1.5**  
**Desempeño laboral docencia de los enfermeros asistenciales del**  
**Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud**

DOCENCIA	N°	%
Bajo	29	36,7
Medio	38	48,1
Alto	12	15,2
Total	79	100,0

Fuente: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, lima; 2019"

En el cuadro N° 5.1.5 se observa que de 79 encuestados respondieron el 48.1% (38) medio; 36.7% (29), bajo y el 15.2% (12) respondieron el reactivo alto.

**Cuadro 5.1.6**  
**Desempeño laboral investigación de los enfermeros asistenciales del**  
**Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud**

INVESTIGACION	N°	%
Bajo	27	34,2
Medio	50	63,3
Alto	2	2,5
Total	79	100,0

Fuente: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, lima; 2019"

En el cuadro 5.1.6 se observa que de 79 encuestados respondieron el 63.3% (50) medio; 34.2% (27), bajo y el 2.5% (2) respondieron el reactivo alto.

## 5.2. Resultados inferenciales

**Tabla 5.2.1**

**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019**

### Correlaciones

		TOTRI	TOTDL
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	79
	TOTDL	Coeficiente de correlación	,074
		Sig. (bilateral)	,515
		N	79

En la tabla 5.2.1, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho=0.074^{**}$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.515$ ). La correlación positiva muy baja.

**Tabla 5.2.2**

**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019**

### Correlaciones

		TOTRI	TOTASI
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	79
	TOTASI	Coeficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	79

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

En la tabla 5.2.2, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho=0.559^{**}$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.000$ ). La correlación positiva moderada.

**Tabla 5.2.3**  
**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño**  
**laboral según dimensión administrativas de los enfermeros**  
**asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es**  
**Salud 2019**  
**Correlaciones**

		TOTRI	TOTAADI
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	79
	TOTAADI	Coeficiente de correlación	-,380**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	79

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

En la tabla 5.2.3, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho= -0.380^{**}$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión administrativa de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.001$ ). La correlación negativa baja.

**Tabla N° 5.2.4**

**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019**

**Correlaciones**

			TOTRI	TOTDOC
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000	-,380**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	79	79
	TOTDOC	Coeficiente de correlación	-,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	79	79

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

En la tabla 5.2.4, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva (Rho= -0.380\*\*) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.001$ ). La correlación negativa baja.

**Tabla 5.2.5**

**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019**

**Correlaciones**

			TOTRI	TOTIN
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000	-,227*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	79	79
	TOTIN	Coeficiente de correlación	-,227*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	79	79

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

En la tabla 5.2.5, el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva (Rho= -0.227\*) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.045$ ). La correlación negativa baja.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados.

**H<sub>a</sub>:** Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima; 2019

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima; 2019

**Tabla 6.1.1**

**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019**

			TOTRI	TOTDL
Rho de Spearman	TOTRI	Coefficiente de correlación	1,000	,074
		Sig. (bilateral)	.	,515
		N	79	79
	TOTDL	Coefficiente de correlación	,074	1,000
		Sig. (bilateral)	,515	.
		N	79	79

Como el valor de significancia estadística no resultó inferior a 0.05 ( $p=0.515$ ) se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho=0.074^{**}$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.515$ ). La correlación positiva muy baja.

**H<sub>a</sub>:** Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral en la dimensión asistencial de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima 2019.

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones interpersonales no influyen en el desempeño laboral en la dimensión asistencial de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima 2019.

**Tabla 6.1.2**

**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Yrigoyen Es Salud 2019**

**Correlaciones**

			TOTRI	TOTASI
Rho de Spearman	TOTRI	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	TOTASI	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

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

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ( $p=0.000$ ) se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho=0.559^{**}$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Yrigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.000$ ). La correlación positiva moderada.

**H<sub>a</sub>:** Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral en las dimensiones administrativas de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara EsSalud 2019.

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones interpersonales no influyen en el desempeño laboral en las dimensiones administrativas de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara EsSalud 2019.

**Tabla 6.1.3**  
**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño**  
**laboral según dimensión administrativas de los enfermeros**  
**asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es**  
**Salud 2019**

**Correlaciones**

			TOTRI	TOTAADI
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000	-,380**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	79	79
	TOTAADI	Coeficiente de correlación	-,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	79	79

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

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ) se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho= -0.380^{**}$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión administrativa de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.001$ ). La correlación negativa baja.

**H<sub>a</sub>:** Las relaciones interpersonales influyen en la dimensión docencia de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima 2019.

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones interpersonales no influyen en la dimensión docencia de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima 2019.

**Tabla 6.1.4**

**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019**

**Correlaciones**

		TOTRI	TOTDOC
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	79
	TOTDOC	Coeficiente de correlación	-,380**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	79

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

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ) se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho= -0.380^{**}$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.001$ ). La correlación negativa baja.

**H<sub>a</sub>:** Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral en la dimensión investigación de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima 2019.

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones interpersonales no influyen en el desempeño laboral en la dimensión investigación de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima 2019.

**Tabla 6.1.5**  
**Influencia entre las relaciones interpersonales en el desempeño**  
**laboral según dimensión investigación de los enfermeros**  
**asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es**  
**Salud 2019**  
**Correlaciones**

			TOTRI	TOTIN
Rho de Spearman	TOTRI	Coeficiente de correlación	1,000	-,227*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	79	79
	TOTIN	Coeficiente de correlación	-,227*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	79	79

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

Como el valor de significancia estadística resultó inferior a 0.05 ( $p=0.045$ ) se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra una correlación positiva ( $Rho= -0.227^*$ ) entre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, dicha correlación resultó estadísticamente significativa ( $p=0.045$ ). La correlación negativa baja.

## **6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares.**

En el presente trabajo hubo predominio del sexo femenino 82.6% al comparar con otros resultados hay mayor coincidencia con SOARES, LEAL, RESCK Los resultados evidenciaron un predominio del sexo femenino, con el 80 % de los participantes contra el 20% del sexo masculino.

Al comparar la relación interpersonal con otros estudios, encontramos que en este trabajo de investigación hubo predominio de una atención de calidad de nivel medio 41.8% poniendo otros resultados por encima de este como los de, CORDERO, GARCÍA, ROMERO (Los resultados evidenciaron las relaciones interpersonales fueron regulares 54.7%), el presente trabajo en el nivel bajo 35.4%(28) al comparar con otros resultados tenemos una gran diferencia con QUINTANA (24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio. En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia) y VENTURO (62,7% presentó relaciones interpersonales medianamente desfavorables), por último, en el presente trabajo en el nivel alto es 22.8%, pero al comparar con otro resultado no coincide como VENTURO (el 2,5% presentaron relaciones interpersonales favorables)

También en la variable de desempeño laboral, en el presente trabajo predominó el 40.5% (32) medio; 35.4% (28), bajo y el 24.1% (19) respondieron el reactivo alto, al comparar con otros resultados no coincide con VENTURO (en torno al desempeño laboral, el 59,3% presentó desempeño laboral regular, y el 15% deficiente), así como también con LEDESMA, CRESPO, CASTRO (desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel bueno. En la evaluación por el jefe, el 15.4% presentó un nivel deficiente, mientras que el 12.3% obtuvo un nivel bueno.)

Por último tenemos que existe influencia en el presente trabajo entre la relación interpersonal y el desempeño laboral al comparar con otros

resultados tenemos que coincide con Santos es decir quedó demostrado que la relación interpersonal influye directamente en el desempeño laboral.

### **6.3. Responsabilidad ética de acuerdo con los reglamentos vigentes**

El trabajo de investigación se realizó con previa autorización de la unidad de investigación y docencia quienes hicieron un compromiso con el área investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud

Para las licenciadas de enfermería el permiso y autorización fue por parte de la jefatura de enfermería, que permitió evaluar a las enfermeras(os), manifestándoles que la información que se recolecte es anónima y no tiene carácter punitivo.

## CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva ( $Rho=0.074^{**}$ ) y significativa ( $p=0.515$ ) las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, es decir: niveles altos de relaciones interpersonales de enfermería corresponden a niveles altos de desempeño laboral. La correlación resultó positiva muy baja.
2. Existe relación positiva ( $Rho=0.559^{**}$ ) y significativa ( $p=0.000$ ) las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, es decir: niveles altos de relaciones interpersonales de enfermería corresponden a niveles altos de desempeño laboral. La correlación resultó positiva moderada.
3. Existe relación negativa ( $Rho= -0.380^{**}$ ) y significativa ( $p=0.001$ ) las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión administrativa de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, es decir: niveles bajos de relaciones interpersonales de enfermería corresponden a niveles bajos de desempeño laboral. La correlación resultó negativa baja.
4. Existe relación negativa ( $Rho= -0.380^{**}$ ) y significativa ( $p=0.001$ ) las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, es decir: niveles bajos de relaciones interpersonales de enfermería corresponden a niveles bajos de desempeño laboral. La correlación resultó negativa baja.
5. Existe relación negativa ( $Rho= -0.227^{**}$ ) y significativa ( $p=0.045$ ) las relaciones interpersonales en el desempeño laboral según dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019, es decir: niveles bajos de relaciones interpersonales de enfermería corresponden a niveles bajos de desempeño laboral. La correlación resultó negativa baja.

## RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones del estudio, se efectúan las siguientes recomendaciones:

1. La dirección de enfermería en coordinación con la jefatura debe preocuparse por fomentar estrategias para fomentar mejores relaciones interpersonales para que de esa manera impacten beneficiosamente el desempeño laboral de los enfermeros.
2. Deben fomentar el trabajo en equipo de todo el personal de salud así mismo se debería implementar un programa de relaciones interpersonales con la finalidad de mejorar la actitud del enfermero y que este se refleje en elevar el desempeño laboral
3. Los futuros trabajos de investigación de las relaciones interpersonales y desempeño laboral deberían ser realizados en cada uno de los servicios del hospital, para así tener una visión más clara de la situación y comportamiento del enfermero y demás miembros del personal de salud.
4. Brindar el presente trabajo a las autoridades del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud para ser considerado como un aporte para estudios posteriores con la finalidad de fortalecer el empoderamiento de enfermería en el área de relaciones interpersonales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vásquez Jara L. Relaciones interpersonales y desempeño ñaboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Tarapoto: Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado; 2015.
2. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educación Médica Superior. 2010;24(3):387-417.
3. López C, Zegarra A, Cuba V. Factores asociados al síndrome de Burnout en enfermeras de emergencia del hospital nacional Guillermo Almenera . Revista de Ciencias de la Salud. 2006;1(1):53-60.
4. Rickard G, Lenthall S, Dollard M, Opie T, Knight S, Dunn S, et al. Organisational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory, Australia. Collegian. 2012;19(4):211-21.
5. Garlet ER, Dias da Silva Lima MA, Guedes dos Santos JL, Quintana Marques G. Organização do trabalho de uma equipe de saúde no atendimento ao usuário em situações de urgência e emergência. Texto & contexto enfermagem. 2009;18(2):266-72.
6. Manzano Garcia G. Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería. Prevalencia e intervención. Información psicológica. 2007(91-92):23-31.
7. OIT (1992) Informe de la Secretary's Commission on Achieving News Skills. EEUU: Departamento de Trabajo
8. Castillo Atau A. Síndrome de burnout y desempeño laboral del enfermera en el Hospital Nacional Victor Larco Herrera, Diciembre 2012. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Ricardo Palma. Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza; 2013.

9. Ferres, N., Connell, J. & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 608-622
10. Monge Di Natale J. Calidad de las relaciones interpersonales y su relacion con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015. [Trabajo de investigacion para optar el titulo de Especialista en Enfermería Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Unidad de Posgrado. Programa de Segunda Especialización en Enfermería; 2015.
11. Santos Reyes G. Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajabamba - agosto. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración]. Cajamarca: Universidad Privada del Norte. Facultad de Negocios. Carrera de Administración; 2016.
12. Soares M, Andrian L, Rodrigues Z, Souza F, Pedreschi L, Henriques S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Rev Latino-Am Enfermagem* [Internet]. 2019 [Consultado 2020 set 14];27:1. Disponible en: <https://bit.ly/2FtITFP>.
13. Cordero Maldonado E, García Domínguez JA, Romero Quechol GM, Flores Padilla L, Trejo Franco J. Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. *Rev enferm Inst Mex Seguro Soc* [Internet]. 2019 [Consultado 2020 set 12];27(2):89-96. Disponible en: <https://bit.ly/3c41y6V>.
- 14.- Salazar López LY. Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado Valencia estado Carabobo. [Tesis para optar el titulo de Magister en Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermeria] [Internet]. Valencia: Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Salud; 2016. [Consultado 2020 set 12]. Disponible en: <https://bit.ly/3iCh500>.

15. Tarqui Mamani C, Quintana Atencio D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2020 [Consultado 2020 set 13];20(1):123-32. Disponible en: <https://bit.ly/2ZK9Cok>.
16. Venturo Lopez DI. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019 [Tesis para optar al título de Licenciado en Enfermería] [Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias de la Salud; 2019 [Consultado 2020 set 13]. Disponible en: <https://bit.ly/3c3BKb1>.
17. Yañez Gallardo R, Arenas Carmona M, Ripoll Novales M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Liberabit. 2010;16(2):193-202.
18. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte [Internet]. 2018 [Consultado 2020 set 13];9(1):1973-87. Disponible en: <https://bit.ly/3kqgu21>.
19. Pérez Salinas D, Villareal Cruz M. Satisfacción laboral y relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Collique - Comas, 2016. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Privada Arzobispo Loayza. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Enfermería; 2016.
20. [internet] Available at: <<https://www.chegg.com/homework-help/questions-and-answers/20-y-21-22-ep-11-problems-problems-12-verify-substitution-given-function-solution-given-di-q56097228>> [Accessed 29 September 2020].
21. Galvis López MA. Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica. Rev Cuid [Internet]. 2015 [Consultado 2019 Nov 24];6(2):1108-.Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S221609732015000200012&script=sci\\_abstract&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S221609732015000200012&script=sci_abstract&tlng=en).

22. Elers Mastrapa Y, Gibert Lamadrid MdP. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2016 [Consultado 2020 set 13];32(4):0-. Disponible en: <https://bit.ly/33yc6qU>.
23. <https://core.ac.uk/download/pdf/84816261.pdf>
24. <https://konpalabra.konradlorenz.edu.co/2016/04/las-habilidades-comunicativas-qu%C3%A9-son.html>
25. Davis, K. (2000). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc. Graw Hill.
26. Maxwell, J. (2007). Las 21 Cualidades Indispensables de un Lider. Estados Unidos de América: Editorial Caribe.
27. Covey, S. (2011). El Liderazgo Centrado en Principios. España: Editorial Paidós
28. Stoner, J.; Freeman, R.; Gilbert, D. (1996). Administración. Mexico: Pearson Education
29. Davis, K. y Newtrons, J. Comportamiento Humano en el Trabajo. Décima Edición. México: Edición McGraw – Hill. 2001.
30. Chiavennato, I. (1999). Administración del Recurso Humano. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- 31.- Funciones del enfermero .<http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v20n1/ems02106.pdf>
23. Arredondo González CP, Siles González J. Tecnología y Humanización de los Cuidados: Una mirada desde la Teoría de las Relaciones Interpersonales. Index de Enfermería. 2009;18(1):32-6.
24. Gamonal Mosaurieta Y, García Vargas CDM, Silva Mathews ZI. Síndrome de burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. Rev enferm herediana. 2008;1(1):33-9.

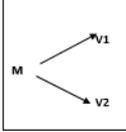
# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### “ RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS ASISTENCIALES DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA ESSALUD, LIMA - 2019 ”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a.- ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en la dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar cómo influye las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019</p> <p><b>Objetivos específicos</b> a.- Identificar cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en la dimensión asistencial de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019. b.- Identificar cómo influyen las relaciones</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima; 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> a.- Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral en la dimensión asistencial de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud, Lima 2019.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Habilidades comunicativas</p> <p>Compromiso organizacional</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Desempeño asistencial</p> <p>Desempeño administrativo</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p><b>Según el análisis,</b> la intervención y el alcance de los resultados, este estudio será de tipo <b>no experimental</b>, ya que no existió intervención alguna por parte del investigador; solo se buscará evaluar el problema de acuerdo a la ocurrencia natural de los hechos.</p> <p>De acuerdo a la planificación de la toma de datos, el estudio será de <b>tipo prospectivo</b>, porque se registrará la información en el momento que ocurran los hechos.</p> <p><b>Referente al número de ocasiones</b> en que se mide la variable; el tipo de estudio será de <b>tipo transversal</b> porque se</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población en estudio estuvo constituida por 100 enfermeros asistenciales, que laboran en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Es salud, Lima</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>79 enfermeros asistenciales, que laboran en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Es salud, Lima</p>

<p>b.- ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en las dimensiones administrativa de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019?</p> <p>c.- ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en la dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019.</p> <p>d.- ¿Cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en la dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019.</p>	<p>interpersonales en el desempeño laboral en las dimensiones administrativas de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019.</p> <p>c.- Identificar cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en la dimensión docencia de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019.</p> <p>d.- Identificar cómo influyen las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en la dimensión investigación de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Es Salud 2019.</p>	<p>b.- Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral en las dimensiones administrativas de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen EsSalud 2019.</p> <p>c.- Las relaciones interpersonales influyen en la dimensión docencia de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima 2019.</p> <p>d.- Las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral en la dimensión investigación de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima 2019.</p>	<p>Desempeño en docencia en investigación</p>	<p>estudiarán las variables en un solo momento.</p> <p><b>Por el número de variables</b> del estudio, la presente investigación <b>será analítica</b>, ya que se tiene dos variables de estudio.</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Explicativo causal</p> <p><b>Diseño de la Investigación</b> <b>M:</b> muestra <b>V1:</b> variable relaciones interpersonales <b>V2:</b> variable desempeño laboral <b>r:</b> relación <b>ov:</b> observación</p> <p><b>Técnicas de recolección de información</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Escala de relaciones interpersonales Escala del desempeño laboral</p> <p><b>Fuente bibliográficas</b> <b>Normas legales</b></p>	
---	--	--	---	---	---

## INSTRUMENTOS VALIDADOS

### ANEXO 2

#### GUIA DE ENCUESTA DE LAS CARACTERISTICAS GENERALES DE LA MUESTRA EN ESTUDIO

**TÍTULO DEL ESTUDIO.** Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima; 2019.

**INSTRUCCIONES:** estimado (a) licenciada (o); la presente encuesta forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas; por lo tanto, sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis, los cuales serán manejados con carácter confidencial.

**Gracias por su colaboración**

#### I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. ¿Cuál es su edad?

.....

2. ¿A qué género perteneces?

- a) Masculino ( )
- b) Femenino ( )

3. ¿Cuál es tu estado civil?

- a) Soltero(a) ( )
- b) Conviviente ( )
- c) Casada(o) ( )
- d) Viuda(o) ( )
- e) Divorciada(o) ( )

#### II. CARACTERÍSTICAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA

4. ¿Cuál es tu grado académico?

- a) Enfermera(o) general ( )
- b) Enfermera(o) especialista ( )
- c) Magister ( )
- d) Enfermería(o) con doctorado ( )

5. ¿Qué especialidad tiene usted?

-----

6. ¿Usted labora en el área de su especialidad?

- a) Si ( )
- b) No ( )

## ANEXO 2.1

### ESCALA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

**TÍTULO DEL ESTUDIO.** Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima; 2019.

**Gracias**

#### I. HABILIDADES COMUNICATIVAS

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Considero que la comunicación entre los enfermeros es asertiva					
2. Considero que la comunicación entre los enfermeros es empática					
3. Existe una apertura de escucha entre los enfermeros de su servicio					
4. La comunicación es horizontal entre los trabajadores					
5. Se comunica oportunamente los cambios y logros					

#### II. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6. Estoy comprometido con la labor que desempeño					
7. Considero que estoy comprometido con el trabajo en equipo					
8. Participo en las diferentes actividades programadas					
9. Cumplo con los roles y funciones designados					
10. Me identifico con las actividades de la institución					

### III. ESTILOS DE LIDERAZGO

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11. Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora					
12. Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo					
13. Considero que existe democracia en las decisiones					
14. Considero que existe mucha permisividad en las decisiones					
15. Comunico a los demás mis ideas innovadoras					

**ANEXO 2.2**  
**ESCALA DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN.** Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los Enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima; 2019.

**INSTRUCCIONES:** Estimado/a coordinador/ra de las enfermeras en unidades críticas, pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer el desempeño de los profesionales a su cargo; para lo cual debes marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

**Gracias.**

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

N°	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	<b>DESEMPEÑO ASITENCIAL</b>					
1.	Brinda atención de enfermería oportuna, segura y eficaz al paciente en situación de emergencia o situación crítica.					
2.	Efectúa la valoración inmediata del estado físico y mental en que llega el paciente.					
3.	Toma datos de filiación y verifica el documento que acredite su derecho de atención.					
4.	Obtiene información sobre la ocurrencia del problema que motiva la atención, las circunstancias en que se presentó y las manifestaciones desde la ocurrencia del problema o accidente hasta el momento de la atención.					
5.	Controla los signos vitales de los pacientes.					

6.	Observa las manifestaciones más resaltantes que estén anunciando o determinen la existencia de una condición crítica en el paciente.					
7.	Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios cuando la situación lo requiera.					
8.	Pone al paciente en contacto inmediato con el médico que más se relaciona con el problema del paciente y colabora con en el examen, en la realización de pruebas diagnósticas y en las medidas de tratamiento.					
9.	Prepara al paciente para la consulta médica cuando la situación así lo requiera					
10.	Planea, organiza, dirige y brinda la atención de enfermería en forma inmediata y reajustando el plan según el tratamiento médico y la evolución del paciente.					
11.	Asiste procedimientos invasivos tales como intubación endotraqueal, colocación del catéter venoso central, línea arterial y catéter de alto flujo.					
12.	Alivia la tensión emocional que presenta el paciente, producto de lo inesperado de su problema, del ambiente desconocido, del temor de la muerte o la pérdida de su integridad física.					
13.	Mantiene comunicación con los familiares o acompañantes del paciente a través de la palabra apropiada en el momento oportuno y transmitiéndoles información sobre los progresos del paciente					
14.	Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la pronta recuperación y la conducta a seguir para evitar episodios similares.					
15.	Brinda cuidados post mortem					
	<b>DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO</b>					
16.	Administra el cuidado directo de los pacientes.					
17.	Tiene al día los registros de enfermería como las anotaciones en las historias clínica y el Kardex.					
18.	Supervisa el personal técnico en enfermería.					
19.	Realiza los trámites de admisión, alta y de difusión en coordinación con la enfermera jefa.					
20.	Realiza la coordinación interna (con otros servicios para la hospitalización).					
21.	Coordina con el equipo de salud el cuidado del paciente.					

	<b>DESEMPEÑO EN DOCENCIA</b>					
22.	Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante.					
23.	Promueve la construcción de nuevos conocimientos en el estudiante a través de la investigación.					
24.	Impulsa la participación de los estudiantes en las investigaciones que el realiza.					
25.	Orienta a los estudiantes en aspectos que desconocen sobre sus funciones.					
	<b>DESEMPEÑO EN INVESTIGACIÓN</b>					
26.	Conoce los problemas de mayor incidencia en los servicios.					
27.	Conoce la metodología de investigación.					
28.	Participa en las investigaciones realizadas por algún personal de salud de esta institución					
29.	Está capacitado o se está capacitando en aspectos de investigación.					
30.	Utiliza los resultados de investigaciones para mejorar sus intervenciones de enfermería					

### ANEXO 3

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Essalud, Lima; 2019.

Yo:.....

He leído la hoja de información que me entregaron.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con la investigadora

Comprendo que mi participación es voluntaria.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

1. Cuando quiera.
2. Sin tener que dar explicaciones.
3. Sin que esto repercuta en mi centro de labores

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio.

Fecha -----/-----/-----

DNI-----Firma del participante

## ANEXO 4

### BASE DE DATOS

P 01	P 02	P 03	P 04	P 05	P 06	P 07	P 08	P 09	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15
2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2
3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1
3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3
2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2
2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2

3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1
3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2
2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1
2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1
2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1
3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
1	2	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3
2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3

<b>1</b>	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
<b>2</b>	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
<b>1</b>	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
<b>2</b>	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
<b>1</b>	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
<b>2</b>	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
<b>1</b>	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3

P0 01	P0 02	P0 03	P0 04	P0 05	P0 06	P0 07	P0 08	P0 09	P0 10	P0 11	P0 12	P0 13	P0 14	P0 15	P0 16	P0 17	P0 18	P0 19	P0 20	P0 21	P0 22	P0 23	P0 24	P0 25	P0 26	P0 27	P0 28	P0 29	P0 30	
2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	
1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	
2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	
1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	
1	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	
2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
1	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	
2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	

2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
1	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	
3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	

2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3		
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	
3	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	
3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	
3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	2	1	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1

2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1
3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1