

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



**“RELACIONES INTERPERSONALES Y EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA JAVIER PRADO,
LIMA 2023.”**

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

**AUTORES: KATYA SHOCKNIE, CHOMBA SEDANO
LIZ GELIN, CÓRDOVA SANTIAGO**







**ASESOR: DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA
HOSPITALARIA.**

**Callao, 2024
PERÚ**

Document Information

Analyzed document	CHOMBA-CORDOVA verificacion similitud.docx (D178597801)
Submitted	11/12/2023 10:53:00 PM
Submitted by	
Submitter email	lgcordovas@unac.edu.pe
Similarity	16%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	INFORME FINAL - CORINA 06.04.2019 TURNITIN.docx Document INFORME FINAL - CORINA 06.04.2019 TURNITIN.docx (D50391686)	 14
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS GRECIA Y MARTHA - 05-09-2020.docx Document TESIS GRECIA Y MARTHA - 05-09-2020.docx (D81788682) Submitted by: greciaenfer@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 29
W	URL: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682021000300186 Fetched: 7/10/2022 5:18:18 AM	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / INFORME FINAL - MARTHA & GRECIA 30.10.2020.docx Document INFORME FINAL - MARTHA & GRECIA 30.10.2020.docx (D83521296) Submitted by: greciaenfer@gmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 7
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS-FARFAN-CANGAHUALA-MUCHAYPIÑA.docx Document TESIS-FARFAN-CANGAHUALA-MUCHAYPIÑA.docx (D152675822) Submitted by: carito_fana420@hotmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com	 1
SA	Universidad Nacional del Callao / Bravo y Luyo - informe final de tesis.docx Document Bravo y Luyo - informe final de tesis.docx (D123939825) Submitted by: Bluyo16@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com	 1

INFORMACION BASICA

FACULTAD: Ciencias de la salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Posgrado

TÍTULO: “RELACIONES INTERPERSONALES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DE LA CLINICA JAVIER PRADO, LIMA 2023”

AUTORES: Chomba Sedano, Katya Shocknie
Córdova Santiago, Liz Gelin

ASESOR: Dr. Lucio Arnulfo Ferrer Peñaranda

LUGAR DE EJECUCIÓN: Clínica Javier Prado.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo cuantitativo y de nivel relacional.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. Cesar Ángel Durand Gonzales PRESIDENTE
- Dra. María Elena Teodosio Ydrugo SECRETARIA
- Dra. Laura Margarita Zela Pacheco MIEMBRO
- Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía_____ MIEMBRO

ASESOR:

Dr. Lucio Ferrer Peñaranda

Nº de Libro: 02

Nº de Acta: 04

Fecha de Aprobación de tesis: 16 de febrero de 2024

Resolución de sustentación de Unidad de Posgrado

Nº 027-2024-SPGFCS

DEDICATORIA

A Dios, nuestro padre celestial que nunca nos abandona.

La parte más hermosa de mi vida mi familia, a mi amado esposo y mi adorada hija.

(Katya Chomba)

A Dios, por protegernos.

A mi hermosa Madre, quien es mi ejemplo de fortaleza, a mi amado esposo por el apoyo incondicional, y a mi pequeño Otto por su compañía y sus mil formas de querer.

(Liz Córdova)

AGRADECIMIENTO

- Nuestro agradecimiento en primer lugar, a Dios por permitirnos gozar de esta existencia e ir logrando mis objetivos diariamente.
- A la Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud; que nos brindó la oportunidad de concretar nuestros estudios magisteriales.
- A los docentes y asesor de este proyecto de tesis, sin cuyas orientaciones, dedicación y apoyo en momentos difíciles no hubiera sido posible que este reto hubiese logrado.
- A nuestros amados padres, nuestros compañeros de vida, nuestros esposos; mi amado hermano y mi preciosa hija por su paciencia.
- Al Departamento de Enfermería de la clínica Javier Prado, por las autorizaciones y permisos correspondientes.
- A todos quienes contribuyeron con la presente investigación, muchas gracias.

Las Autoras.

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1 Descripción de la realidad problemática:.....	6
1.2 Formulación del problema	8
1.3 Objetivos.....	9
1.4. Justificación:	9
1.5 Delimitantes de la investigación:	11
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes.....	12
2.2 Bases teóricas	17
Los principales aportes de esta teoría son los siguientes:	18
• Mejoró la perspectiva clásica de cómo se consideraba la productividad. 18	
2.3 Marco Conceptual:	19
2.4 Definición de términos básicos:	25
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	26
3.1. Hipótesis.....	26
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	30
4.1 Diseño metodológico:	30
4.2 Método de investigación:.....	31
4.3 Población y muestra:	31
4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado:.....	33
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	33
4.6. Análisis y procesamiento de datos	37
4.7 Aspectos éticos en la investigación:	38

V. RESULTADOS	40
5.1. Resultados descriptivos.....	40
5.2. Resultados inferenciales	47
5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis.....	57
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	66
La contrastación de la hipótesis se encuentra en el punto 5.2.	66
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	66
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	68
VII. CONCLUSIONES	68
VIII. RECOMENDACIONES	70
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	71
X. ANEXOS:	83
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83
ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDADOS	86
ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO:.....	93
ANEXO 04: FICHAS DE JUICIO DE EXPERTOS.....	94
ANEXO 05: PRUEBA BINOMIAL PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS.....	110
ANEXO 06: PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH.....	112
ANEXO 07: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	113
ANEXO 8: BASE DE DATOS	114
ANEXO 9: CATEGORIZACIÓN DE VARIABLES:.....	120

RESUMEN

Objetivo: El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado, 2023. **Método:** El presente estudio tuvo enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, analítico y con diseño relacional. Trabajando con una muestra probabilística de 66 profesionales de enfermería. Se aplicó la técnica de encuesta de forma virtual, los instrumentos de medición fueron la escala de relaciones interpersonales y la escala de rendimiento laboral. Ambos instrumentos fueron validados. Se tuvo en cuenta la aplicación del consentimiento informado.

Se aplicó prueba de Correlación de Spearman.

Resultados: Los profesionales de enfermería en estudio perciben un rendimiento laboral eficiente 25 (37,9%), mientras que las relaciones interpersonales No saludables muestran un rendimiento laboral deficiente 16 (24,2%), y rendimiento laboral regular 13 (19,7%). Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral; mientras más saludable se perciba las relaciones interpersonales mayor es el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. **Conclusiones:** En el estudio se evidenció una relación significativa entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral, mostrando que el 27 (40.9%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben una eficiente calidad laboral en su servicio; mientras que el 14 (21,2%), con relaciones interpersonales No saludables perciben deficiente calidad laboral. Por lo cual, a mayor percepción de las relaciones interpersonales saludables se presenta eficiente calidad laboral (Rho: 0.702).

Palabras clave: Relaciones interpersonales, rendimiento, enfermería, salud laboral.

RIEPILOGO

Obiettivo: L'obiettivo di questo studio era determinare la relazione che esiste tra le relazioni interpersonali e le prestazioni lavorative dei professionisti infermieristici presso la Clinica Javier Prado, 2023. **Metodo:** Il presente studio ha avuto un disegno quantitativo, non sperimentale, analitico e relazionale. Lavorare con un campione probabilistico di 66 professionisti infermieristici. La tecnica di rilevazione è stata applicata virtualmente, gli strumenti di misurazione sono stati la scala delle relazioni interpersonali e la scala della prestazione lavorativa. Entrambi gli strumenti sono stati validati. È stata presa in considerazione l'applicazione del consenso informato.

È stato applicato il test di correlazione di Spearman.

Risultati: I professionisti infermieristici nello studio percepiscono una prestazione lavorativa efficiente 25 (37,9%), mentre le relazioni interpersonali non sane mostrano una prestazione lavorativa scarsa 16 (24,2%) e una prestazione lavorativa regolare 13 (19,7%). Esiste una relazione tra rapporti interpersonali e prestazione lavorativa; Quanto più sane vengono percepite le relazioni interpersonali, tanto maggiore è la prestazione lavorativa dei professionisti infermieristici. **Conclusioni:** Lo studio ha mostrato una relazione significativa tra relazioni interpersonali e prestazione lavorativa nella sua dimensione di qualità del lavoro, dimostrando che 27 (40,9%) dei professionisti infermieristici con relazioni interpersonali sane percepiscono una qualità del lavoro efficiente nel proprio servizio; mentre 14 (21,2%) con rapporti interpersonali non sani percepiscono una scarsa qualità del lavoro. Pertanto, quanto maggiore è la percezione di relazioni interpersonali sane, tanto più efficiente si presenta la qualità del lavoro (Rho: 0,702).

Parole chiave: Relazioni interpersonali, performance, infermieristica, salute sul lavoro.

INTRODUCCIÓN

En la institución donde se realiza la investigación se perciben relaciones interpersonales no saludables, lo cual vemos reflejado en la falta de trabajo en equipo, comunicación inadecuada y actitudes negativas entre pares. El rendimiento laboral percibido es regular lo cual observamos en la falta de productividad y cumplimiento de funciones de manera óptima. Debido a esta realidad nos planteamos el problema: ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023? ", por ello el presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de dicha institución. La hipótesis nula del estudio es "existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado, Lima 2023".

Es de tipo básico porque según Cívicos (1) se ocupa del objeto de estudio teniendo en cuenta que, a partir de sus resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevos productos y avances científicos.

La población de estudio en este caso es conocida ya que el marco muestral indica que se encuentra conformada por los 80 profesionales de enfermería de los distintos servicios de salud de la clínica Javier Prado; según el rol de turnos de servicios de los profesionales que actualmente se encuentran laborando de forma presencial.

La muestra se define como cualquier subconjunto de la población (2), en este caso mediante una muestra probabilística resultan 66 profesionales de enfermería aplicando la siguiente fórmula:

Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de escala de likert (relaciones interpersonales y rendimiento laboral) con 24 y 21 ítems respectivamente.

Los resultados fueron procesados por el programa SPSS versión 25, presentados posteriormente en tablas estadísticas

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática:

El presente estudio se centra en potenciar las relaciones interpersonales saludables en la institución, debido a que se perciben actitudes y tratos negativos, en medio de una comunicación inadecuada entre los profesionales de enfermería, Estas deficiencias se reflejan en el rendimiento laboral ya que percibimos su calidad laboral como regular, no existe el verdadero trabajo en equipo, lo que pone en duda la eficacia y eficiencia de los profesionales de enfermería. Por ello nos planteamos esta problemática para plasmar a través de nuestros datos recogidos cuál es la realidad de la institución en cada uno de sus servicios de salud,

Tal como explica Rivera (3) las relaciones interpersonales no saludables, tienen consecuencias a nivel institucional como el ausentismo, rotación, baja productividad, entre otros y a nivel individual genera consecuencias físicas y psicológicas; estos pasan muchas veces pasan por problemas desapercibidos.

Según Panduro (4) los conflictos más habituales en el entorno laboral son la falta de trabajo en equipo, falta de compañerismo, la falta de comunicación entre los colegas y el equipo de salud, colegas y/o jefes tóxicas para el ambiente laboral, competitividad innecesaria ; por otro lado, colegas que no realizan sus labores o las realizan incorrectamente, los prejuicios o choques de personalidad entre ellos mismos, cambios de trabajo continuos, empalme entre un trabajo u otro y por ende se ve reflejado en una sobrecarga de trabajo diario; estos factores son los más comunes que contribuyen a la aparición de conflictos, lo que resulta en un rendimiento laboral deficiente en los profesionales de enfermería en la institución.

Tal como lo explica Aguilar y Huamaní (5) en un estudio a nivel nacional, en el año 2019; las relaciones interpersonales que presentan los profesionales de enfermería en mayor porcentaje son malas (61.7%), regular (23.3%) y relaciones buenas (15%); y el rendimiento laboral que presentan los profesionales de enfermería es adecuado (73.3%), e inadecuado (26.7%).

En otro estudio nacional en el 2022, tal cual lo explica Motta (6) las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería presentan un nivel regular (64%) con mayor porcentaje, y un nivel bueno (24%) y 13% mostró malas relaciones interpersonales.

En la clínica Javier Prado se presentan relaciones interpersonales en su mayoría no saludables, lo que ha generado en los distintos servicios desconfianza, individualidad, incomodidad, relaciones verticales, falta de empatía y respeto; lo que influye en la salud mental de los profesionales de enfermería y por ende su rendimiento laboral se ve influenciado desfavorablemente, lo que puede afectar la calidad de atención de enfermería que se está brindando en esta institución. (7)

Las relaciones interpersonales no saludables según Panduro (8) surgen debido a la falta de buena comunicación, actitud y trato. La comunicación no saludable nace debido a los malos entendidos, resentimientos y envidia en el personal de enfermería, en algunas oportunidades surge la hostilidad y rigurosidad entre colegas; los cuales pueden llegar a humillar, ridiculizar y negar apoyo en el desempeño laboral; lo que afecta negativamente el rendimiento de los profesionales de enfermería en la institución.

Debido a las relaciones interpersonales no saludables tal cual lo explica Panduro (9) el trabajo en equipo no se verá evidenciado, el equipo se desintegra y esto se verá reflejado en la atención de los pacientes en la clínica Javier Prado, teniendo en cuenta que los pacientes están pasando por un proceso de ansiedad, angustia y temor.

Es por ello la importancia del uso de la habilidad de comunicación, actitud y trato, ya que estas pueden ayudar a mejorar el trabajo en equipo en el día a día y así mismo, el estilo de manejo de conflicto que empleen ante un problema que se pueda presentar en su labor diaria. (10).

Las relaciones interpersonales no saludables según Echandía (11) también se manifiestan en la comunicación desfavorable entre colegas, en esta prima la

desconfianza, intereses individualistas, desunión entre colegas, lo que da como resultado a la fragilidad de vínculos sociales, formando grupos de trabajo, teniendo una influencia negativa sobre el aspecto psicológico de los profesionales de enfermería

Las instituciones tienen la responsabilidad social de crear condiciones favorables para el desarrollo de potencialidades de sus trabajadores, en un contexto de equidad y de oportunidades para la construcción de un proyecto de vida, a través de este, se logrará el desarrollo de la institución (12).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?

2. ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?

3. ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?

4. ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en la clínica Javier Prado, Lima 2023.

1.3.2 Objetivos específicos:

1. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de enfermería en estudio.

2. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería en estudio.

3. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería en estudio.

4. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería en estudio.

1.4. Justificación:

Justificación teórica:

Tal cual lo explica Berón (13) los profesionales de enfermería están sometidos a situaciones que pueden afectar el rendimiento laboral como por ejemplo: la responsabilidad del trabajo, recursos y espacios inadecuados o insuficientes para las labores a realiza, ausencia de personal médico en situaciones de urgencia, ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería, falta de personal para atender adecuadamente el servicio, sobre carga de trabajo, críticas constantes por parte de otros profesionales de la salud, falta de

comunicación entre compañeros de trabajo sobre los problemas en la institución, información insuficiente o inadecuada con respecto a los pacientes y rotación permanente por diferentes servicios.

Por ello el presente estudio se basa en la teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegart Peplau según López (14) mediante la promoción del desarrollo de las habilidades del paciente se pueden afrontar problemas y conseguir un estado saludable entre el profesional de enfermería, sus colegas y el paciente. Peplau contempla el proceso de enfermería como una serie de pasos secuenciales que se centran en las interacciones terapéuticas, lo que incluye la utilización de las técnicas de resolución de problemas por la enfermera y el paciente.

El modelo de Peplau es importante en nuestra investigación porque al reforzar las relaciones interpersonales entre enfermera - paciente, mejoramos la calidad de atención de enfermería lo que está relacionado directamente proporcional con su rendimiento.

Justificación práctica:

El presente estudio guarda relación con la línea de carrera correspondiente gerencia en salud, es importante porque los resultados obtenidos de la investigación serán muy importantes para la institución y el departamento de enfermería de la clínica Javier Prado, ya que podremos visualizar cómo influyen las relaciones interpersonales no saludables en el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de dicha institución.

Justificación social:

El presente estudio es muy importante ya que los hallazgos permitirán ofrecer información actualizada sobre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral del profesional de enfermería, para implementar estrategias que desarrollen y/o potencialicen relaciones interpersonales saludables entre los profesionales de enfermería de los distintos servicios, favoreciendo de esta manera la salud mental y un mayor desarrollo de los mismos, ya que la

intervención en relaciones interpersonales favorecerá al enfermero no solo a nivel individual sino que reforzará su buen desenvolvimiento como miembro del equipo de enfermería e interdisciplinario.

Justificación metodológica:

Con este estudio, se pudo determinar la relación que pueda existir las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería de los distintos servicios de salud, de esta manera aportamos a distintos estudios de investigación con las mismas variables que este estudio; lo que generará nuevos instrumentos de medición dependiendo de cada caso.

1.5 Delimitantes de la investigación:

En cuanto a las delimitantes que presenta la investigación una de ellas el tiempo ya que demoró más de tres meses la obtención de datos, pasando primero nuestro instrumento por el juicio de expertos y posterior a ello esperar la aprobación del permiso por parte de la institución.

También al analizar relaciones interpersonales una limitante es la negativa de los profesionales de enfermería de aceptar el consentimiento informado para el llenado del instrumento.

En cuanto a las limitaciones espaciales para la obtención de permisos encontramos la distancia de la vivienda de las investigadoras y del lugar de estudio.

I. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Baltazar D.Y. et al., México, 2022. Realizaron un estudio que tuvo el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional, satisfacción laboral con el rendimiento de trabajadores de la salud. El estudio fue de tipo correlacional, transversal y analítico; con una muestra de 125 trabajadores de salud de primer nivel de atención, seleccionados mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, evaluados mediante la aplicación de cuatro instrumentos: el Cuestionario de datos socio laborales y salud de los trabajadores; la encuesta de cultura organizacional; el Test de motivación y satisfacción laboral; y el Cuestionario de Desempeño laboral. Obtuvieron como resultado que el rendimiento laboral fue alto en todas sus dimensiones destacando calidad laboral con un 96%, el trabajo en equipo 94%, sin embargo, la iniciativa laboral con un 25%. Concluyeron que existe correlación estadística significativa entre las variables de estudio por lo que generar estrategias asertivas de integración, brindar condiciones para el desarrollo profesional dentro de la institución influyen en el desempeño laboral y calidad del servicio que brinda el personal de salud (15).

Junco SM., Ecuador, 2020. Realizó un estudio que tuvo el objetivo de determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo. El estudio fue cuantitativo, de nivel correlacional, contó con una muestra de 47 enfermeras, mediante la técnica de la encuesta aplicó dos instrumentos: el cuestionario de relaciones interpersonales y el cuestionario de rendimiento laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos, pudo evidenciar que en la variable de relaciones interpersonales todas sus dimensiones fueron encontradas por encima de su valor medio, es decir 3 puntos; con respecto al desempeño laboral evidenció un valor por debajo del medio, lo que inferimos como investigadoras, que el valor cuantitativo fue de 1.6 puntos.

Concluyó que existe una relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral con una correlación de Pearson de 0.856 (16).

Pereira T., et al., Brasil, 2019. Realizaron un estudio para conocer la percepción del equipo de enfermería sobre las relaciones interpersonales e identificar cómo se establecen en el ambiente de trabajo en dos clínicas de hospitalización del sector público de la ciudad de Porto Belo. El estudio fue exploratorio descriptivo con enfoque cuali-cuantitativo donde evaluaron a 33 profesionales y técnicos de enfermería, a través de un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas donde encontraron que la desconexión (55 %) y la falta de voluntad (24 %) se mencionaron como los principales factores que dificultan las relaciones interpersonales y, como factores facilitadores, el 31 % manifestó paciencia y el 25 % comprensión. En cuanto a la resolución de conflictos, la mayoría de los participantes relató su existencia, pero que fueron resueltos a través de diálogos entre el equipo de enfermería, o con la participación de un superior. Concluyeron que el fortalecimiento de relaciones interpersonales en el equipo de enfermería necesita expandirse, por lo cual es necesario centrarse más en acción comunicativa durante el proceso de trabajo de enfermería para permitir unas mejores relaciones interpersonales, con autonomía de sus agentes y construcción recíproca de objetivos comunes entre los equipos (17).

Dyrbye LN. et al., EE.UU., 2019. Realizaron un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre el ausentismo, el rendimiento laboral y el burnout entre enfermeras. El estudio fue exploratorio transversal donde la muestra fue aleatoria y estuvo constituida por 812 enfermeras registradas, donde se utilizó la técnica de la encuesta web, aplicaron instrumentos estandarizados para medir el ausentismo, cuestionario de rendimiento laboral, inventario de burnout de Maslach, encuesta de servicios humanos. El estudio tuvo como resultado que el 56.2% de las enfermeras percibió alto rendimiento laboral, el 28,2% se calificó como rendimiento laboral medio, y el 15,6% se calificó con bajo rendimiento laboral. Así mismo en su relación con el agotamiento laboral, las enfermeras tenían más probabilidad de calificar su rendimiento laboral bajo o deficiente. El

estudio concluyó que 1 de cada 3 enfermeras presentaba síntomas de agotamiento, y que este duplicada la probabilidad de un bajo rendimiento laboral. (18).

Muhammad K. et al., Nigeria, 2018. Realizaron un estudio que tuvo el objetivo de investigar el papel de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral entre empleados del área del gobierno local Gboko del estado de Benue. El estudio empleó un diseño de encuesta transversal, evaluando a 138 empleados (98 varones y 40 mujeres) a través de un muestreo intencional, y mediante la aplicación de un cuestionario compuesto por 3 secciones: A (variables demográficas), B (Cuestionario de relaciones interpersonales de Nist y Diehl), y C (Escala de desempeño laboral de Williams y Anderson). En los resultados encontraron que si existe una relación positiva significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral (r ($df = 136$) = .328, $p < .05$). Concluyeron que se debe hacer esfuerzos conscientes para mejorar la interacción social entre los empleados, y adquirir habilidades de comunicaciones buenas y efectivas a pro del rendimiento laboral (19).

Rivas MG., Ecuador, 2018. Realizó un estudio que tuvo el objetivo de determinar la relación ente relaciones interpersonales y rendimiento laboral de los docentes de la unidad educativa San Pablo, Santa Elena. El estudio fue de método cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, contó con una muestra de 30 docentes. Como resultados obtuvo que el nivel de las relaciones interpersonales es favorable 53%, poco favorable 40%, mientras que desfavorable 7%, en cuento al rendimiento laboral satisfactorio 93%, e insatisfactorio 7%. Concluyó que si existe relación significativa directa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral con una correlación de Pearson de 0,544 y valor P (Sig.= 0.002 < 0.01) (20).

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Colqui A, Trujillo, 2022. Realizó un estudio el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de atención y rendimiento laboral del personal asistencial de un centro de salud en Cajamarca. Es una investigación de tipo básica, de diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional y

enfoque cuantitativo. La muestra fue de 75 trabajadores. El estudio encontró un rendimiento laboral regular con 45.33%, mientras que el 42.67% percibe buen rendimiento laboral (21).

Alania Z, Lima, 2020. Realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Relaciones Interpersonales de enfermería en la Unidad de Trasplante de un Instituto Nacional de Lima 2019. Metodología de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 120 enfermeras. Los resultados que encontraron fue que perciben buenas relaciones interpersonales 50%, regular 30% y malas relaciones interpersonales 20%. Se concluye a las buenas relaciones interpersonales favorece el entorno laboral saludable y permite promover el trabajo en equipo en beneficio de los pacientes y de las enfermeras durante su labor (22).

Aguilar G, Lima, 2019 realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería en el servicio de enfermería del Hospital Nacional 2 de mayo. El enfoque fue cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, corte transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería. Los resultados fueron que las enfermeras presentan relaciones interpersonales malas 61.7%, regulares 23.3% y buenas 15%; y el rendimiento laboral es adecuado 73.3%, mientras que el 26.7% es inadecuado. Así mismo concluye que existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral ($Rho=0.837$), la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales ($Rho=0.850$) (23).

Bruno LK., Pusari E., Lima, 2019. Realizaron el estudio que tuvo como objetivo determinar la influencia entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales. El estudio fue de tipo no experimental, transversal, prospectivo y analítico con enfoque cuantitativo. La población estuvo

conformada por 98 enfermeros, evaluados mediante la técnica de la encuesta, se aplicaron dos instrumentos: la escala de desempeño laboral y la escala de relaciones interpersonales. En donde encontraron que perciben relaciones interpersonales regulares 41.8%, bajo 35.4%, altas relaciones interpersonales 22.8%. y por el lado de rendimiento laboral, el 40.5% desempeño laboral medio, bajo 35.4% y desempeño laboral alto 24.1%. Concluyeron que existe relación significativa directa entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería ($Rho=0.515$) (24).

Fernández RM. Trujillo, 2022. Realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral de los trabajadores del Clas Cruce de Shumba. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional que evaluó una muestra de 36 trabajadores, mediante la técnica de la encuesta y con la aplicación de dos instrumentos: la ficha de observación sobre rendimiento laboral y el cuestionario de relaciones interpersonales ambos con prueba de confiabilidad alfa de Cronbach 0.880 y 0.864 respectivamente. Dentro de los resultados obtuvo: del total de evaluados el 41.67% percibió relaciones interpersonales deficientes, el 38.89% percibe buenas relaciones interpersonales; y en cuanto al rendimiento laboral, del total de trabajadores el 44.44% percibe rendimiento laboral deficiente, mientras que el 33.33% considera un nivel bueno de rendimiento laboral. Así mismo el estudio concluyó que si existe relación directa positiva entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral entre los trabajadores con un Rho de Spearman $=0.701$ (25).

Ustua Sánchez E. Cusco, 2022. Realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en el Centro de Salud de Curahuasi. El estudio fue de carácter cuantitativo presentando un diseño no experimental, la muestra estudiada corresponde a 59 personas, concluyendo que las relaciones interpersonales guardan un vínculo positivo con el rendimiento del personal de salud, así lo demuestra el coeficiente Chi cuadrado con valor 135,430 y el valor P de $0,000 < 0,05$ (26).

Venturo López D. Lima, 2019. Realizó una investigación donde busca determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope. La investigación fue de tipo cuantitativa y nivel correlacional, la muestra estaba formada por 200 enfermeros, como principales resultados se tuvo que, el grado de las relaciones interpersonales es medio según el (62,7%), el estado del desempeño es regular de acuerdo al (59,3%) y se concluyó que de acuerdo al coeficiente Kendal, con valor de 0,897 y Sig. Bilateral de 0,001, las relaciones interpersonales tienen una relación directa alta con el desempeño (27).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Esta teoría descrita por Elton Mayo, citada por Aguirre (28) nos indica que el colaborador no actúa como un individuo aislado sino como miembro de un grupo socialmente formado, ya que considera al trabajo como una actividad típicamente social. La teoría nos indica que el nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales. La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad. La idea principal de Elton fue la de modificar el modelo mecánico del comportamiento organizacional para sustituirlo por otro que tuviese más en cuenta los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del ser humano.

Con su teoría demostró que:

- El aspecto psicológico es muy importante para el desarrollo de funciones.
- La comunicación es fundamental.
- Los grupos que se forman dentro de una empresa son esenciales (29).

Los principales aportes de esta teoría son los siguientes:

- Mejoró la perspectiva clásica de cómo se consideraba la productividad.
- El trabajo es una actividad importante para el ser humano y en su desarrollo influyen las relaciones sociales e individuales.
- No son los factores materiales, sino los psicológicos y sociales los que contribuyen más en el crecimiento de la productividad del trabajo.
- Recalcó la importancia del estilo del gerente y con ello revolucionaron la formación de los administradores.
- La atención fue centrándose cada vez más en enseñar las destrezas administrativas, en oposición a las habilidades técnicas (30).

MINSA (31) indica que, en términos laborales en el ámbito de salud, potenciar las relaciones interpersonales significa que se posibilite un trabajo en equipo, a partir del liderazgo efectivo del jefe. Este clima favorable afecta positivamente la relación entre los profesionales de enfermería y la relación de estos con sus pacientes. En el manual de dirección y de relaciones interpersonales, indica que las relaciones interpersonales tienen tres componentes: comunicación, trato y trabajo en equipo.

Empleamos este modelo de relaciones humanas, debido a que percibimos relaciones interpersonales no saludables en la institución, las que se reflejaban en que cada profesional cumplía su función de manera individual sin desarrollar el trabajo en equipo; afectando su productividad dentro de los distintos servicios de salud. En esta teoría se resalta la influencia que tiene el grupo profesional sobre su productividad.

2.2.2 Teoría referida al rendimiento laboral en enfermería

Para Campbell (32), el rendimiento laboral se define como las acciones y conductas relevantes para cumplir las metas de una organización; de esta manera el trabajador demuestra sus competencias las cuales pueden ser evaluadas en función del nivel de habilidades de cada individuo.

Según esta teoría el rendimiento laboral es sinónimo de conducta laboral.

Según este autor existen tres elementos centrales de la conducta laboral (33):

- El conocimiento declarativo, el cual viene a ser el que se tiene sobre los hechos que nos permitirá entender los requerimientos de nuestra función.
- El conocimiento de los procedimientos y las destrezas, es la combinación del conocimiento declarativo y cómo aplicar estos hechos, Aquí se encuentran las destrezas cognitivas, psicomotrices, físicas y perceptivas
- La motivación, aquí se especifican tres decisiones o juicios: la decisión de realizar el esfuerzo, la decisión sobre el nivel de esfuerzo que voy a dedicar y la decisión sobre la persistencia de ese esfuerzo.

El rendimiento laboral según Moreno (34) está formado por un conjunto de comportamientos enfocados a la consecución de objetivos organizacionales; estos dependen de los factores internos de cada individuo.

En nuestra investigación percibimos el rendimiento laboral de enfermería en su mayoría regular debido a que las acciones y conductas desarrolladas por los profesionales no cumplen las metas de la organización; por ello tomamos como base teórica este modelo que define al rendimiento laboral como las competencias relacionadas a las habilidades de cada individuo.

2.3 Marco Conceptual:

2.3.1 Relaciones interpersonales:

Según Bisquerra (35) una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Para Fernández (36) trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente

en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional. Muchas veces el ambiente laboral resulta insostenible para los empleados, pero hay otras en que el clima es bastante óptimo e incluso se llegan a entablar lazos afectivos de amistad que sobrepasan las barreras del trabajo.

Al respecto, Schein (37) señaló que las relaciones interpersonales van a jugar un rol fundamental en el rendimiento de la actividad humana en los diferentes ámbitos sociales en los que nos desarrollamos, teniendo como base principal la comunicación, actitudes y el trato entre los trabajadores.

Comunicación: Tal cual lo explica Belda (38) el objetivo de la comunicación es la transmisión de un mensaje entre emisor y receptor y en que ambos compartan el mismo significado. La comunicación nos permite enlazar actividades y mantener informados a los miembros de una organización lo que permite que las decisiones que se tomen sean más acertadas. Enfermería se caracteriza por el establecimiento de una relación de ayuda, que implica interacción con el individuo e influencia mutua. Esta habilidad en ocasiones no se relaciona con la puesta en práctica, donde intervienen factores como son las características personales, la predisposición o las variables socioculturales.

Flexibilidad: Entendida como la capacidad que permitirá utilizar la gestión emocional para mejorar la adaptación a situaciones de cambio. Gómez & Vargas, mencionan que la flexibilidad se centra en conectarse con el momento presente y la capacidad de reaccionar a situaciones cambiantes de manera adecuada (39).

Receptividad: Considerada por Graczyk et al., como la capacidad de estar atento a los demás tanto en la comunicación verbal, como no verbal, recibiendo así los mensajes de manera clara y precisa (40).

Uso del silencio: Como lo menciona Taipe, el silencio es considerado un elemento paralingüístico, que ayuda a las personas a ordenar sus pensamientos, también es considerada una habilidad comunicativa que mejora las relaciones interpersonales, siempre en cuando se emplee de manera correcta, gracias a esta capacidad se desarrolla la escucha activa (41).

Asertividad: Como lo menciona Llacuna & Pujol, es una habilidad social, definida también como la capacidad de defender los propios derechos sin vulnerar, y respetando los derechos de los demás. Las personas asertivas tienen autoconfianza, respetan las opiniones, y validan las emociones de las otras personas (42).

Actitudes: Una definición clásica de actitud es la establecida por Allport (43), que considera a las actitudes como un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones.

Asimismo, los prejuicios pueden considerarse actitudes negativas, es decir que tienden a alejar al sujeto del objeto o a rechazarlo, mientras que las actitudes positivas conducen hacia el objeto ya que el objetivo primordial de la conducta reside en relacionarse con los demás, en establecer con ellos lazos de protección mutua, de ayuda, y de cooperación entre enfermeros, que van conllevando que sus actitudes hacia los demás y el trabajo sean positivas (44).

Respeto: Es un tipo de actitud, como lo refiere Hernández puede aparecer en las relaciones humanas y es valorado por todas las culturas (45). Considerado también el significado de preocuparse por el cómo nuestras acciones pueden impactar en los demás, el respeto empieza con la **Comprensión empática**, capacidad o habilidad de compartir e interiorizar el comportamiento del prójimo. Esta actitud nos permitirá establecer mejor comunicación en las relaciones sociales y profesionales, contribuyendo a una conciencia social y convivencia armoniosa (46). La actitud empática no solo promueve el aprendizaje social y emocional; también nos permite desarrollar un comportamiento más solidario. **La solidaridad;** es la capacidad personal que se tiene para un fin en común dentro de una red social, con fines de apoyo mutuo (47).

Lealtad, es un valor que se desarrolla en la conciencia, un compromiso profundo de defender lo que somos y a quienes queremos en nuestra vida. Por otro lado permite alcanzar éxito en las relaciones sociales y laborales (48).

Responsabilidad; según Escudero L. et al., la responsabilidad es un valor de la persona, es la actitud que se toma para hacerse cargo de los que se ofrece hacer; y actuar de forma correcta ante los roles asignados por la sociedad (49).

Cooperación: Definida por la UNICEF como la actitud o proceso de trabajar en conjunto con miras a alcanzar un propósito en común o para beneficio mutuo, considerado como una importante habilidad para la vida (50).

Compañerismo: considerado un valor importante para el desarrollo personal, considerado también todo aquel vínculo que se establece en las relaciones afectivas entre las personas; implicando más valores como el respeto, comprensión, y apoyo desinteresado (51).

Trato: Las relaciones interpersonales tal cual explica Panduro (52) se logran a través de un buen trato, cortesía y amabilidad, logrando de esta manera una adecuada satisfacción de nuestros pares y pacientes. En nuestra atención de enfermería es fundamental el trato hacia los demás, ligado con el afecto y cariño; las palabras amables producen en los enfermeros una sensación agradable, calman, aquietan y consuelan a quien las oye; la cortesía son las pruebas de atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el tratar igual a todos; los buenos modales se demuestran con el comportamiento según las costumbres o normas sociales vigentes. Con el buen trato logramos conseguir relaciones interpersonales positivas conservando la confianza, empatía y amabilidad con nuestros pares, de esta manera potenciamos el trabajo en equipo.

Amabilidad: es un valor que se encuentra dentro del comportamiento cortés, que por lo general despierta receptibilidad e interés de la persona que es tratada, viene vinculada con el respeto y el buen trato (53).

Cortesía: es una actitud o modo de comportamiento que se va adquiriendo en el proceso de socialización, desde la infancia a la adultez, se puede desarrollar

una cortesía verbal como no verbal, mejorando la comunicación asertiva e interacción en el ámbito social y profesional (54).

2.3.2 Rendimiento laboral:

Según Jaén (55), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. El valor, puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, el rendimiento se refiere a la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Ángulo (56), considera al rendimiento laboral como pieza clave y fundamental en la eficiencia de las organizaciones, allí se origina un interés organizacional y constante para incrementar el rendimiento laboral de los colaboradores.

El reflejo del rendimiento laboral de los trabajadores se da a través del desarrollo de sus componentes: calidad laboral, eficiencia laboral, eficacia laboral y trabajo en equipo.

Calidad laboral: La Calidad Laboral se define como el grado de bienestar psicológico, físico, social y de satisfacción que los trabajadores evidencian en su contexto laboral; asimismo, indica que la variable posee aspectos tanto subjetivos como objetivos. De la misma forma Ardilla (57) refiere que es una sensación subjetiva que presentan las personas cuando experimentan un estado de satisfacción general, esta se manifiesta en el bienestar social, físico y psicológico.

Responsabilidad: Es una actitud que se tiene en el trabajo de acuerdo a las funciones, actividades y deberes asignados dentro de los plazos estipulados que tiene el personal hacia la institución en la que labora, con la finalidad de alcanzar los objetivos personales como institucionales (58).

Trabajo en equipo: Tal cual explica Toro (59) es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión en común, la cuál debe ser conocida y aceptada por todos los trabajadores. El trabajo en equipo es el combustible que le permite a la gente

común obtener resultados poco comunes. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado. Cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto y gozar de una buena comunicación interna, brindando estímulos entre los miembros del equipo resaltando sus fortalezas sin castigar sus debilidades.

De acuerdo a las definiciones encontradas por Bayona y Cruz (60), el trabajo en equipo es la agrupación de dos o más personas que interactúan en forma dinámica presencial o virtualmente, de forma interdependiente y adaptativa, en el que cada integrante tiene un rol específico y comparten la responsabilidad de sus resultados en un ámbito organizacional.

Eficacia laboral: Para Chiavenato (61) La eficacia es aquella que tiene como finalidad lograr objetivos y resultados, a través de realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

Según las definiciones de RAE (62) es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera; es la capacidad de una organización para lograr los objetivos, el **logro de actividades**, incluyendo la eficiencia y factores del entorno organizacional. Por otro lado dentro del desempeño laboral se desarrollan **Actitudes** que adquieren un carácter de tipo mediador del conjunto de estrategias de gestión y de desarrollo organizacional que influyen en el comportamiento de los integrantes de la organización (63).

Efectividad: Como lo menciona Díaz et al., la efectividad es el resultado de la suma de la eficiencia y la eficacia, que propicia el cumplimiento de metas y objetivos planteados, en el menor tiempo y con una optimización de recursos que posee una organización (64).

Eficiencia laboral: Según Andrade, define la eficiencia como la expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos (65).

Productividad: según Quijano, es un elemento para lograr los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico, y su permanencia en el tiempo dentro de la sociedad. Dentro del desempeño laboral, una productividad eficiente dependerá de la motivación y características cualitativas del trabajador (66).

Competencia: Según Spencer & Spencer, la competencia es definida como una característica personal que contribuye al desempeño laboral, la cual se basa en 5 características subyacentes: los motivos, los rasgos, el Autoconcepto, centradas en la personalidad; mientras que los conocimientos y habilidades son más visibles y superficiales. Así también Lévy, se refiere a la competencia como el conjunto de comportamientos que algunos dominan mejor que otros, lo que los hace eficaces en una situación específica (67).

Liderazgo: Según Cheung et al.; el liderazgo es considerado como un proceso de relación perteneciente entre líderes y seguidores, en donde el líder a través de su influencia interpersonal inspira al cumplimiento de metas en común. El liderazgo se verá vinculado al acto de servir y apoyar a los otros seguidores para impulsar su potencial con la finalidad de alcanzar su crecimiento personal y laboral (68).

2.4 Definición de términos básicos:

Relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales son un intercambio de información y trato entre los individuos, en enfermería las relaciones interpersonales no saludables pueden plantear problemas en los servicios dando como resultado una calidad de atención deficiente.

Rendimiento laboral: El rendimiento laboral viene a ser la evaluación de cómo realizamos nuestro trabajo con ello podemos medir el resultado obtenido y el éxito de la organización. El rendimiento laboral en los profesionales de enfermería, se evidencia en el trabajo asistencial que realizan, este engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, técnicos y licenciados (69).

Comunicación: la comunicación según Galiano (70) es un proceso por el cual dos o más personas, con capacidad de entenderse, intercambian información. Implica, por tanto, una relación interpersonal, que intenta transmitir un mensaje, con la finalidad de que sea comprendido, asumido y contestado. Desde esta perspectiva, la misión de la comunicación, no es otra, sino unir, vincular, compartir y al ceñirla a personas la estamos cargando de una característica: la racionalidad.

Actitud: Una actitud según Aigner, es una organización relativamente duradera de creencias en torno a un objeto o una situación, las cuales predisponen a reaccionar preferentemente de una manera determinada". Las actitudes son constructos hipotéticos, manifestaciones de la experiencia consciente, informes de la conducta verbal y de la conducta diaria (71).

Trato: El buen trato según el Ministerio de educación es la capacidad para relacionarse con las personas, basándose en la comprensión, valoración de la dignidad, respeto de valores y normas sociales, que produce sensación de bienestar (72).

II. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Hipótesis Específicas:

1. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

2. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.
3. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.
4. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

3.1.1. Operacionalización de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICE O ITEMS	MÉTODO	TÉCNICA
VARIABLE 1 RELACIONES INTERPERSONALES	Las relaciones interpersonales son las interacciones que tenemos entre dos o más personas, el intercambio de información teniendo como base la comunicación. Son parte fundamental de nuestra vida en sociedad, es aprender a interrelacionarse con los demás respetando sus derechos y aceptándonos tal y como somos.	Son las manifestaciones de interacción entre los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado. Se miden como saludables y no saludables.	COMUNICACIÓN	Flexibilidad	Item 1	Hipotético Deductivo	Cuestionario: Escala de Relaciones Interpersonales de los profesionales de enfermería de los distintos servicios de la Clínica Javier Prado.
				Receptividad	Item 2		
				Preparación cuidadosa	Item 3		
				Estímulo	Item 4		
				Uso del silencio	Item 5		
				Asertividad	Item 6, 7		
				Agudeza	Item 8		
				Respeto	Item 9,10		
			ACTITUDES	Comprensión empática	Item 11,12,13		
				Solidaridad	Item 14		
				Lealtad	Item 15		
				Responsabilidad	Item 16,17		
				Cooperación	Item 18,19		
				Compañerismo	Item 20,21		
				TRATO	Buen trato		
Amabilidad	Item 24,25						
Cortesía	Item 26,27						

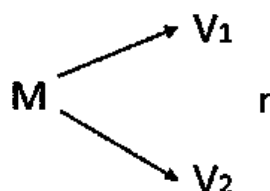
VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Son las acciones y actitudes por parte de los miembros de una organización que se realizan de manera eficiente y eficaz para lograr metas comunes	Son aquellas actitudes laborales presentadas por los profesionales de enfermería para lograr un objetivo en común. Se miden como eficiente, regular y deficiente.	CALIDAD LABORAL	Responsabilidad	Item 1,2	Hipotético Deductivo	Cuestionario: Escala de Rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de los distintos servicios de la Clínica Javier Prado.
				Atención	Item 3,4		
				Satisfacción	Item 5		
			TRABAJO EN EQUIPO	Nivel de concordancia	Item 6,7,8		
				Grado de productividad	Item 9,10,11		
			EFICACIA LABORAL	Logro de actividades	Item 12,13		
				Actitudes	Item 14,15		
				Efectividad	Item 16		
			EFICIENCIA LABORAL	Productividad	Item 17,18		
				Competencia	Item 19,20		
Liderazgo	Item 21						

III. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico:

El diseño aplicado en nuestra investigación fue relacional según Bastar (73) porque determina en qué medida ambas variables están relacionadas o vinculadas, se analiza si el aumento o disminución de una variable coincide con el aumento o disminución de la otra.

Este diseño obedece al siguiente esquema:



Dónde:

V1 es la variable 1: Relaciones interpersonales

V2 es la variable 2: Rendimiento laboral

r: Relación entre las dos variables

M: Muestra conformada por profesionales de enfermería de los distintos servicios de salud de la clínica Javier Prado.

En cuanto al tipo de investigación fue básico según Cívicos (74) porque se ocupa del objeto de estudio ya que, a partir de sus resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevos productos y avances científicos. Si nos referimos a la intervención del investigador según Gimeno (75) fue observacional porque pudimos describir fenómenos que ocurren en un contexto o ambiente específicos; ya que tiene como propósito guiar lo que se hará en el estudio, como se utilizarán y obtendrán los datos correspondientes.

De acuerdo a la fuente de recolección de datos el estudio fue prospectivo porque según Goyeneche y Parodi (76) se utilizó este método para anticipar escenarios posibles en situaciones complejas de estudio, los participantes se inscribieron antes de desarrollar el resultado en cuestión. Cuando nos referimos al número de mediciones de las variables de estudio según Bastar (77) será de corte transversal porque los datos se recolectaron y analizaron en un único momento.

Debido al número de variables de interés el estudio fue analítico porque según Bastar (78) este método consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver en este caso las relaciones entre ambas.

4.2 Método de investigación:

El método de la investigación fue hipotético deductivo según Gil (79) ya que va desde lo general a lo particular, siguiendo diversos pasos como la observación del fenómeno a estudiar, la elaboración y comprobación de hipótesis; lo que nos permitirá llegar a sólidas conclusiones. De acuerdo al enfoque del estudio fue cuantitativo según Ruiz (80) porque bajo esta perspectiva, la recolección de datos es equivalente a medir, debido a que los hallazgos se expresan numéricamente en base a un instrumento determinado.

4.3 Población y muestra:

La población, según Gil (81) es el conjunto de individuos al que se refiere nuestra pregunta de estudio o respecto al cual se pretende concluir algo, en este caso la población es conocida ya que el marco muestral y se encuentra conformada por los 80 profesionales de enfermería de los distintos servicios de salud de la clínica Javier Prado; según el rol de turnos de servicios de los profesionales que actualmente se encuentran laborando de forma presencial.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Enfermeros asistenciales con más de 3 meses laborales
- Enfermeros de las áreas: Emergencia, Hospitalización, cuidados intensivos, centro quirúrgico, neonatología y ginecología.
- Enfermeros que acepten firmar el consentimiento informado (participación voluntaria)

Criterios de exclusión:

- Enfermeros que laboran con trabajo remoto
- Enfermeros del área de vacunación.
- Enfermeros que no acepten firmar el consentimiento informado.

Para hallar el tamaño de la muestra la cual se define como cualquier subconjunto de la población (82), se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple; dónde cualquier elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser elegido y la elección es independiente de cualquier selección previa.

Aplicando la fórmula correspondiente resultan 66 profesionales de enfermería:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

$$n = \frac{80 * (1.96)^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (80-1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = \mathbf{66}$$

Dónde:

N: población de estudio

n: Tamaño de la muestra

Za: Valor para la seguridad o nivel de confianza.

p: proporción de la variable.

q: 1 - P

E: Precisión del investigador: 0.05

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado:

La investigación se desarrolló en la Clínica Javier Prado ubicada en el distrito de San Isidro, provincia de Lima, departamento de Lima en el año 2023.

Período de desarrollo;

- Planificación: Se planteó el problema y la planificación de la investigación en el mes de junio del año 2023.
- Ejecución: La autorización de la ejecución de la investigación se dio en el mes de Julio, se inició la aplicación del instrumento en el mes de agosto del año 2023.
- Divulgación: Los datos de la investigación fueron procesados en el mes de setiembre del año 2023 y divulgados el mes siguiente.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La recolección de datos se realizó utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, los cuales constan de presentación, instrucciones, datos generales y específicos los cuales serán aplicados a los 66 profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado.

Instrumento 1: Cuestionario tipo Escala de Likert, 27 preguntas cerradas, elaborado por: Lic. Espinoza Marquina Sara, sobre: "Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Nacional arzobispo Loayza del Perú, 2012"

Ficha técnica de la Escala de Relaciones Interpersonales:

Nombre del instrumento	Escala de relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado.
-------------------------------	---

Autor	Lic. Espinoza Marquina Sara, sobre: "Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza del Perú, 2012"
Objetivo	Identificar el tipo de las relaciones interpersonales mediante 3 dimensiones y 27 ítems, los cuales se aplican de manera individual con una escala tipo Likert.
Población	Profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado.
Forma de aplicación (técnica)	Encuesta
Tiempo de aplicación	20 minutos
Descripción del instrumento Dimensiones	Dimensiones: 1. Comunicación 2. Actitudes 3. Trato
Ítems	27 ítems
Escala de respuestas	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
Baremos	Relaciones interpersonales no saludables (27-58) Relaciones interpersonales saludables (59-81)

Muestra	66 profesionales de enfermería
Validación	Juicio de expertos mediante prueba binomial.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach

Se realizó la validación del instrumento mediante el juicio de expertos aplicando la prueba binomial (Anexo 05) donde el instrumento resultó válido $P=0.042 < 0.05$.

La confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de Cronbach (Anexo 07), donde el instrumento resultó confiable Alfa = 0.841

Instrumento 2: Cuestionario tipo escala de Likert, 21 preguntas cerradas, elaborado por: Bachiller en enfermería Yaqueline Isabel López Gonzales, sobre "Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017"

FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL

Nombre del instrumento	Escala de rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado
Autor	Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales "Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017" Lima, UCV, 2018
Objetivo	Identificar el tipo de rendimiento laboral mediante 4 dimensiones y 21 ítems, los cuales se aplican de manera individual.
Población	Profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado.

Forma de aplicación (técnica)	Encuesta
Tiempo de aplicación	20 minutos
Descripción del instrumento Dimensiones Ítems Escala de respuestas Baremos	Dimensiones: <ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad laboral 2. Trabajo en equipo 3. Eficacia laboral 4. Eficiencia laboral 21 ítems Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) Deficiente (21-78) Regular: (79-84) Eficiente (85-105)
Muestra	66 profesionales de enfermería
Validación	Juicio de expertos mediante la prueba binomial.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach

Se realizó la validación del instrumento mediante el juicio de expertos aplicando la prueba binomial (Anexo 05) donde el instrumento resultó válido $P=0.031 < 0.05$. La confiabilidad se obtuvo mediante el alfa de Cronbach (Anexo 07), donde el instrumento resultó confiable Alfa =0.924-

El juicio de expertos fue realizado por los siguientes profesionales:

1. Fernandez Concha Lozano, Pamela Milagros
2. Chávez Orellana, Stephanie Eileen
3. Bejarano Campos, Giovanna Jaqueline
4. Robles Celino, Mary Alexandra
5. Urbizagastegui Mallqui, Jackeline Roxana
6. Arias Yali, Luz Rebeca
7. Caballero Miranda, Martha Esther

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para la recolección de datos del estudio, se realizó el trámite administrativo correspondiente con el director Médico de la clínica Javier Prado, adjuntando una carta de presentación, una vez aprobado el proyecto de investigación, se obtuvo las facilidades para implementar el estudio.

Luego de ello se realizaron las coordinaciones respectivas con la jefa de Enfermería de la Clínica Javier Prado, para establecer el cronograma de recolección de datos.

La recolección de datos con la población correspondiente, se realizó de manera virtual, en primer lugar, se explicaron los objetivos del estudio y se solicitó la aceptación del consentimiento informado de forma libre y voluntaria, luego el cuestionario se aplicó estableciendo como plazo promedio 20 minutos, reiterando que su participación será anónima para garantizar la confidencialidad de la información. Los investigadores registraron sus datos personales para poder establecer comunicación directa ante cualquier duda con respecto al llenado de los instrumentos correspondientes.

Análisis estadístico descriptivo

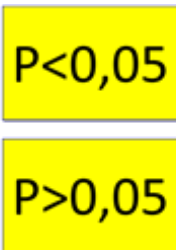
Se aplicó el análisis de frecuencias y porcentajes en el caso de las variables categóricas, en las variables numéricas se calcularon las medidas de tendencia central: moda, mediana, media. Los datos obtenidos de los ambos instrumentos,

fueron vaciados en el programa SPSS versión 25, Posteriormente los resultados serán presentados en figuras y tablas.

Análisis estadístico inferencial (comprensión inferencial)

Se aplicó una prueba no paramétrica de correlación de Pearson porque se trabajó con dos variables: relaciones interpersonales (con 2 categorías: saludables y no saludables) y rendimiento laboral (con 3 categorías: eficiente, regular, deficiente).

También se tuvo en cuenta el valor de la significancia estadística:



Todos los datos fueron analizados en el EXCEL y programa SPSS versión 25.

4.7 Aspectos éticos en la investigación:

El presente estudio fue presentado al comité de ética de la Universidad en estudio para la revisión y/o aprobación del proyecto. También, se tendrá en cuenta la aplicación de principios bioéticos de la investigación, tales como:

Beneficencia: Este estudio representó a mediano y largo plazo un beneficio para la institución y para la muestra en estudio, puesto que se proporcionará evidencias científicas para el establecimiento de las estrategias y/o políticas de mejora.

No maleficencia: Este estudio no generó riesgo alguno para la muestra en estudio, al ser un estudio observacional no generará maleficencia alguna.

Justicia: Todos los participantes del estudio fueron tratados con el debido respeto, se protegerá las identidades personales (anonimato).

Autonomía: Cada participante fue libre de decidir su participación en el estudio, sin ejercer ningún tipo de presión sobre ellos.

Conductas responsables de investigación: Se tuvo en consideración la aplicación de las conductas responsables en investigación, tal es el caso de plagio.

Consentimiento informado: Antes de la aplicación de los instrumentos de medición, cada participante aceptó el consentimiento informado, cuyo formato se adjuntará en el Anexo 02 correspondiente.

IV. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1

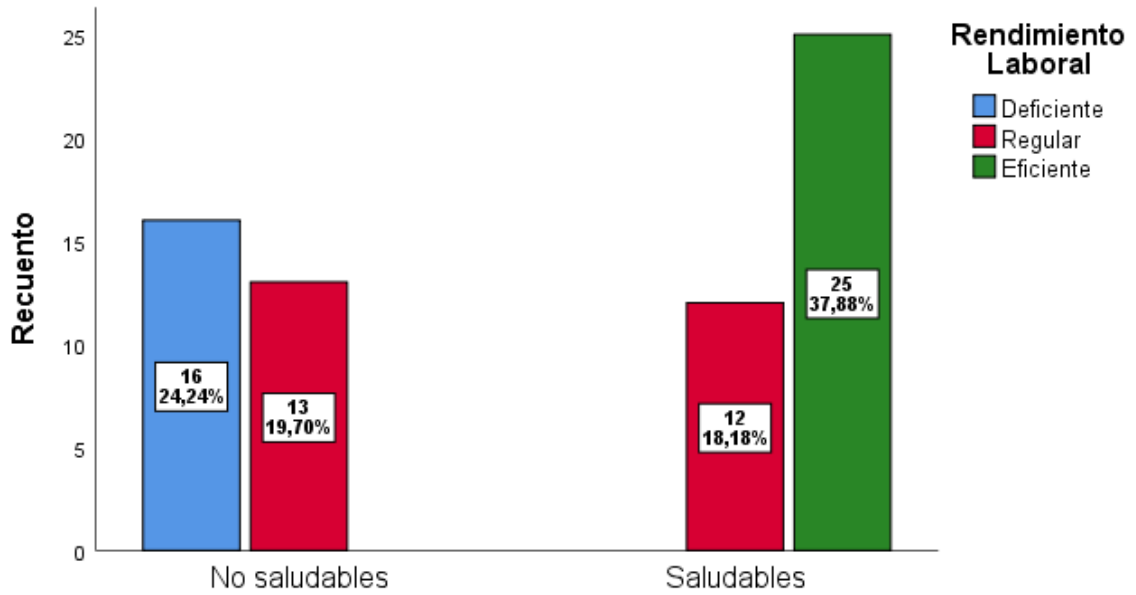
Percepción de las relaciones Interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

		Rendimiento Laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones interpersonales No saludables	Frecuencia	16	13	0	29
	Porcentaje	24,2%	19,7%	0,0%	43,9%
Relaciones interpersonales Saludables	Frecuencia	0	12	25	37
	Porcentaje	0,0%	18,2%	37,9%	56,1%
Total	Frecuencia	16	25	25	66
	% del total	24,2%	37,9%	37,9%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

En la tabla 5.1.1 respecto a las relaciones interpersonales Saludables de los profesionales de enfermería perciben un rendimiento laboral eficiente 25 (37,9%), mientras que las relaciones interpersonales No saludables muestran un rendimiento laboral deficiente 16 (24,2%), y rendimiento laboral regular 13 (19,7%). Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral; mientras más saludable se perciba las relaciones interpersonales mayor es el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería.

Gráfico 5.1.1



Relaciones interpersonales en profesionales de enfermería

Tabla 5.1.2

Percepción de las relaciones Interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

		Rendimiento laboral			Total
		Calidad laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones interpersonales No Saludable	Frecuencia	14	12	3	29
	Porcentaje	21,2%	18,2%	4,5%	43,9%
Relaciones interpersonales Saludable	Frecuencia	0	10	27	37
	Porcentaje	0,0%	15,2%	40,9%	56,1%
Total	Frecuencia	14	22	30	66
	% del total	21,2%	33,3%	45,5%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

En la tabla 5.1.2 respecto a las relaciones interpersonales y su relación con el rendimiento laboral en su dimensión Calidad laboral, muestra que el 27 (40.9%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben una eficiente calidad laboral en su servicio; mientras que el 14 (21,2%), con relaciones interpersonales No saludables perciben deficiente calidad laboral. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral; a mayor percepción de relaciones interpersonales saludables mayor es la calidad laboral.

Gráfico 5.1.2

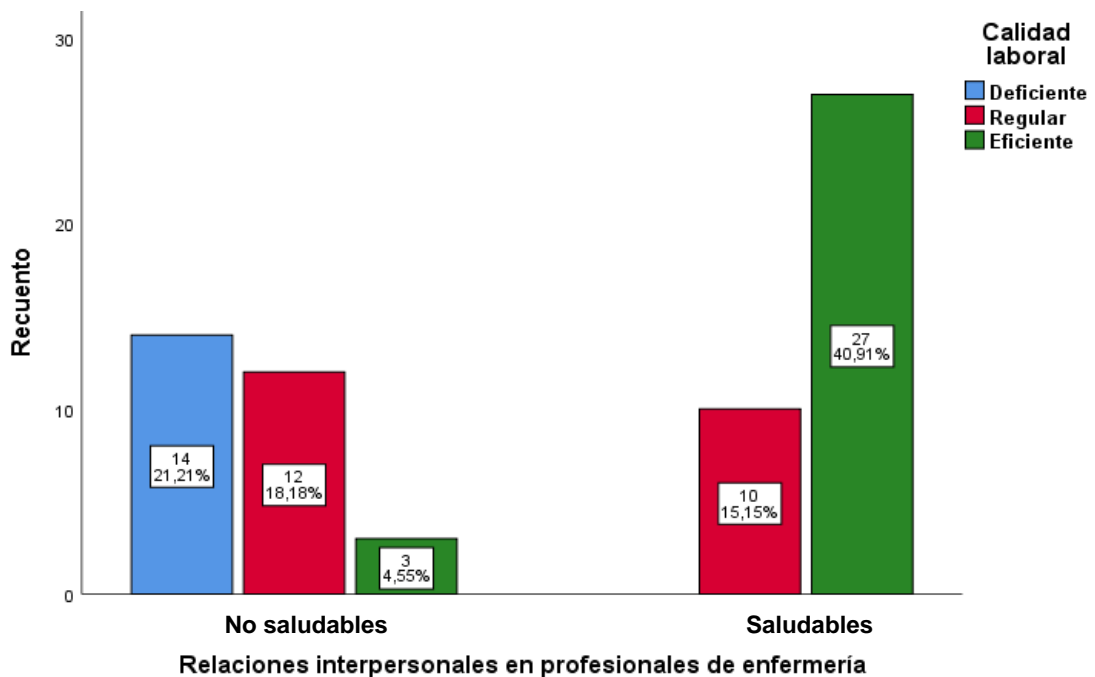


Tabla 5.1.3

Percepción de las relaciones Interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

		Rendimiento laboral			Total
		Trabajo en equipo			
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones	Frecuencia	9	13	7	29
interpersonales	Porcentaje	13,6%	19,7%	10,6%	43,9%
No Saludables					
Relaciones	Frecuencia	2	12	23	37
interpersonales	Porcentaje	3,0%	18,2%	34,8%	56,1%
Saludables					
	Frecuencia	11	25	30	66
Total	% del total	16,7%	37,9%	45,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5.1.3 respecto a las relaciones interpersonales y su relación con el rendimiento laboral en su dimensión Trabajo en equipo, muestra que el 34,8% (23) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben un eficiente trabajo en equipo en su servicio; mientras que el 19,7% (13) y 13,6% (9) con relaciones interpersonales No saludables perciben regular y deficiente trabajo en equipo respectivamente. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo, porque a mayor percepción de las relaciones interpersonales saludables se presenta eficiente trabajo en equipo en el quehacer diario de los profesionales de enfermería de la clínica.

Grafico 5.1.3

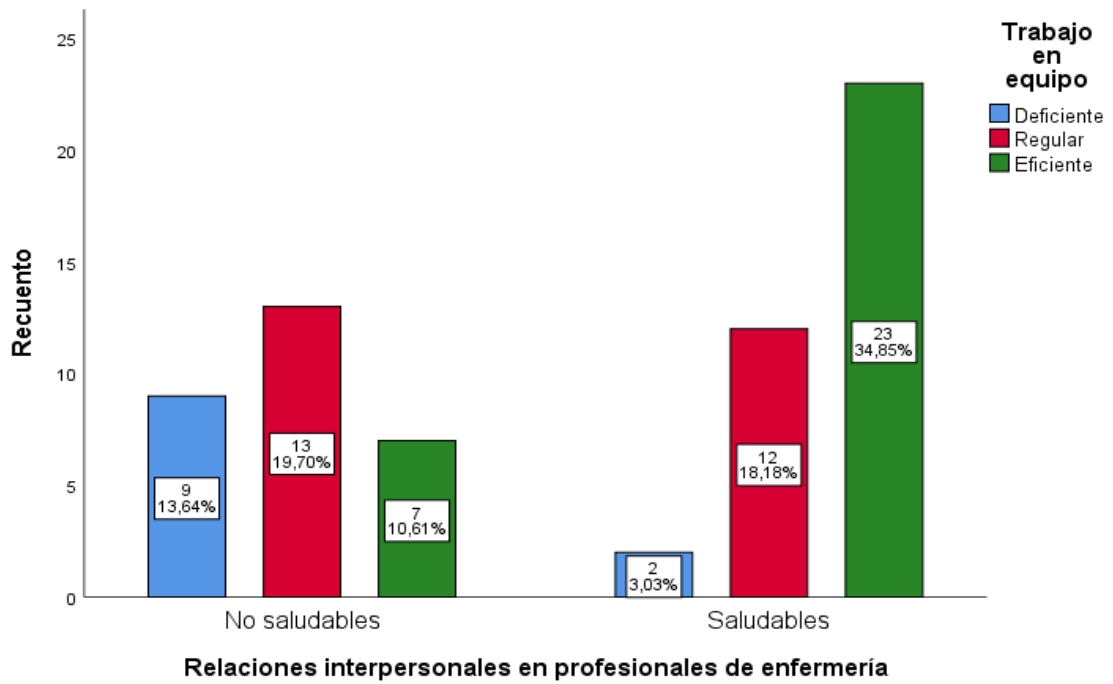


Tabla 5.1.4

Percepción de las relaciones Interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

		Rendimiento laboral			Total
		Eficacia laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones interpersonales No Saludables	Frecuencia	14	13	2	29
	Porcentaje	21,2%	19,7%	3,0%	43,9%
Relaciones interpersonales Saludables	Frecuencia	1	14	22	37
	Porcentaje	1,5%	21,2%	33,3%	56,1%
		Total			
	Frecuencia	15	27	24	66
	% del total	22,7%	40,9%	36,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: en la tabla 5.1.4 respecto a las relaciones interpersonales y su relación con el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral, muestra que el 22 (33,3%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben mayor eficacia laboral; por lo contrario los profesionales que presentan relaciones interpersonales No saludables perciben una menor eficacia laboral 14 (21,2%). Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral, porque a menor percepción de las relaciones interpersonales saludables, menor es la percepción de eficacia laboral.

Gráfico 5.1.4

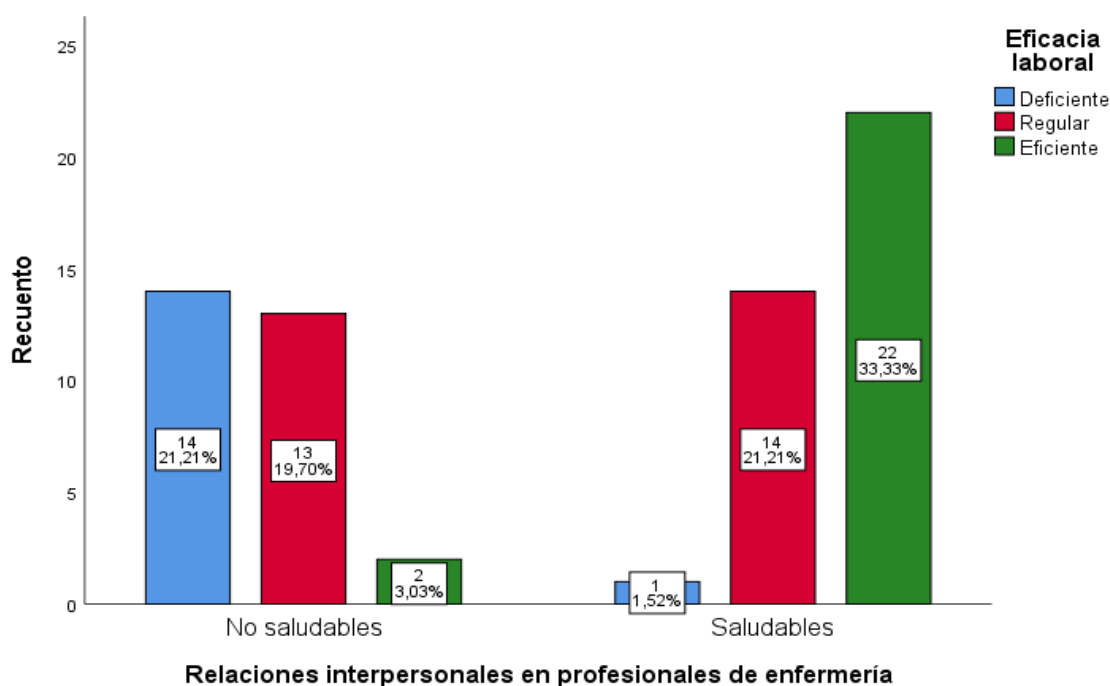


Tabla 5.1.5

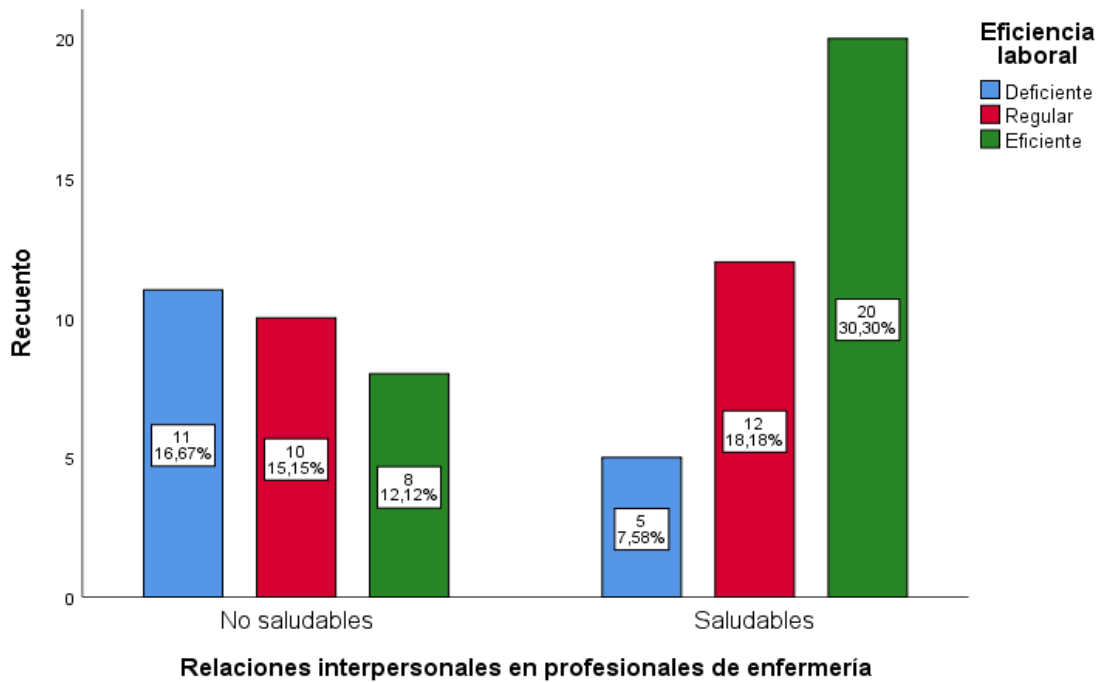
Percepción de las relaciones Interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

		Rendimiento laboral			Total
		Eficiencia laboral			
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones	Frecuencia	11	10	8	29
interpersonales	Porcentaje	16,7%	15,2%	12,1%	43,9%
No Saludables					
Relaciones	Frecuencia	5	12	20	37
interpersonales	Porcentaje	7,6%	18,2%	30,3%	56,1%
Saludables					
	Frecuencia	16	22	28	66
Total	% del total	24,2%	33,3%	42,4%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: en la tabla 5.1.5 respecto a las relaciones interpersonales y su relación con el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral, muestra que el 20 (30,3%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben una mayor eficiencia laboral; por lo contrario los profesionales que presentan relaciones interpersonales No saludables que perciben una menor eficiencia laboral 11 (16,7%). Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral, porque a menor percepción de las relaciones interpersonales saludables, menor es la percepción de eficiencia laboral.

Grafico 5.1.5



4.2. Resultados inferenciales

5.2.1 Hipótesis específica 1: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Paso 1: Formulación del sistema de hipótesis

H₀: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

H_i: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia

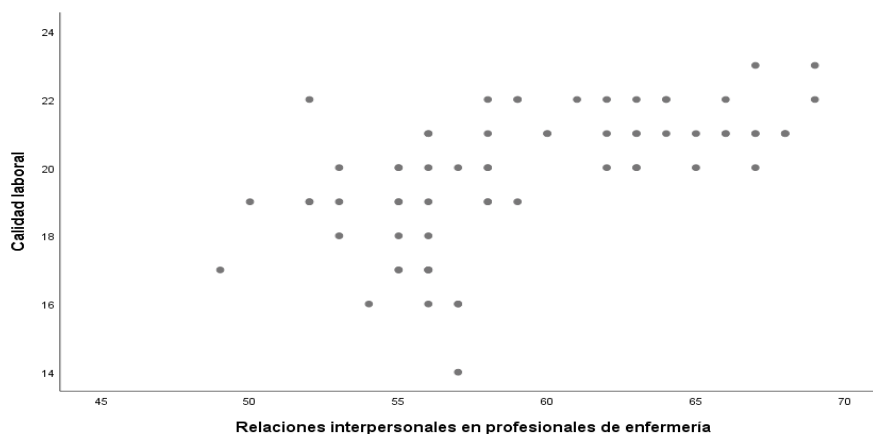
Nivel de significancia alfa $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso 3: Elección de la estadística de prueba: r de Pearson Rho de Spearman, para lo cual se desarrolla los proceso a), b) y c)

a) Diagrama de dispersión usando SPSS

Gráficos / Cuadro de diálogos antiguos / Dispersión de puntos / Dispersión simple / Definir / Añadir al eje X la variable 1 y al eje Y la variable 2 / Aceptar

Gráfico 5.2.1



En el gráfico 5.2.1 se observa que hay correlación positiva

b) Prueba de normalidad usando SPSS

Analizar / Estadísticos descriptivos / Explorar / Ingresar las dos variables / Gráficos / Clic en el cuadradito: Gráfico de normalidad con pruebas / Continuar / Aceptar.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,371	66	,000	,631	66	,000
Calidad laboral	,287	66	,000	,775	66	,000

Si p-valor ≤ 0.05, no es normal (No paramétrico: Rho de Spearman)

Si p-valor > 0.05, es normal (Paramétrico: r de Pearson)

El p - valor para la variable relaciones interpersonales es 0.000, por Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, y el p-valor para la dimensión calidad laboral es 0.000, por lo que la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman).

c) Cálculo de la correlación con SPSS

Analizar / Correlacionar / Bivariada / Añadir las variables las dos variables en estudio / Seleccionar Pearson o Spearman / Aceptar

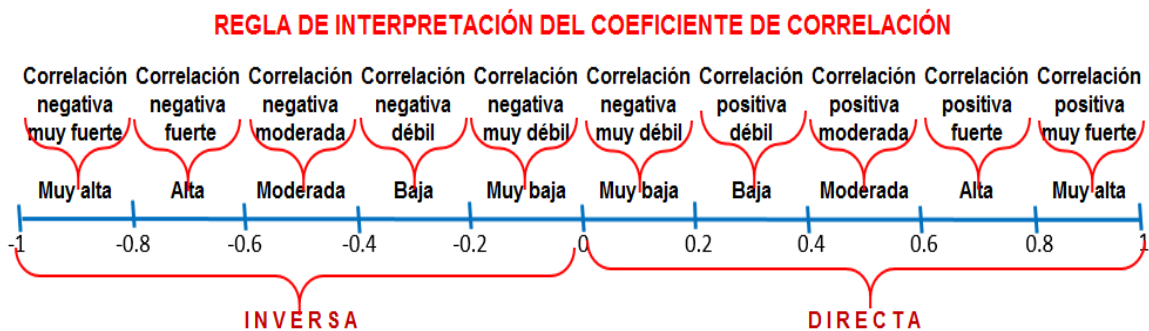
			Relaciones interpersonales	Calidad laboral
<i>Rho</i> de <i>Spearman</i>	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Calidad laboral	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

Paso 4: Lectura del p valor, el p-valor es 0.000

Paso 5: Toma de decisiones

Como p- valor es ≤ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Rho de Spearman = 0.702, por lo que existe relación positiva fuerte de acuerdo a la tabla de interpretación que se adjunta, entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.



5.2.2 Hipótesis específica 2: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Paso 1: Formulación del sistema de hipótesis

H₀: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

H_i: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia alfa $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso 3: Elección de la estadística de prueba: r de Pearson Rho de Spearman, para lo cual se desarrolla los proceso a), b) y c)

d) Diagrama de dispersión usando SPSS

Gráficos / Cuadro de diálogos antiguos / Dispersión de puntos / Dispersión simple / Definir / Añadir al eje X la variable 1 y al eje Y la variable 2 / Aceptar

Tabla 5.2.2



En el gráfico 5.2.2 se observa que hay correlación positiva

e) Prueba de normalidad usando SPSS

Analizar / Estadísticos descriptivos / Explorar / Ingresar las dos variables / Gráficos / Clic en el cuadrado: Gráfico de normalidad con pruebas / Continuar / Aceptar.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,371	66	,000	,631	66	,000
Trabajo en equipo	,287	66	,000	,776	66	,000

Si p-valor ≤ 0.05, no es normal (No paramétrico: Rho de Spearman)

Si p-valor > 0.05, es normal (Paramétrico: r de Pearson)

El p-valor para la variable relaciones interpersonales es 0.000, por Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, y el p-valor para la dimensión trabajo en equipo es 0.000, por lo que la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman).

f) Cálculo de la correlación con SPSS

Analizar / Correlacionar / Bivariada / Añadir las variables las dos variables en estudio / Seleccionar Pearson o Spearman / Aceptar

			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo
<i>Rho de Spearman</i>	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

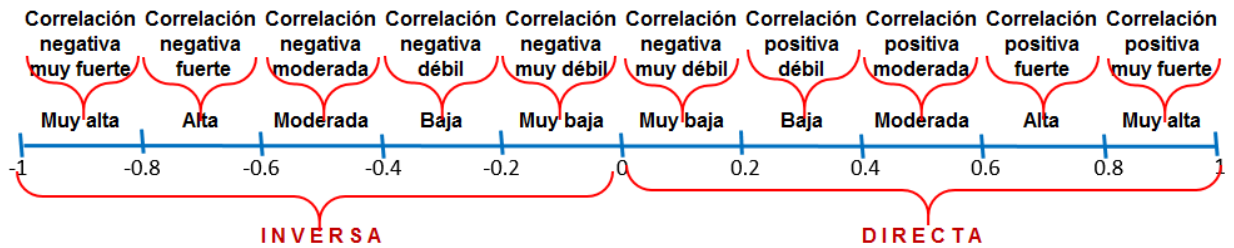
Paso 4: Lectura del p valor, el p-valor es 0.000

Paso 5: Toma de decisiones

Como p-valor es ≤ 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Rho de Spearman = 0.427, por lo que existe relación positiva moderada de acuerdo a la tabla de interpretación que se adjunta, entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN



5.2.3 Hipótesis específica 3: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Paso 1: Formulación del sistema de hipótesis

H₀: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

H_i: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia

Nivel de significancia alfa $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso 3: Elección de la estadística de prueba: r de Pearson Rho de Spearman, para lo cual se desarrolla los proceso a), b) y c)

g) Diagrama de dispersión usando SPSS

Gráficos / Cuadro de diálogos antiguos / Dispersión de puntos / Dispersión simple / Definir / Añadir al eje X la variable 1 y al eje Y la variable 2 / Aceptar

Tabla 5.2.3



En el gráfico 5.2.3 se observa que hay correlación positiva.

h) Prueba de normalidad usando SPSS

Analizar / Estadísticos descriptivos / Explorar / Ingresar las dos variables / Gráficos / Clic en el cuadradito: Gráfico de normalidad con pruebas / Continuar / Aceptar.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,371	66	,000	,631	66	,000
Eficacia laboral	,235	66	,000	,801	66	,000

Si p-valor ≤ 0.05, no es normal (No paramétrico: Rho de Spearman)

Si p-valor > 0.05, es normal (Paramétrico: r de Pearson)

El p-valor para la variable relaciones interpersonales es 0.000, por Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, y el p-valor para la dimensión eficacia laboral es 0.000, por lo que la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman).

i) Cálculo de la correlación con SPSS

Analizar / Correlacionar / Bivariada / Añadir las variables las dos variables en estudio / Seleccionar Pearson o Spearman / Aceptar

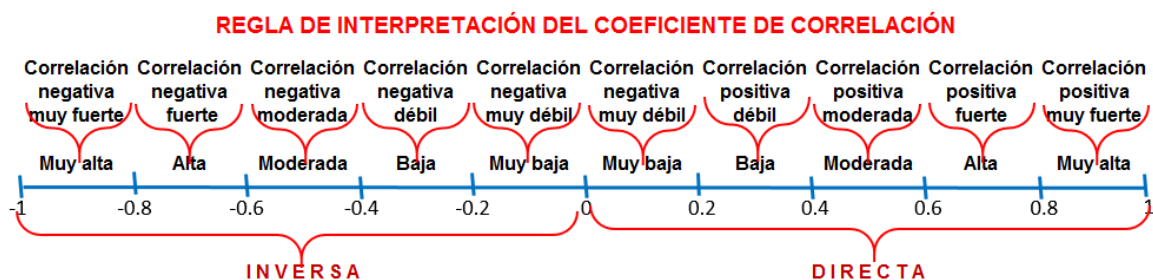
			Relaciones interpersonales	Eficacia laboral
<i>Rho</i>	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
<i>Spearman</i>		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

Paso 4: Lectura del p valor, el p-valor es 0.000

Paso 5: Toma de decisiones

Como p- valor es ≤ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Rho de Spearman = 0.641, por lo que existe relación positiva alta de acuerdo a la tabla de interpretación que se adjunta, entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.



5.2.4 Hipótesis específica 4: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado

Paso 1: Formulación del sistema de hipótesis

H₀: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

H_i: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado

Paso 2: Establecer el nivel de significancia

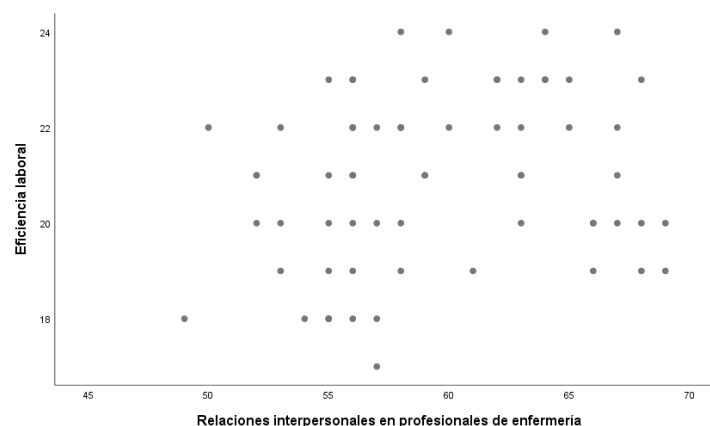
Nivel de significancia alfa $\alpha = 5\% = 0,05$

Paso 3: Elección de la estadística de prueba: r de Pearson Rho de Spearman, para lo cual se desarrolla los proceso a), b) y c)

j) Diagrama de dispersión usando SPSS

Gráficos / Cuadro de diálogos antiguos / Dispersión de puntos / Dispersión simple / Definir / Añadir al eje X la variable 1 y al eje Y la variable 2 / Aceptar

Tabla 5.2.4



En el gráfico 5.2.4 se observa que hay correlación positiva.

k) Prueba de normalidad usando SPSS

Analizar / Estadísticos descriptivos / Explorar / Ingresar las dos variables / Gráficos / Clic en el cuadrado: Gráfico de normalidad con pruebas / Continuar / Aceptar.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,371	66	,000	,631	66	,000
Eficiencia laboral	,270	66	,000	,783	66	,000

Si p-valor ≤ 0.05, no es normal (No paramétrico: Rho de Spearman)

Si p-valor > 0.05, es normal (Paramétrico: r de Pearson)

El p-valor para la variable relaciones interpersonales es 0.000, por Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, y el p-valor para la dimensión eficiencia laboral es 0.000, por lo que la prueba es no paramétrica (Rho de Spearman).

l) Cálculo de la correlación con SPSS

Analizar / Correlacionar / Bivariada / Añadir las variables las dos variables en estudio / Seleccionar Pearson o Spearman / Aceptar

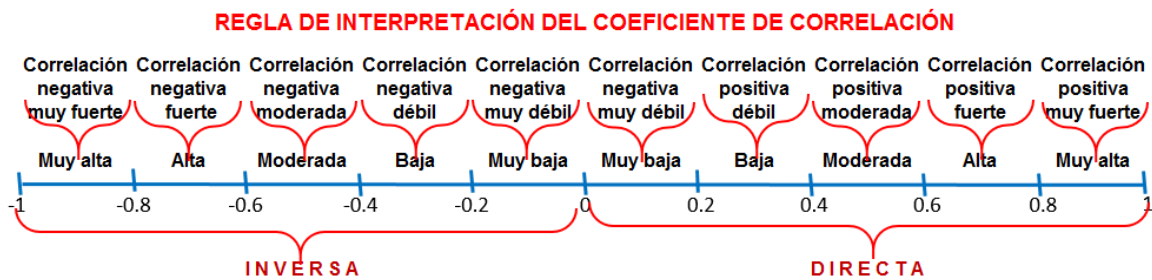
			Relaciones interpersonales	Eficiencia laboral
<i>Rho de Spearman</i>	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,314*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	66	66
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,314*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	66	66

Paso 4: Lectura del p valor, el p-valor es 0.000

Paso 5: Toma de decisiones

Como p- valor es ≤ 0.05 , se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Rho de Spearman = 0.314, por lo que existe relación positiva baja de acuerdo a la tabla de interpretación que se adjunta, entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.



5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo a la naturaleza del problema y la hipótesis.

5.3.1 Tabla global de relaciones interpersonales

Tabla 5.3.1

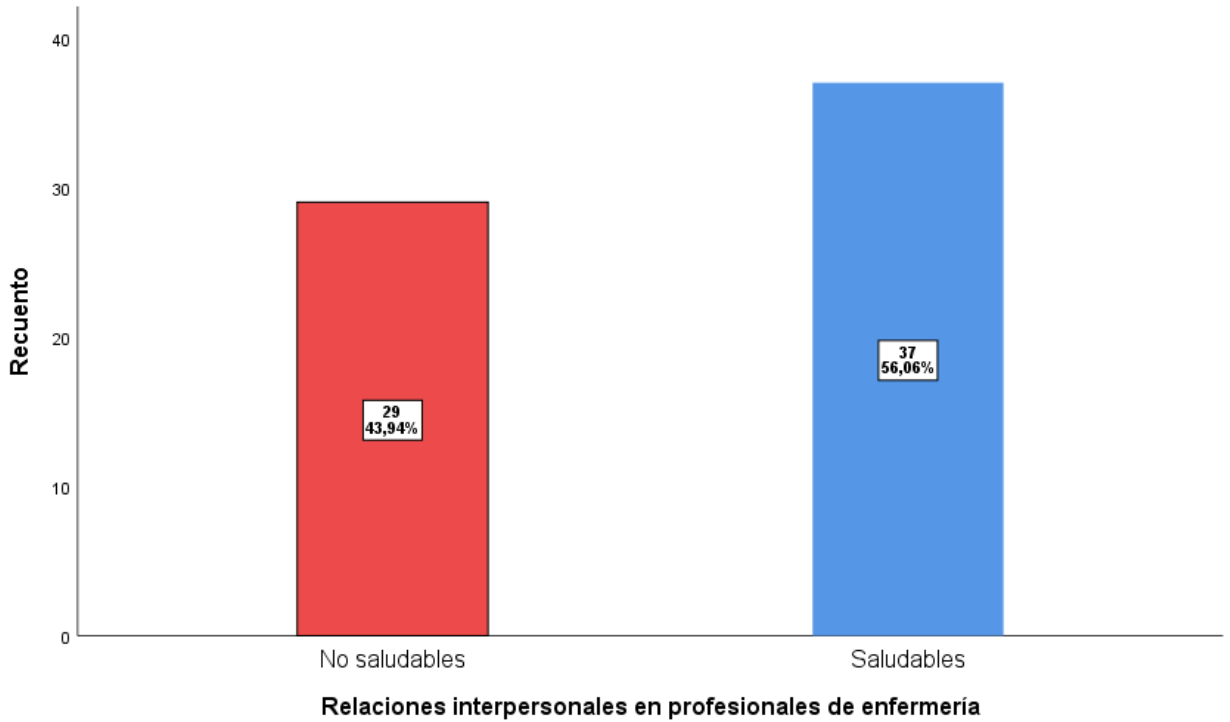
Percepción de las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
No saludables	29	43,9
Saludables	37	56,1
Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5.3.1 respecto a las relaciones interpersonales total en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Javier Prado, se observa que presentan Relaciones interpersonales saludables 37 (56,1%); y solo el 29 (43,9%) presentan relaciones interpersonales no saludables.

Gráfico 5.3.1



5.3.2 Tabla global de rendimiento laboral

Tabla 5.3.2

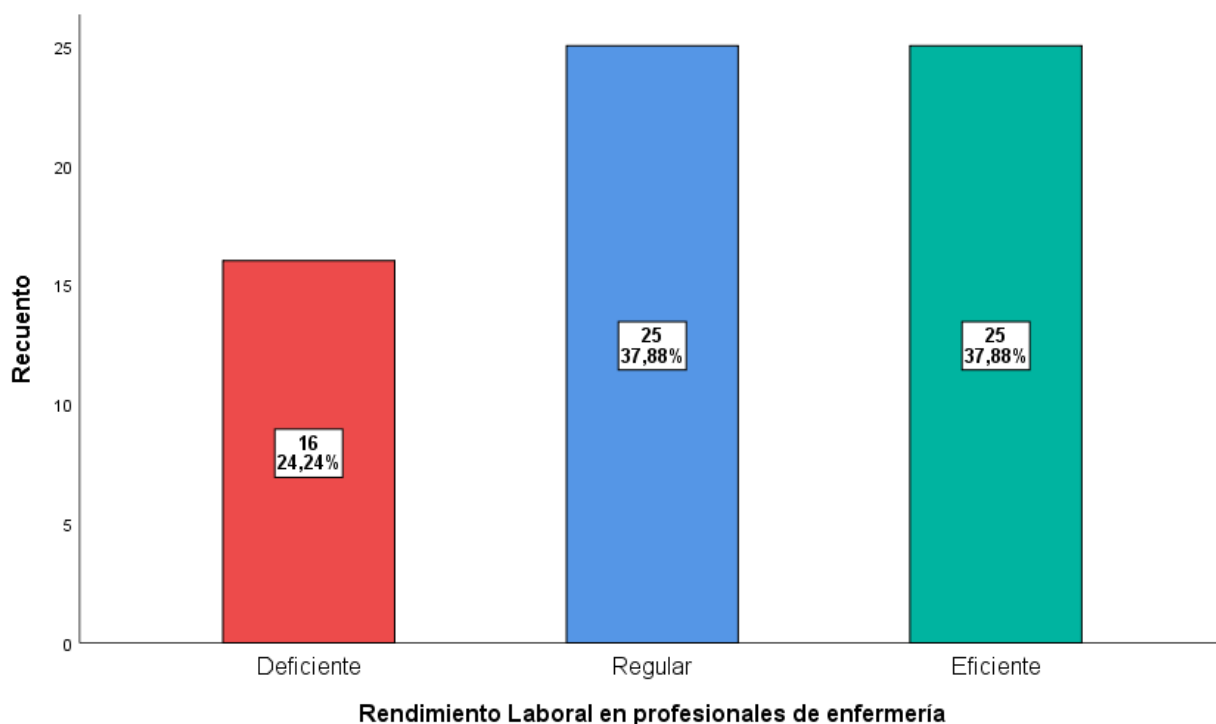
Percepción del rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.

Rendimiento laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	24,2
Regular	25	37,9
Eficiente	25	37,9
Total	66	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 5.3.2, respecto al Rendimiento laboral total en los profesionales de enfermería que laboran en la clínica Javier Prado, perciben un Rendimiento laboral eficiente 25 (37,9%); mientras que el 16 (24,2%) perciben rendimiento laboral deficiente.

Gráfico 5.3.2



5.3.3 Resultados sociodemográficos

TABLA 5.3.3

Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado.

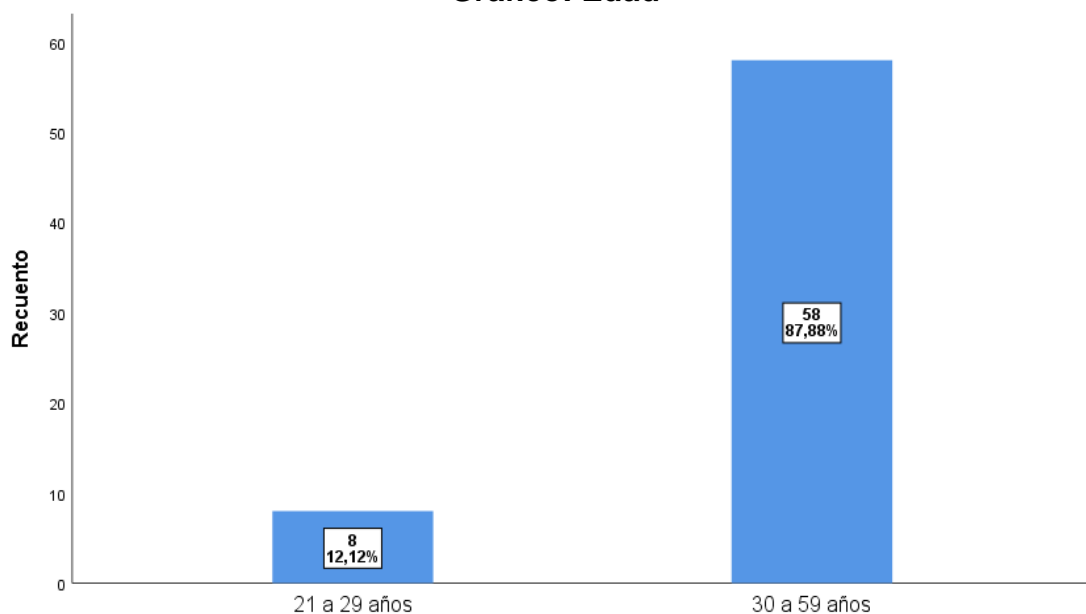
<i>n=66</i>		
Ítems	N°	%
Edad		
	<i>f</i>	%
De 21-29 años	8	12.1
De 30-59 años	58	87.9
Sexo		
Masculino	5	7.6
Femenino	61	92.4
Estado civil		
soltera(o)	34	51,5
casada(o)	17	25,8
divorciada(o)	1	1,5
Conviviente	14	21,2

n=66		
Ítems	N°	%
Tiempo que labora		
<i>f</i>	<i>f</i>	%
De 1 a 3 años	38	57,6
De 4 a 7 años	22	33,3
Mayor de 8 años	6	9,1
Servicio en que labora		
Emergencia	15	22,7
Hospitalización	20	30,3
Sala de operaciones	10	15,2
Unidad de cuidado intensivos	8	12,1
Recuperación	9	13,6
Neonatología	4	6,1
Categoría profesional		
Titulado y colegiado	31	47,0
Especialista	24	36,4
Magister	2	3,0
Magister y especialista	9	13,6
Percepción de salud		
Muy bueno	33	50,0
Bueno	27	40,9
Regular	6	9,1
Enfermedad		
Si	4	6,1
No	62	93,9
Importancia de las relaciones		
Si	66	100,0
No	0	0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

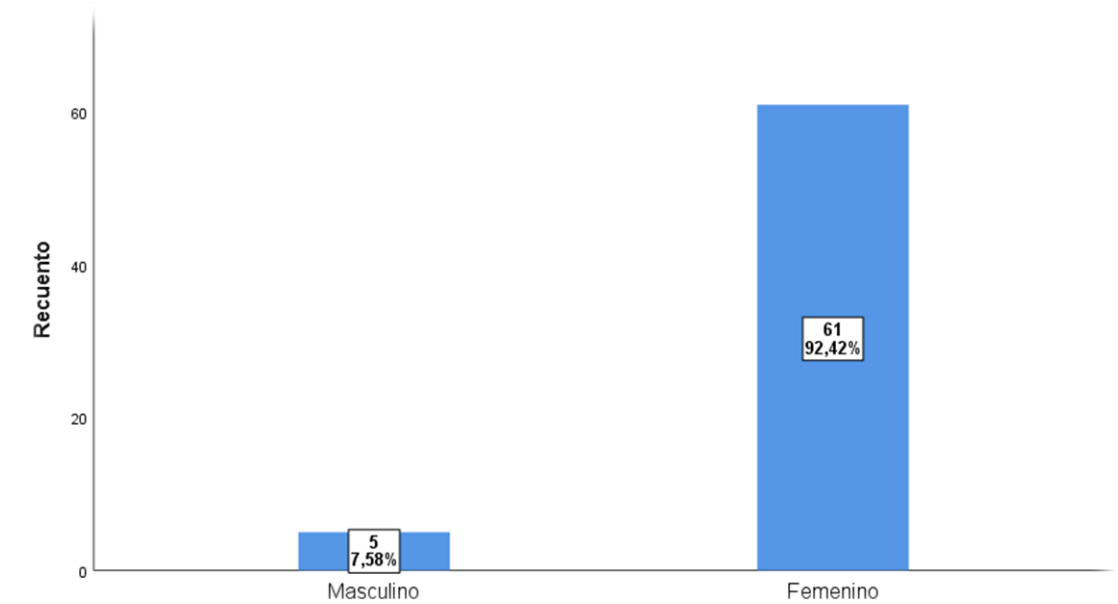
Interpretación: En la tabla 5.3.3 se refleja que el 58 (87,9%) de los profesionales de enfermería tienen entre 39 y 59 años, el 8 (12%) tienen entre 21 y 29 años. El 61 (92.4%) de los profesionales de enfermería son de sexo femenino. Podemos observar que el 34 (51,2%) de los profesionales de enfermería son de estado civil soltero y en menor cantidad el 1(1,5 %) es divorciado. En cuanto al tiempo de labor el 38 (57,6 %) tiene entre 1 y 3 años de labor en la clínica, mientras que el 6 (9,1%) tiene más de 8 años laborando en el establecimiento. Respecto al servicio donde laboran 20 (30.3%) de los profesionales de enfermería laboran en el servicio de hospitalización y el menor porcentaje es 4 (6,1%) que laboran en neonatología. En la categoría profesional de los enfermeros 31(47%) sólo son titulados seguidos por el 24 (36,4 %) que son especialistas. Los profesionales de enfermería tienen muy buena percepción de su estado de salud con un 33 (50%) El 62 (93,9%) refieren no tener enfermedades diagnosticadas. Sobre el conocimiento acerca de relaciones interpersonales el 66 (100%) de los profesionales de enfermería refiere tenerlo.

Gráfico: Edad



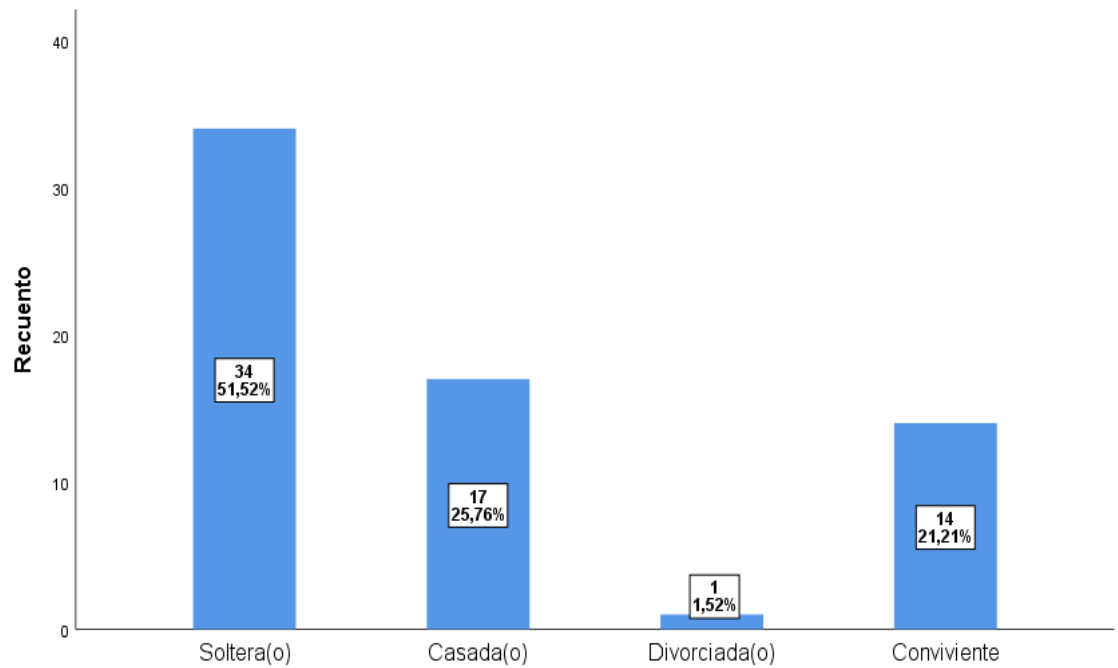
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico: Sexo



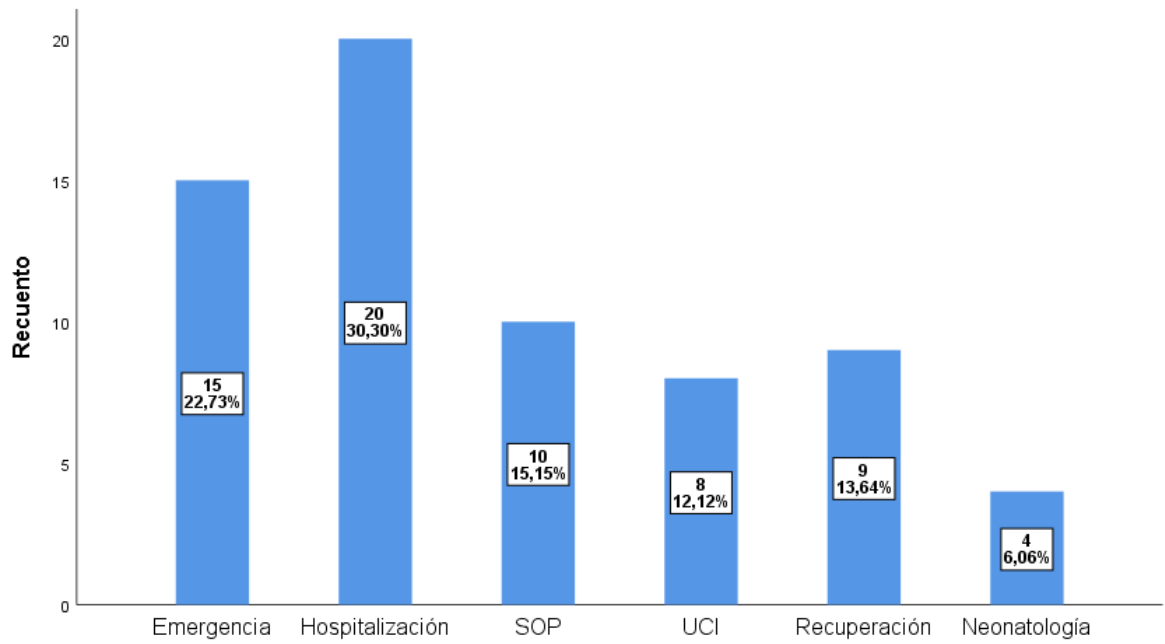
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico: Estado Civil



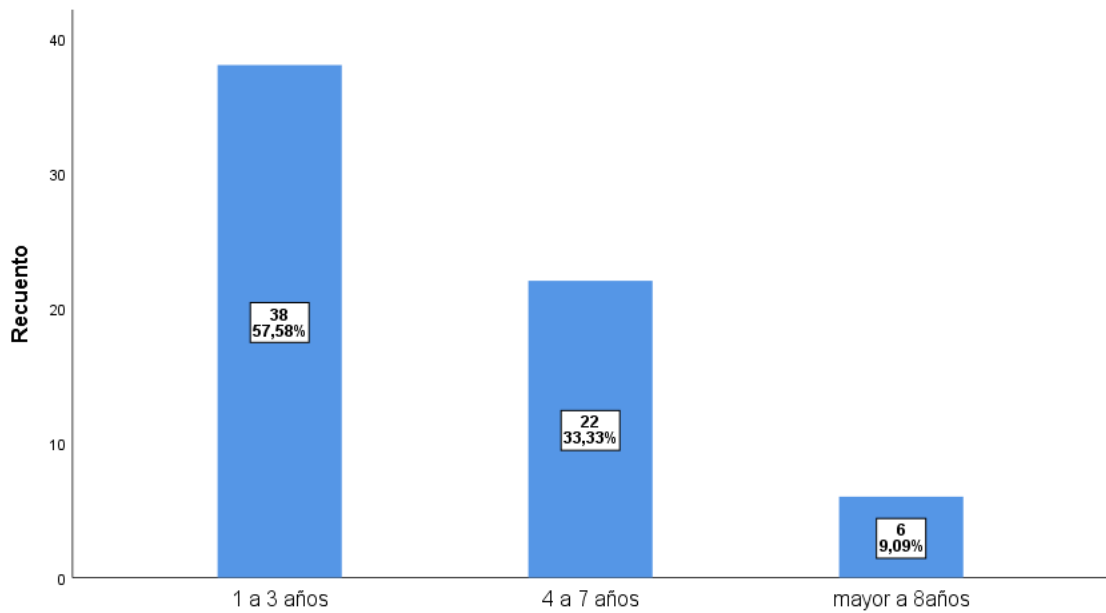
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico: Servicios donde laboran



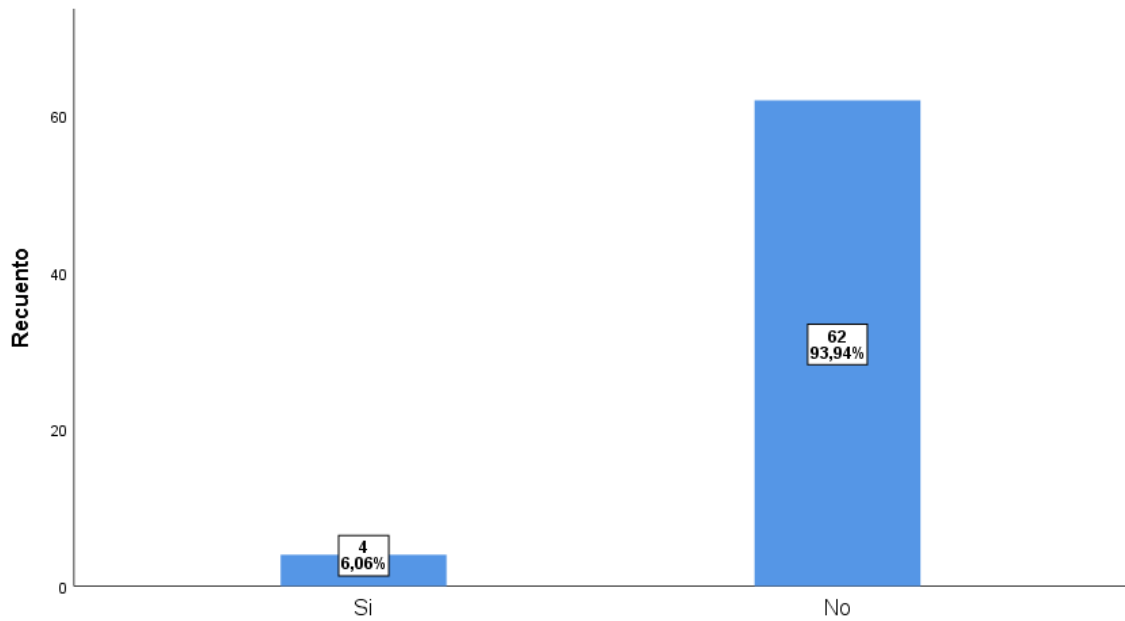
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico: Tiempo de labor en la clínica



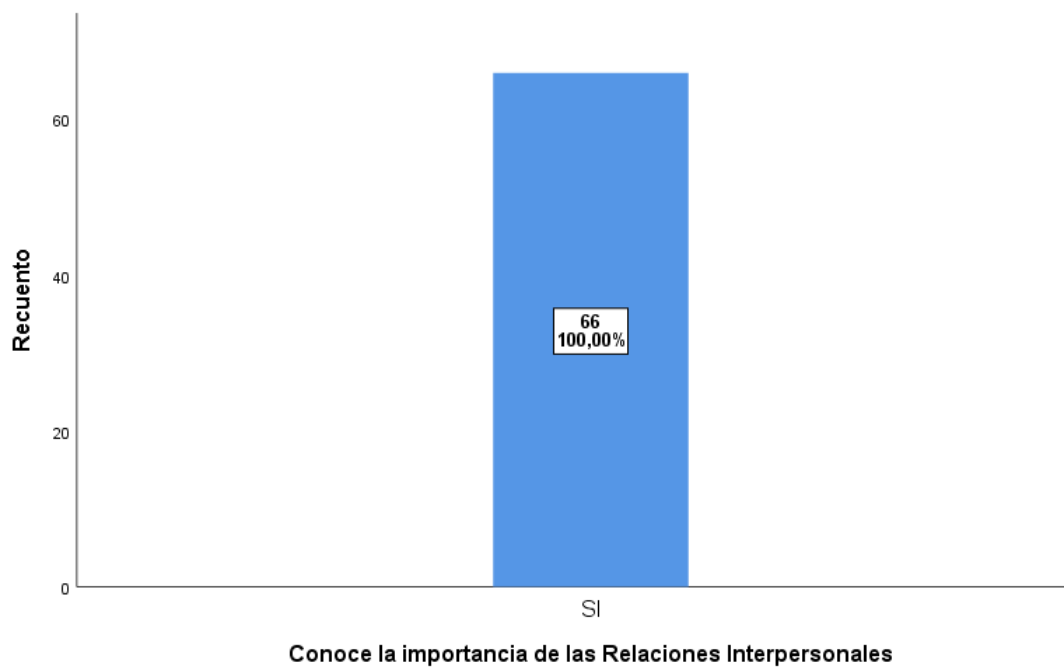
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico: Enfermedad con diagnóstico



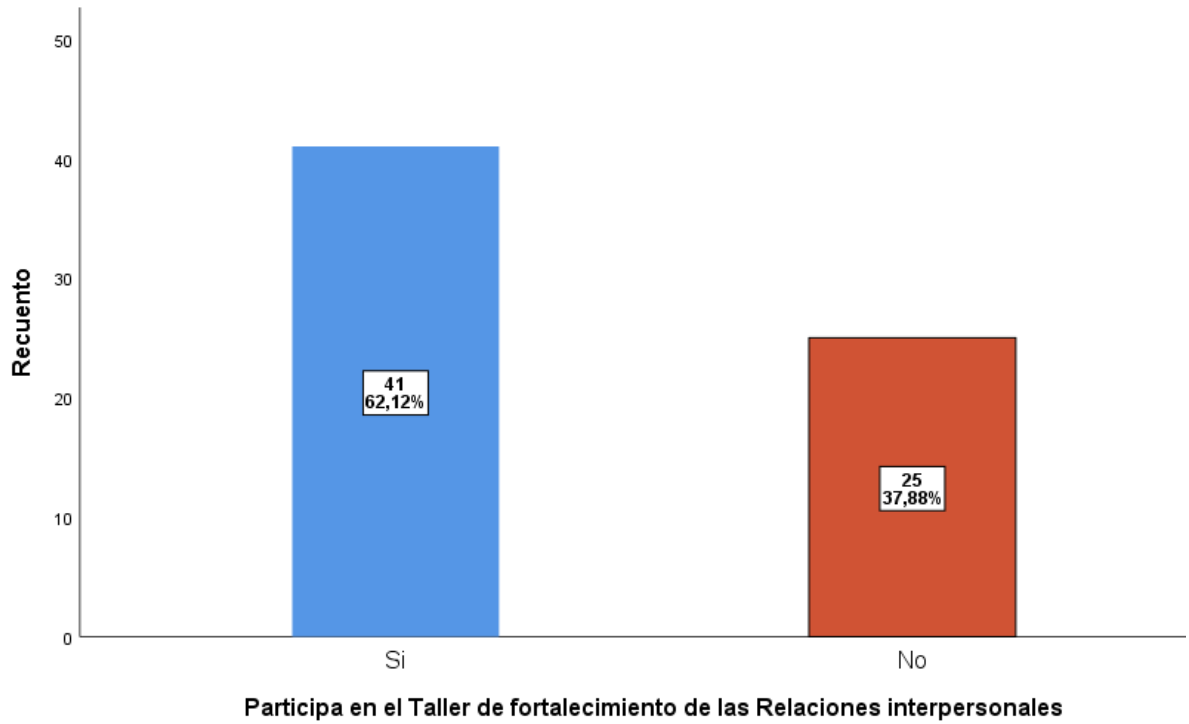
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico: Importancia de las relaciones interpersonales



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico: Participación en talleres de relaciones interpersonales



V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

En la presente investigación se estudió la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023.

En los cruces de resultados, respecto a las relaciones interpersonales saludables de los profesionales de enfermería perciben un rendimiento laboral eficiente 25 (37,9%), mientras que las relaciones interpersonales no saludables muestran un rendimiento laboral deficiente 16 (24,2%), y rendimiento laboral regular 13 (19,7%)

La contrastación de la hipótesis se encuentra en el punto 5.2.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Dentro de los resultados descriptivos presentamos relaciones interpersonales, donde el 56,1% (37) fueron saludables en comparación con el 43,9% (29) que fueron no saludables. En lo que concierne al rendimiento laboral, el 37,9 % (25) fue eficiente y regular respectivamente, finalmente el 24,2% (16) fue deficiente. La investigación demuestra que existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral; mientras más saludables se perciba las relaciones interpersonales mayor es el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería, en resultados inferenciales se observa que el coeficiente de correlación entre las Relaciones interpersonales y rendimiento laboral que perciben los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, es de 0.784; es decir correlación directa positiva alta.

Las relaciones interpersonales son las interacciones que tenemos entre dos o más personas, el intercambio de información teniendo como base la comunicación; estas son fundamentales de nuestra vida en sociedad, aprender a interrelacionarnos con los demás respetando los derechos y aceptándonos tal y como somos, son condiciones esenciales para tener relaciones interpersonales saludables (32). De la misma forma el rendimiento laboral es el conjunto de

acciones y actitudes por parte de los miembros de una organización que se realizan de manera eficiente y eficaz para lograr metas comunes (41).

En los resultados similares se encontraron a Junco en el 2020, donde evidenció que las relaciones interpersonales, estadísticamente estuvieron por encima de su valor medio, es decir 3 puntos; con respecto al desempeño laboral, determinó un valor por debajo del medio, lo que inferimos como investigadoras, que el valor cuantitativo fue de 1.6 puntos; donde concluyó que existe una relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral con una correlación de Pearson de 0.856 (16). También Muhammad K en el 2018 encontraron la existencia de relación positiva significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral (r ($df = 136$) = .328, $p < .05$) (19). De la misma forma Rivas en el 2018 estableció el nivel de las relaciones interpersonales como favorable con el 53% y el 47% entre los rangos poco favorable y desfavorable; en cuanto al rendimiento laboral, fue satisfactorio el 93% en comparación al 7% como insatisfactorio; concluyó al igual que nuestro estudio, que si existe relación significativa directa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral con una correlación de Pearson de 0,544 y valor P (Sig.= 0.002 < 0.01) (20). Igualmente, Aguilar en el 2019, en relación al rendimiento laboral sostuvo que fue adecuado del 73.3% a pesar de utilizar baremos distintos, concluye que existe relación directa significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral ($Rho=0.837$), la dimensión trabajo en equipo y las relaciones interpersonales ($Rho=0.850$) (23). En la misma línea, Fernández en el 2022 considera que existe relación directa positiva entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral entre los trabajadores con un Rho de Spearman =0.701 (25).

Contrariamente en los resultados que difieren a nuestro estudio encontramos a Aguilar en el 2019, quien evidenció a pesar de utilizar baremos distintos, pero en el aspecto negativo que los profesionales de enfermería sostenían malas relaciones interpersonales del 61.7 % y los regulares con el 23.3% (23). Finalmente, Fernández en el 2022, percibió que el 41,67 % mantenían relaciones interpersonales deficientes y el 38.89% con buenas relaciones interpersonales; y en cuanto al rendimiento laboral, el 44.44% percibe rendimiento laboral

deficiente, mientras que el 33.33% considera un nivel bueno de rendimiento laboral.

Como modelo teórico para el presente estudio se aplicó la teoría de las relaciones Interpersonales de Hildegar Peplau, quien explica el proceso de la relación enfermera-paciente el cual debe basarse en una relación interpersonal, significativa y terapéutica; considerando experiencias psicobiológicas este modelo permite reforzar las relaciones interpersonales, lo cual mejora la calidad de la atención de enfermería. En este aspecto el Minsa en el ámbito laboral de la salud; potenciar las relaciones interpersonales significa que se posibilite un trabajo en equipo, a partir del liderazgo efectivo del jefe. Este clima favorable influye positivamente la relación entre los profesionales de enfermería y sus pacientes; pero en este caso enfatizamos las relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería (28). También se consideró la teoría de rendimiento laboral en enfermería, que para Campbell (29), el rendimiento laboral son las acciones y conductas relevantes para cumplir las metas de una organización, de esta manera el trabajador demuestra sus competencias las cuales pueden ser evaluadas en función del nivel de habilidades de cada individuo.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Por ser un estudio no experimental no se ha transgredido los derechos humanos de las personas, ya que, en las encuestas elaboradas, la muestra permaneció en anonimato. También, la presente investigación no entró en infidencia de los datos ajenos a los pedidos en la encuesta, por lo que no entra en conflicto con la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su modificatoria, la Ley N° 28496.

VI. CONCLUSIONES

1. En el estudio se evidenció una relación significativa entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en su dimensión Calidad laboral, mostrando que el 27 (40.9%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben una

eficiente calidad laboral en su servicio; mientras que el 14 (21,2%), con relaciones interpersonales No saludables perciben deficiente calidad laboral. Por lo cual, a mayor percepción de las relaciones interpersonales saludables se presenta eficiente calidad laboral (Rho: 0.702).

2. En el estudio se evidenció una relación significativa moderada entre relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en su dimensión Trabajo en equipo, mostrando que el 23 (34,8%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben un eficiente trabajo en equipo en su servicio; mientras que el 13 (19,7%) y 9 (13,6%) con relaciones interpersonales No saludables perciben regular y deficiente trabajo en equipo respectivamente. Por lo cual, a mayor percepción de las relaciones interpersonales saludables se presenta eficiente trabajo en equipo (Rho: 0.427).
3. En el estudio se evidenció una relación significativa entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral, muestra que el 22 (33,3%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben mayor eficacia laboral; por lo contrario, los profesionales que presentan relaciones interpersonales No saludables perciben una menor eficacia laboral 14 (21,2%). Por consiguiente, a menor percepción de las relaciones interpersonales saludables, menor es la percepción de eficacia laboral (Rho: 0.641).
4. En el estudio se evidenció una relación significativa baja entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral, muestra que el 20 (30,3%) de los profesionales de enfermería con relaciones interpersonales saludables perciben una mayor eficiencia laboral; por lo contrario, los profesionales que presentan relaciones interpersonales No saludables que perciben una menor eficiencia laboral 11 (16,7%). Por lo cual, a menor percepción de las relaciones interpersonales saludables, menor es la percepción de eficiencia laboral (Rho: 0.314).

VII. RECOMENDACIONES

1. Supervisar las relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería de la clínica Javier Prado, de forma periódica con la finalidad de mejorar y mantener un ambiente apropiado y productivo.
2. Sugerir a los directivos de la clínica Javier Prado, medios apropiados para una mejor comunicación en el profesional de enfermería, proponiendo estrategias o condiciones óptimas para mejorar las relaciones interpersonales.
3. Realizar reuniones quincenales o mensuales para tratar los logros y fracasos del servicio para mantener una comunicación con directivos y colaboradores de manera abierta a fin de establecer, objetivos claros, concretos y factibles.
4. Establecer metas individuales, por equipo o por departamento que podrán ser propuestas de manera democrática, metas se deberán establecer en tiempos límites, para el reconocimiento o fracaso, que tengan parámetros de medición.
5. Propiciar un ambiente de relaciones armoniosas entre directivos y profesional de enfermería para la delegación de tareas o trabajo óptimo eficiente en aquellas que muestren iniciativa o tengan una capacitación profesional superior.
6. Mantener actualizado al personal de salud en materia de clima laboral y relaciones interpersonales, mediante capacitaciones continuas, promoviendo la cultura de armonía y trabajo en equipo.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Cívicos, A. y Hernández, M. Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de Revista Educación 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082, 2009 p.165 la investigación en trabajo social. Revista Acciones e investigaciones sociales, 23, 25-55. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264596>
2. Gil PS. Población de estudio y muestra Población de estudio. 2011; P.13. Disponible en: http://udocente.sespa.princast.es/documentos/memorias/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion&muestra.pdf
3. Rivera Porras DA, et al. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios.39 (16): p. 17. Disponible en: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. Panduro Relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en enfermeros de centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia 2018. P.2 Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones_PanduroRuiz_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Isabel Y, et al. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017. 2018; 110. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24456/L%c3%b3pez_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Reyna Aguilar G, et-al relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del hospital dos de mayo [internet]. Repositorio institucional – UNAC 2017.p.12 Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2664>.

7. Comunicación personal de Alexandra Robles, Lima, 2021. Disponible en: <https://repositorio.isil.pe/handle/123456789/235>.
8. Panduro P. Shuhuan L. relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en enfermeros de centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia 2018. p.2 disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones_PanduroRuiz_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
9. Panduro P. Shuhuan L. relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en enfermeros de centro quirúrgico del hospital Cayetano Heredia 2018. p.3 Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3972/Relaciones_PanduroRuiz_Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Paola E. Tipo de relaciones interpersonales que se dan entre las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos HNERM junio-setiembre 2003.P.13 Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11996/Echandia_mp.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
11. Arboleda G. et.al. Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. Rev. Gerenc. Polit. Salud, [Internet] 2018 [consultado 2022 may 15]. 17 (35). p. 222, Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/24410>
12. Daniela B, Flavia P. factores que influyen en el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. Universidad Nacional de Cuyo. 2011 p.4. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf
13. Naranjo Y, Rodriguez et, al. Cubana Enfermería vol.32 no.4 Ciudad de la Habana oct.-dic. 2016: Reflexiones conceptuales sobre algunas teorías de enfermería y su validez en la práctica cubana. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=si_arttext&pid=S0864-

[03192016000400021#:~:text=El%20modelo%20de%20Hildegard%20E, los%20grados%20de%20la%20experiencia](#)

14. Baltazar-Gómez DY, Rosas-González E, García-Rodríguez I, Ibarra-Gutiérrez MJ, Pirez - Lindoro MÁ. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. SANUS [Internet]. 2022; 7:e295. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
15. Junco J. SM. Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital general IESS Babahoyo, 2020. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>
16. Pereira T, Bezerra MR, Barros M. RELAÇÕES INTERPESSOAIS DA EQUIPE DE ENFERMAGEM NO AMBIENTE DE TRABALHO. DeCFoco [Internet]. 2019 [citado el 22 de julio de 2023];3(1):65–81. Disponible en: <https://revistas.uninorteac.com.br/index.php/DeCienciaemFoco0/article/view/271>
17. Dyrbye, L.N., Shanafelt, T.D., Johnson, P.O. et al. A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. BMC Nurs 18, 57 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
18. Muhammad, K., Toryila, AE4. S., & Saanyol, D. B. The role of interpersonal relationship on job performance among employees of Gboko Local Government Area of Benue State, Nigeria. International Journal of Social Sciences and Management Research, 2018. vol 4(5), p.67-74. Disponible en: <https://www.iiardjournals.org/get/IJSSMR/VOL.%204%20NO.%205%202018/THE%20ROLE%20OF%20INTERPERSONAL.pdf>
19. Rivas L MG. Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018. Universidad César Vallejo. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43256/Rivas_LMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Colqui Ticia A. Calidad de atención y rendimiento laboral del personal asistencial de un centro de salud en Cajamarca, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116480/Colqui_TAO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Alania Ambrosio, Z. Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales en enfermeros(as) de la Unidad de Trasplante Hematopoyéticos de un instituto nacional Lima 2019, p.7 Disponible en : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/115140/Alania_AZP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Reyna Aguilar G, Huamaní Quispe A. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del hospital dos de mayo [Internet]. Repositorio institucional – UNAC 2017.p.6 Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2664>.
23. Bruno L. Puzari E. “Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD, Lima; 2019” P. 6 Disponible en : <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5630/TESIS%20MAESTRO-%20PUSARI%20SILVESTRE-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Fernández RM. Relaciones interpersonales con relación al rendimiento laboral en los trabajadores de CLAS cruce con Shumba, 2022. p. 2-62. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102093/Fernandez_RM-GRM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
25. Mastrapa Y E, Lamadrid MPG. Relación enfermera-paciente una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Revista Cubana de Enfermería. 2016; 32(4). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n4/enf19416.pdf>

26. Monge J. Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el Servicio de Emergencia Adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en:<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5895?show=full>
27. Salud M de. Manual de relaciones interpersonales. p. 21. Disponible en :https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/391512/Manual_de_relaciones_interpersonales20191017-26355-7epudj.pdf
28. Aguirre Ramírez I. 2018,P.2.Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones. Disponible en: <https://gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
29. Aguirre Ramírez I. 2018,P.4.Teoría de relaciones humanas. Cómo se originó, sus principales referentes, aportes y limitaciones. Disponible en: <https://gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>
30. Felipe C. Revista de Psicología y organización de la Universidad del Azuay- Universidad Organizacional Pontificia Católica del Ecuador p.123 Disponible en : <https://universidadverdad.uazuay.edu.ec/index.php/udaver/issue/view/73>
31. Marchant H. Competencias y evaluación del desempeño: factores de éxito/ fracaso que han influido en las experiencias implementadas en los servicios del estado de Chile- Universidad Alberto Hurtado, 2012 P.15 Disponible en: <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5399/MGPOMar chant.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=El%20Modelo%20de%20desempe%C3%B1o%20de,el%20foco%20en%20los%20resultados.>
32. Felipe C. Revista de Psicología y organización de la Universidad del Azuay- Universidad Organizacional Pontificia Católica del Ecuador p.125 Disponible en: <https://universidadverdad.uazuay.edu.ec/index.php/udaver/issue/view/73>

33. Contreras C, Díaz B. Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado. P.23 Disponible en: https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html
34. Contreras C, Díaz B. Multiculturalidad: su análisis y perspectivas a la luz de sus actores, clima y cultura organizacional prevalecientes en un mundo globalizado, 2012.P.24. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/index.htm>
35. Isabel Y. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte , 2017 - 2018.P.21.Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24456/L%20c3%b3pez_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
36. Belda LL. La comunicación, pieza clave en enfermería. 2012;19. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4069152>
37. Galiano Carrión R. La comunicación: Importancia, necesidad y procedimiento metodológico- 2014.- Universidad Nacional De Jaén P.6 Disponible en: https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/923/7/TFG_GalianoCarrion,Raul.pdf
38. Muñoz, Anthony & Vargas Espín, Alba Del Pilar. (2023). Inteligencia emocional y flexibilidad psicológica en estudiantes universitarios. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS. 5. 135-144. 10.59169/pentaciencias.v5i7.914. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/376146127_Inteligencia_emocional_y_flexibilidad_psicologica_en_estudiantes_universitarios.
39. Bisquerra Alzina,R; Pérez Escoda, Núria. Las competencias emocionales. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España, Educación XX1, vol. 10, 2007, pp. 61-82 [citado 20 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601005.pdf>

40. Taipe Javier, L. la semiótica del silencio. Universidad Nacional del Centro del Perú .Horizonte de la Ciencia, vol. 6, núm. 11, pp. 107-112, 2016.. [citado 20 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5709/570960869009/html/>
41. Llacuna Morera, J. Pujol Franco, L. NTP 667: La conducta asertiva como habilidad social. Ministro de trabajo y asuntos sociales. España. 2004. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1515/soprag-2019-0027>.
42. Ubillus S, Mayordomo S, Páez D. El Condicionamiento Clásico de las Actitudes. (1958):1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5082>
43. Reyna Aguilar G, Huamani Quispe A. relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del hospital dos de mayo [Internet]. Repositorio institucional – UNAC 2017.p.25 Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2664>.
44. Hernández Flores N. El respeto como valor social. Un estudio de Pragmática sociocultural en encuentros comunicativos de consultas médicas. Pragmática Sociocult / Sociocult Pragmat [Internet]. 2020;7(3):383. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1515/soprag-2019-0027>.
45. UNODC. La Ciencia del Respeto [Internet]. Organización de las Naciones Unidas. [citado el 12 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/respect.html>;
46. Aigner M. Técnicas de medición por medio de escalas-p.2. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6552>
47. Moliner Tena MA, Callarisa Fiol L, Rodríguez Artola MR, editores. La explicación del comportamiento de lealtad desde a teoría de la actitud: una aplicación a usuarios de hospitales Vol. 2. 2007 [citado el 15 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499419>
48. Escudero L, Velasco E, Palmera J. La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. Cult. Edu. Soc. [Internet]. 5 de

diciembre de 2018 [citado 26 de febrero de 2024];9(3):493-8. Disponible en:

<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/2223>

49. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. [Citado el 16 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-5-cooperaci%C3%B3n#:~:text=La%20cooperaci%C3%B3n%20es%20una%20habilidad,o%20lograr%20un%20beneficio%20mutuo>
50. Aune, Sofía, Galibert, María Silvia, Pralong, Héctor Omar y Attorresi, Horacio Felix . Análisis psicométrico de la Escala de Compañerismo Universitario con la teoría de la respuesta al ítem. XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología.2020. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-007/114>
51. Panduro LIC, et. al. Relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en el centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. 2018;10. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3972>.
52. Hernández Flores N. El respeto como valor social. Un estudio de Pragmática sociocultural en encuentros comunicativos de consultas médicas. Pragmática Sociocult / Sociocult Pragmat [Internet]. 2020; 7(3):373. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1515/soprag-2019-0027>
53. Araque Escalona JC, Riera Montenegro MV, Urrego Santiago AJ. La cortesía como principio vital del desarrollo educativo, pedagógico y humano. Mayéutica [Internet]. 1 de julio de 2023 [citado 26 de febrero de 2024]; 11(2):121-36. Disponible en: <https://revistas.uclave.org/index.php/mayeutica/article/view/4535>
54. Jaén M. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales 2010. p.11 Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
55. Angulo R. Inteligencia emocional en el rendimiento laboral de los trabajadores del área comercial de la empresa El Padrino S.A. Lima,

2020. P.4. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80115/Angulo_CRJ_Letona_HB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
56. Paredes J. "Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en trabajadores: una revisión sistemática de la literatura científica 2010-2020.P.10 Disponible en: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25638/Paredes%20Revoredo%20Jelika%20Lis_Total.pdf?sequence=8&isAllowed=y
57. Valencia González C, Pinzón Muñoz CA. Empresas colombianas dinamizadoras del comercio internacional en la Alianza del Pacífico. Rev Cient Pensam Gest [Internet]. 2024;50:186–216. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
58. Toro-Suarez, L. La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. mayo 2015 P.11 Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=4DA22F9793F6BA03793BAA69F8999F21?sequence=2>
59. ROJAS, M; JAIMES, L; VALENCIA, M. Revista Espacios: Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Vol. 39 (Nº 06) Año 2018. Pág. 11 Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
60. López G., Y. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte , 2017 - 2018.P.39 .Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24456/L%c3%b3pez_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y .
61. LAPO-MAZA, María del C.; BUSTAMANTE-UBILLA, Miguel A.. Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. Inf. tecnol., La Serena , v. 29, n. 5, p. 245-258. 2018. [citado 22 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>

62. Mayorga Díaz MP, Paucar Enríquez LK, Garcés Pico AF. La efectividad como componente del enfoque social en las organizaciones. AC [Internet]. 30 de mayo de 2019 [citado 26 de febrero de 2024];(24):151-63. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/5988>
63. Calvo R,J. Pelegrín M,A., Gil B,MS. Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público - UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA DE COSTA RICA 2018.Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
64. Rodriguez AM, Universidad Autónoma de Coahuila, México, Segura X, Elzondo MD, Moreno R, Montalvo J, et al. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. Espacios [Internet]. 2020;41(45):53–68. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
65. VELASQUEZ M, LE. Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. Desde el Sur, Lima, v. 13, n. 1, e0006, 2021 [citado el 2 de febrero de 2024]; Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21142/des-1301-2021-0009>.
66. Bernal González I, Lucio Gómez D. M, , Pedraza Melo NA Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2018;23(84). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776003>
67. Llanos D. La inteligencia emocional en la empresa. Buenos Aires: Argentina; 2018 P.5. Disponible en: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/ses/article/view/1078>
68. Bastar S. Metodología de La Investigación. Metallurgia Italiana. 2012. P.1 5Disponible en

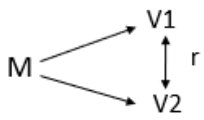
https://www.academia.edu/35808506/Metodologia_de_la_investigacion_Sergio_Gomez_Bastar_1

69. Cívicos, A. y Hernández, M. Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de Revista Educación 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082, 2009 165 la investigación en trabajo social. Revista Acciones e investigaciones sociales, 23, 25-55. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264596>
70. Guía para la promoción del buen trato, prevención y denuncia del abuso sexual para directoras, directores y docentes. 2009 [citado el 2 de febrero de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5628>
71. Karl Popper J. Gimeno Sacristán. A. I. Pérez Gómez. “Comprender y transformar la enseñanza.” Ediciones Morata. España. 1996. Quinta Edición. P.172 Disponible en https://educacion.ctera.org.ar/wp-content/uploads/2020/06/clase-3-bibliografia-3_1.pdf#page=172
72. Goyeneche G, Parodi T. Introducción a la prospectiva síntesis metodológica (mayo 2017) p.7 Disponible en: https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2018-05/Manual_Prospectiva.pdf
73. Bastar S. Metodología de La Investigación. Metalurgia Italiana. 2012. P.15. Disponible en https://www.academia.edu/35808506/Metodologia_de_la_investigacion_Sergio_Gomez_Bastar_1
74. Gil P. POBLACIÓN DE ESTUDIO Y MUESTRA.ASTURIAS - 2011.P.13. Disponible en: http://udocente.sespa.princast.es/documentos/memorias/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion&muestra.pdf
75. Ruíz Medina, M. Políticas en salud pública y su impacto en el seguro popular Culiacán, México. 2012 P.2Disponible en: https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html

76. Gil PS. Población de estudio y muestra Población de estudio. 2011; P.13.
 Disponible
 en:http://udocente.sespa.princast.es/documentos/memorias/Metodologia_Investigacion/Presentaciones/4_%20poblacion&muestra.pdf
77. Díaz I. Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto. Abril - Julio 2013
 Disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/1264>
78. García M. Comunicación y relaciones interpersonales-1995 P.15
 Disponible en:[file:///C:/Users/KATYA%20CHOMBA/Downloads/Dialnet-ComunicacionYRelacionesInterpersonales-2790951%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/KATYA%20CHOMBA/Downloads/Dialnet-ComunicacionYRelacionesInterpersonales-2790951%20(6).pdf)
79. López Y. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Ate Vitarte – 2017 P.68
80. Revolledo A. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los Enfermeros del servicio de emergencia, hospital maría auxiliadora, 2018P. 64 Disponible en:
<http://repositorio.uiqv.edu.pe/handle/20.500.11818/3918>
81. Muñoz, M. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. Universidad César Vallejo. Disponible en;
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2219-7168202100030018600021&lng=en
82. Serezade M Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno- Universidad del Altiplano- 2021. Artículo original. Pág: 10 Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682021000300186&script=sci_arttext&lng=pt#B21

IX. ANEXOS:

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1 ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral de los profesionales de</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en la clínica Javier Prado, Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>1. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión calidad laboral en los profesionales de</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>VARIABLE 2</p> <p>Rendimiento laboral</p>	<p>1.Comunicación</p> <p>2. Actitudes</p> <p>3.Trato</p> <p>1.Calidad laboral</p> <p>2.Trabajo en equipo</p> <p>3.Eficacia laboral</p> <p>4. Eficiencia laboral</p>	<p>Tipo, nivel de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cuantitativa ● Descriptiva ● Relacional ● Transversal <p>Diseño de investigación</p>  <p>En donde: M:Muestra de profesionales de enfermería.</p>

<p>enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?</p> <p>2. ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?</p> <p>3. ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?</p> <p>4. ¿Qué relación tienen las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión</p>	<p>calidad laboral en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>2. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería en estudio.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre las relaciones</p>	<p>enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>2. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>3. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficacia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>4. Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p>			<p>V1: Variable relaciones interpersonales V2: Variable rendimiento laboral R: Relación entre las variables.</p> <p>Población y muestra de estudio, muestreo: Profesionales de enfermería de la Clínica Javier Prado.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos:</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Escala de relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado.</p> <p>Escala de rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado.</p>
--	---	---	--	--	--

eficiencia laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023?	interpersonales y el rendimiento laboral en su dimensión eficiencia laboral en los profesionales de enfermería en estudio				
--	---	--	--	--	--

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDADOS

GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA MUESTRA EN ESTUDIO:

INSTRUCCIONES: Estimada(o) licenciada(o), es grato dirigirme a usted para informarle que nos encontramos realizando un estudio de investigación titulado: “Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería en la clínica Javier Prado, 2023”, por lo cual su participación es muy importante, confidencial y de carácter anónimo, será para uso exclusivo de los investigadores. Por favor, se le pide la mayor sinceridad posible en su respuesta.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

1. ¿Cuál es su edad?
_____ años.

2. ¿Cuál es su sexo?

Masculino ()

Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil?

a) Soltero(a)

b) Casado(a)

c) Viudo(a)

d) Divorciado(a)

e) Conviviente

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

4. ¿Hace cuánto tiempo labora en esta clínica?

----- meses

5. ¿En qué servicio labora?

6. ¿Hace cuánto tiempo labora en su servicio?

-----meses

7. ¿Cuál es su categoría profesional?

- a) Titulado y colegiado
- b) Especialista
- c) Magister
- d) Magister y especialista

III. CARACTERÍSTICAS DEL ESTADO DE SALUD

8. ¿Cómo percibe usted su estado de salud?

- a) Muy bueno
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo

9. ¿Tiene usted alguna enfermedad con diagnóstico médico?

- a) Sí
- b) No

De ser afirmativa su respuesta indique: ¿qué enfermedad?

IV. DATOS INFORMATIVOS:

10. ¿Tiene Ud. conocimiento sobre las importancias de las relaciones interpersonales en su ambiente laboral?

- a) Sí
- b) no

11. ¿Participa en el taller de fortalecimiento de las relaciones interpersonales en la clínica?

- a) Si
- b) no

INSTRUMENTO 1: ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimada(o) licenciada(o), es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: "Relaciones interpersonales y

rendimiento laboral en los profesionales de enfermería en la clínica Javier Prado, 2023”, por lo cual su participación es muy importante, confidencial y de carácter anónimo, será para uso exclusivo de las investigadoras. **Instrucciones:** Estimada(o) licenciada(o), marcar con un aspa (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. A veces 3. Siempre

N°	D1 V1: COMUNICACIÓN	Nunca	A veces	Siempre
01	Al tener algo que decir mis colegas me escuchan sin mostrar incomodidad	1	2	3
02	Las colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.	1	2	3
03	Al conversar con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema	1	2	3
04	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor	1	2	3
05	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada (o) porque ellas (os) me dan fuerza para resolver el problema	1	2	3
06	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita	1	2	3
07	Cuando un (a) colega de mi servicio no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendida	1	2	3
08	En el caso de una discusión, algunas(os) colegas del servicio suelen responder con frases irónicas y sarcasmos	3	2	1
	D2 V1: ACTITUDES	Nunca	A veces	Siempre

09	Se evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio	3	2	1
10	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas	1	2	3
11	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento	1	2	3
12	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.	1	2	3
13	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir	1	2	3
14	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla	3	2	1
15	Algunas enfermeras realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas	3	2	1
16	Las colegas cumplen con todas las actividades asistenciales programadas para su turno	1	2	3
17	El reporte es asumido con responsabilidad por la mayoría de las colegas	1	2	3
18	Las enfermeras ayudan voluntariamente a su colega con sobrecargada de trabajo	1	2	3
19	Cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados	3	2	1
20	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.	1	2	3

21	Existe celo profesional entre las colegas	3	2	1
	D3 V1: TRATO	Nunca	A veces	Siempre
22	Se observa antipatía entre las colegas del servicio	3	2	1
23	Las enfermeras saludan amablemente al ingresar al servicio	1	2	3
24	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo "por favor"	1	2	3
25	Las colegas, olvidan agradecer cuando se les ha hecho un favor	3	2	1
26	Las colegas actúan con sencillez	1	2	3
27	Algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos	3	2	1

INSTRUMENTO 2: ESCALA DE RENDIMIENTO LABORAL

Estimada(o) licenciada(o), es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: "Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería en la clínica Javier Prado, 2023", por lo cual su participación es muy importante, confidencial y de carácter anónimo, será para uso exclusivo de las investigadoras.

Instrucciones: Estimada(o) licenciada(o), marcar con un aspa (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

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

N°	D1 V2: Calidad laboral					
1	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores en la clínica Javier Prado	1	2	3	4	5

2	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo	1	2	3	4	5
3	Considera que los acuerdos con sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería	1	2	3	4	5
4	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor	1	2	3	4	5
5	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en la clínica Javier Prado	1	2	3	4	5
N°	D2 V2: Trabajo en equipo					
6	Cuando se presentan dificultades en la clínica, se busca la solución en conjunto con los profesionales de enfermería.	1	2	3	4	5
7	Los directivos y los profesionales de enfermería mantienen una comunicación cordial.	1	2	3	4	5
8	La clínica Javier Prado fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
9	Considera que existe un clima de armonía y concordia en la clínica Javier Prado.	1	2	3	4	5
10	Estima que se propicia la participación del profesional de enfermería en equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Observa que se promueve un clima de armonía la clínica Javier Prado	1	2	3	4	5
N°	D3 V2: Eficacia laboral					

12	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca la clínica Javier Prado	1	2	3	4	5
13	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz para el logro de los objetivos	1	2	3	4	5
14	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su labor	1	2	3	4	5
15	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo	1	2	3	4	5
16	Considera que realiza su labor con efectividad y compromiso la clínica Javier Prado	1	2	3	4	5
N°	D4 V2: Eficiencia Laboral					
17	Considera que hay buena productividad en su equipo profesional de enfermería	1	2	3	4	5
18	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional	1	2	3	4	5
19	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.	1	2	3	4	5
20	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias	1	2	3	4	5
21	Considera que la clínica Javier Prado propicia el liderazgo en equipo	1	2	3	4	5

ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Yoidentificada(o) con DNI N°....., he recibido información suficientemente sobre la investigación titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA** para la cual la LIC. KATYA CHOMBA SEDANO y LIC. LIZ CORDOVA SANTIAGO, solicitan mi participación, he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre tema, los mismos fueron absueltos por los investigadores. Comprendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme del estudio si lo veo conveniente; además, la información que proporcione no repercutirá negativamente en la clínica donde vengo laborando a la fecha por ser de carácter confidencial. Por lo dicho, **“Acepto libremente participar de la investigación mencionada”** como parte de mi consentimiento informado. En virtud del cual, firmo al pie de este documento:

FIRMA

Lima, de agosto del 2023.

ANEXO 04: FICHAS DE JUICIO DE EXPERTOS

4.1 FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante:
2. Grado Académico del informante:
3. Cargo e Institución donde labora:
4. Nombre del instrumento sujeto a validación:
5. Autor (s) del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?			
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?			
¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?			
¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?			
¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?			
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?			
¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el			

análisis y procesamiento de datos?			
¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?			
¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?			
¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?			
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?			

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Lima, ...de agosto de 2023

Firma del Experto informante

4.2 JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: Fernández Concha Lozano, Pamela Milagros
2. Grado Académico del informante: Magister y Especialista
3. Cargo e Institución donde labora: Licenciada de la unidad de cuidados intensivos de la clínica Good hope
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: Encuesta
5. Autor (s) del instrumento: Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales.; Espinoza Marquina Sara.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

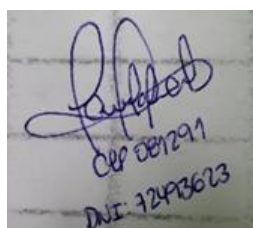
CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	1		
. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	1		
. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	1		
. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el			

análisis y procesamiento de datos?	1		
. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		0	
. ¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		0	
. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	1		
. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	1		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Se sugiere explicar detenidamente en el instrumento que se compartirá por vía virtual las opciones a marcar. Las preguntas son claras y precisas.

Lima, ...03...de agosto de 2023



Handwritten signature and identification information: CEP 081291 and DNI: 72473623

Firma del Experto informante

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: Chavez Orellana, Stephanie Eileen
2. Grado Académico del informante: Magister
3. Cargo e Institución donde labora: Diresa Callao
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: Encuesta
5. Autor (s) del instrumento: Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales.; Espinoza Marquina Sara.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	1		
. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	1		
. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	1		
. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	1		

¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		0	
¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		0	
¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	1		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Lima, ...03...de agosto de 2023

Handwritten signature and identification information: CEP 081291 and DNI: 72493623.

Firma del Experto informante

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: Urbizagastegui Mallqui, Jackeline Roxana
2. Grado Académico del informante: Magister y Especialista
3. Cargo e Institución donde labora: Diresa Lima norte
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: Encuesta
5. Autor (s) del instrumento: Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales.; Espinoza Marquina Sara.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

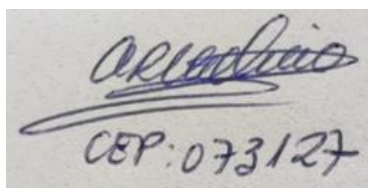
Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	1		
. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiados?	1		
. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	1		
. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	1		

¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		0	
¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		0	
¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	1		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Lima, ...03...de agosto de 2023



Handwritten signature and identification number: *Armedo*
CEP: 073127

Firma del Experto informante

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: Robles Celino Mary Alexandra
2. Grado Académico del informante: Especialista
3. Cargo e Institución donde labora: jefa de hospitalización de la clínica Javier Prado
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: Encuesta
5. Autor (s) del instrumento: Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales.; Espinoza Marquina Sara

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

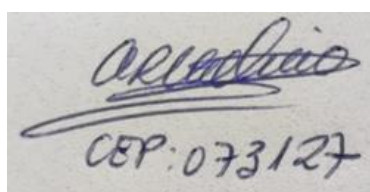
CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
. ¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	1		
. ¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	1		
. ¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	1		
. ¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	1		
. ¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	1		

¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		0	
¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		0	
¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	1		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

No se sugieren correcciones. Se recomienda explicar las respuestas a marcar de cada pregunta.

Lima, ...05...de agosto de 2023



Handwritten signature and identification number: *Armando*
CEP: 073127

Firma del Experto informante

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: Bejarano Campos, Giovanna Jacqueline
2. Grado Académico del informante: Especialista
3. Cargo e Institución donde labora: Supervisora de los consultorios externos del Instituto de enfermedades Neoplásicas
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: Encuesta
5. Autor (s) del instrumento: Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales.; Espinoza Marquina Sara

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	1		
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	1		
¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	1		

¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		0	
¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		0	
¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	1		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

No se sugieren correcciones.

Lima, ...04...de agosto de 2023

Firma del Experto informante

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: Arias Yalí Luz Rebeca
2. Grado Académico del informante:
3. Cargo e Institución donde labora: Supervisora de Consultorios externos del Instituto Nacional de enfermedades Neoplásicas
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: Encuesta
5. Autor (s) del instrumento: Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales.; Espinoza Marquina Sara

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	1		
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos facilitarán el logro de los objetivos de la investigación?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	1		
¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	1		

¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		0	
¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		0	
¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	1		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

El instrumento está relacionado con ambas variables y las preguntas son claras.
El instrumento se encuentra listo para ser aplicado.

Lima, ...05...de agosto de 2023



LIC. LUZ REBECA ARIAS YALI
 CEP. 29881
 Estudiante Supervisora II
 Consultoría Externa
 Centro Nacional de Estimulación Inteligentes

Firma del Experto informante

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

DATOS GENERALES

1. Apellidos y Nombres del informante: Caballero Miranda, Martha Esther
2. Grado Académico del informante: Magister y Especialista
3. Cargo e Institución donde labora: Supervisora de los servicios de salud de la clínica Javier Prado
4. Nombre del instrumento sujeto a validación: Encuesta
5. Autor (s) del instrumento: Lic. Yaqueline Isabel López Gonzales.; Espinoza Marquina Sara

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, se le solicita dar su apreciación sobre el instrumento de recolección de datos adjuntado.

Marque con un aspa (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIA
¿El instrumento de recolección de datos está orientado al problema de investigación?	1		
¿En el instrumento de recolección de datos se aprecia las variables de investigación?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos facilitaran el logro de los objetivos de la investigación?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos se relacionan con las variables de estudio?	1		
¿Los instrumentos de recolección de datos presentan la cantidad de ítems apropiado?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es coherente?	1		
¿El diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y procesamiento de datos?	1		

¿Del instrumento de recolección de datos, usted eliminaría algún ítem?		0	
¿Del instrumento de recolección de datos, usted agregaría algún ítem?		0	
¿El diseño del instrumento de recolección de datos será accesible a la población sujeto de estudio?	1		
¿La redacción del instrumento de recolección de datos es clara, sencilla y precisa para la investigación?	1		

Aportes y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

Se precisa que las preguntas correspondientes a ambos instrumentos son claros y fáciles de entender desde mis conocimientos para mi criterio el instrumento si es aplicable sin observaciones.

Lima, ...07...de agosto de 2023

Handwritten signature: *[Signature]*
 CEP 9718
 DNI: 07924545

 Firma del Experto informante

ANEXO 05: PRUEBA BINOMIAL PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
TABLA DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS

Instrumento: Escala de Relaciones interpersonales:

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	SUMA	P VALOR
1	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
2	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
3	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
4	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
5	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
6	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
7	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0078125
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0078125
10	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
11	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125

Se establece las hipótesis H_0 y la H_1 , de la siguiente manera:

H_0 : No hay concordancia entre los jueces. La proporción de los jueces que dicen "Si" es 0.50, la proporción de los jueces que dicen "No" es 0.50.

H_1 : Hay concordancia entre los jueces. La proporción de los jueces que dicen "Si" es 0.50, la proporción de los jueces que dicen "No" es 0.50.

Regla: Se aplica la prueba binomial

Si se observa que todos los p-valores son menores o iguales que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir se concluye que hay concordancia entre los jueces expertos.

Suficiente que uno de los p-valores sea mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula (H_0). Se concluye que no hay concordancia entre los jueces. En la tabla de validación a través de Juicio de Expertos se observa que todos los p valores son

menores que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir hay concordancia entre los jueces expertos; por lo que el instrumento de recolección de datos que validado por 7 expertos.

Instrumento: Escala de rendimiento laboral:

ITEMS	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	JUEZ 6	JUEZ 7	SUMA	P VALOR
1	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
2	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
3	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
4	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
5	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
6	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
7	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
8	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0078125
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0078125
10	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
11	1	1	1	1	1	1	1	7	0.0078125
									0.0078125

Se establece las hipótesis H_0 y la H_1 , de la siguiente manera:

H_0 : No hay concordancia entre los jueces. La proporción de los jueces que dicen “Si” es 0.50, la proporción de los jueces que dicen “No” es 0.50.

H_1 : Hay concordancia entre los jueces. La proporción de los jueces que dicen “Si” es 0.50, la proporción de los jueces que dicen “No” es 0.50.

Regla: Se aplica la prueba binomial

Si se observa que todos los p-valores son menores o iguales que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir se concluye que hay concordancia entre los jueces expertos.

Suficiente que uno de los p-valores sea mayor que 0.05, se acepta la hipótesis nula (H_0). Se concluye que no hay concordancia entre los jueces.

En la tabla de validación a través de Juicio de Expertos se observa que todos los p valores son menores que 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); es decir hay concordancia entre los jueces expertos; por lo que el instrumento de recolección de datos que validado por 7 expertos.

ANEXO 06: PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

Estadística de fiabilidad:

Escala de Relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	27

Fuente: Elaboración propia

El alfa de Cronbach para el primer cuestionario es 0.854, y de acuerdo a la tabla de interpretación de confiabilidad es alta.

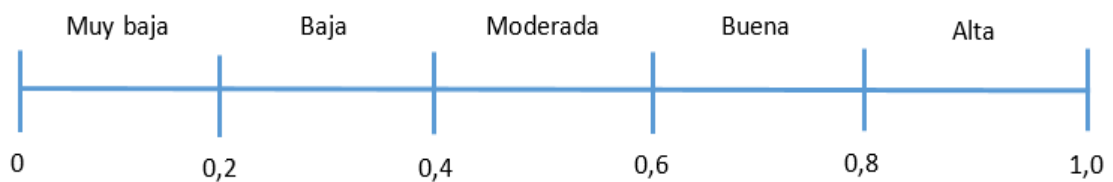
Escala de Rendimiento Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	21

Fuente: Elaboración propia

El alfa de Cronbach para el segundo cuestionario es 0.924, y de acuerdo a la tabla de interpretación de confiabilidad es alta.

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN ALFA DE CRONBACH



ANEXO 07: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

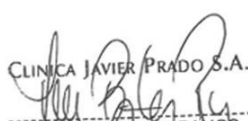


CARTA DE AUTORIZACIÓN

Por medio del presente documento autorizo al investigador/a CHOMBA SEDANO KATYA SHOCKNIE y CORDOVA SANTIAGO, LIZ GELIN responsables del proyecto titulado **“RELACIONES INTERPERSONALES Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA CLÍNICA JAVIER PRADO”**, correspondiente a un estudio de tesis para optar por el título de MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD.

Entiendo que el objetivo principal de la investigación es determinar la relación que existe entre ambas variables, además comprendo que las personas invitadas, lo hacen de manera voluntaria previo consentimiento informado, independiente de mi autorización.

También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados, tampoco las organizaciones en los documentos o publicaciones derivadas del estudio. La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación. Permito la recopilación de información a través de encuestas. Para formalizar el permiso en este estudio, firmo a continuación

CLINICA JAVIER PRADO S.A.


CARLA BARZOLA RAMOS
Jefe de Recursos Humanos

ANEXO 8: BASE DE DATOS

Donde n= 66 (muestra probabilística no aleatoria)

Base de datos de la variable Relaciones Interpersonales

ITEMS	COMUNICACIÓN								ACTITUD												TRATO						
	RI 1	RI 2	RI 3	RI 4	RI 5	RI 6	RI 7	RI 8	RI 9	RI 10	RI 11	RI 12	RI 13	RI 14	RI 15	RI 16	RI 17	RI 18	RI 19	RI 20	RI 21	RI 22	RI 23	RI 24	RI 25	RI 26	RI 27
1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2
2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2
3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2
7	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2
8	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2
9	3	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
12	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2
13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1
14	2	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1

15	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2	
16	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	
17	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
18	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
19	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
20	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	
21	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	
22	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
24	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2	
26	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2	
27	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2	
28	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
29	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
30	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
31	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
32	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1
33	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	2	1	
34	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	
35	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
36	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	
37	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	
38	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
39	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	
40	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	

41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
42	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2
43	2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2
44	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
46	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2
48	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3	2
49	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	3	2
50	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
53	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2
54	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	1
55	2	2	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3	3	1	2	1
56	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
57	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
58	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
59	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
60	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2
62	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
63	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	3	2
65	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2
66	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2

Base de datos de la variable de Rendimiento laboral

ITEMS	CALIDAD LABORAL					TRABAJO EN EQUIPO						EFICACIA LABORAL					EFICIENCIA LABORAL				
	RL 1	RL2	RL3	RL4	RL5	RL 6	RL 7	RL 8	RL 9	RL 10	RL 11	RL 12	RL 13	RL 14	RL 15	RL 16	RL 17	RL 18	RL 19	RL 20	RL 21
1	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3
6	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4
7	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4
8	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
9	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
10	5	3	4	4	5	2	3	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4
12	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3
13	5	3	3	3	5	2	2	1	2	1	2	5	2	3	3	5	3	5	3	3	2
14	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
15	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	2
17	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	3	2	2	4	4	4	1	5	4	5	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4
19	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
20	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
21	5	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
22	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
24	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3
25	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4
26	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4
27	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
28	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4

29	5	3	4	4	5	2	3	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3
30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4
31	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3
32	5	3	3	3	5	2	2	1	2	1	2	5	2	3	3	5	3	5	3	3	2
33	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
34	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2
36	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	3	2	2	4	4	4	1	5	4	5	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4
38	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4
40	5	3	4	3	5	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3
41	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
42	5	2	5	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
43	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	4	5	5	3
44	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
47	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
48	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
49	5	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4
50	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
52	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3
53	5	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4
54	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4
55	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
56	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
57	5	3	4	4	5	2	3	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3
58	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4
59	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3
60	5	3	3	3	5	2	2	1	2	1	2	5	2	3	3	5	3	5	3	3	2
61	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
62	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4
63	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2

64	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	3	2	2	4	4	4	1	5	4	5	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4
66	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5

ANEXO 9: CATEGORIZACIÓN DE VARIABLES:

Categorización de la variable Relaciones Interpersonales:

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
No saludables	27 - 58
Saludables	59 - 81

Categorización por dimensiones:

- Comunicación:

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
No saludables	8 -17
Saludables	18 - 24

- Actitudes

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
No saludables	13 - 29
Saludables	30- 39

- Trato

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
No saludables	6 - 14
Saludables	15-18

Categorización de la variable Rendimiento laboral:

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
Deficiente	21- 78
Regular	79 - 84
Eficiente	85 -105

Categorización por dimensiones:

- Calidad laboral

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
Deficiente	5-18
Regular	19 -20
Eficiente	21- 30

- Trabajo en equipo

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
Deficiente	6 – 19
Regular	20 – 21
Eficiente	22-25

- Eficacia laboral:

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
Deficiente	5 - 19
Regular	20 – 21
Eficiente	22- 25

- Eficiencia laboral:

CATEGORÍAS	PUNTUACIONES
Deficiente	5 - 19
Regular	20 - 21
Eficiente	22- 25

