



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE
EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA PEDIÁTRICA**

AUTORA:

GLADYS YENY, MACHACUAY VILCATOMA

ASESOR:

MG. REWARDS, PALOMINO TAQUIRE

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Isabel y Fernanda razón de mi existir y a mi esposo Camilo motivo de estímulo y apoyo permanente de mis esfuerzos y sacrificios para ser cada día mejor madre y profesional.

A mi hermana y a mi madre por ser mis guías en este camino para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a mis compañeras, asesores y docentes que han colaborado en la materialización de la presente investigación. A mis familiares por su apoyo en mi formación profesional, quienes supieron siempre transmitir su confianza y aliento para que supiera mantener el equilibrio como persona.

ASESOR:
MG. REWARDS, PALOMINO TAQUIRE

JURADO

PRESIDENTE : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles

SECRETARIO : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

VOCAL : Mg. Efigenia Celeste Valentin Santos

ÍNDICE

	Pág.
1. EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.4.1 Teórica	4
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5 Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1 Temporal	5
1.5.2 Espacial	6
1.5.3 Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Formulación de hipótesis	16
2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2 Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	18
3.1 Método de la investigación	18
3.2 Enfoque de la investigación	18
3.3 Tipo de investigación	18
3.4 Diseño de la investigación	19
3.5 Población, muestra y muestreo	19
3.6 Variables y operacionalización	20
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1 Técnica	23

3.7.2 Descripción de instrumentos	23
3.7.3 Validación	24
3.7.4 Confiabilidad	24
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9 Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	27
4.1 Cronograma de actividades	27
4.2 Presupuesto	28
5. REFERENCIAS	29
Anexos	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	39
Anexo 2: Instrumentos	43
Anexo 3: Validez de instrumentos	46
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	47
Anexo 5: informe del asesor de Turnitin	48

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), solo existen 59,2% de trabajadores sanitarios en planilla, con todos sus beneficios y un estimado de 57 países con un déficit crítico de 2,4 millones de profesionales en enfermería (1); además, los profesionales de enfermería constituye un importante grupo laboral que representa aproximadamente el 60% del recurso humano que labora en las instituciones de salud en todo el mundo, y por ello es considerado la columna vertebral de los servicios asistenciales (2). Por otro lado, en Latinoamérica, la mayor concentración de enfermeros se encuentra en Brasil, así como en los países de Estados Unidos y Canadá, que representan un total de 87%, dando como efecto, 80 profesionales en enfermería por cada 10,000 personas (3); en este contexto, es notorio el déficit de profesionales de enfermería, lo que motiva la insatisfacción laboral que se desencadena en un menor desempeño laboral de la fuerza de trabajo de enfermería, debido a problemas de organización de los recursos humanos y materiales, la forma de gestión de los canales de comunicación interna entre los profesionales y la falta de trabajo en equipo y relación entre los miembros de las áreas de los hospitales (4); además, estudios avalan que, las relaciones interpersonales de naturaleza, tanto biológica como técnica, psicológica, social y espiritual, que ejerce el personal de

enfermería con los pacientes y su equipo de trabajo es determinante para el éxito o fracaso del desempeño laboral de la fuerza de trabajo enfermero (5).

A nivel nacional, el personal de enfermería es mal remunerado y trabaja bajo condiciones laborales no seguras, lo que provoca desmotivación en el personal de salud, canales de comunicación poco fluidos y, sobre todo, relaciones laborales deficientes entre sus miembros y entre los usuarios (6). Además, investigaciones indicaron que las variables desempeño y motivación en el ambiente laboral del personal de enfermería es bajo en Perú, y el mayor problema se centra en el desempeño de las funciones porque no se fomenta el desarrollo de habilidades blandas en la fuerza laboral para que exista comunicación efectiva y asertiva entre sus miembros, sino que, se sigue capacitando en habilidades duras y técnicas para el desarrollo de las labores diarias en los servicios hospitalarios (7). Asimismo, se da a conocer la existencia de una política institucional de salud nacional precaria e inestable, en donde, no se fomenta el trabajo en equipo entre las áreas de los hospitales, sino que las áreas se manejan de manera independientes y cada vez menos recíprocas (8). En contraste con el párrafo anterior, la satisfacción laboral del personal de enfermería se encuentra en un rango de nivel medio a un nivel bajo, y se dio a conocer que, aproximadamente, el 50% de los profesionales de enfermería sienten que existen relaciones interpersonales deficientes y que no se les brinda el reconocimiento necesario personal y/o social por sus labores realizadas, lo cual es una desventaja para el nivel de desempeño laboral esperado en los hospitales (9); además, el 48% de los profesionales de enfermería presentaron un nivel moderado de satisfacción laboral con predominio en las relaciones interpersonales entre los miembros de una misma área de trabajo (10).

A nivel local, la situación problemática mencionada anteriormente no es diferente, ya que, la investigadora del estudio observó que el personal de enfermería del hospital de emergencias pediátricas, presentó factores negativos en el ambiente laboral que afectó de manera directa el desempeño de sus funciones laborales; dado que, dentro del hospital, no se genera un ambiente institucional apropiado que fomente las buenas relaciones interpersonales por medio del compromiso y la motivación que encamine el logro de metas y objetivos personales e institucionales. El hospital pediátrico sigue manejando un área de recursos humanos tradicional porque no tiene procesos establecidos para capacitar al personal sobre la importancia de manejar relaciones interpersonales saludables; además, los niveles de motivación, según la última encuesta interna realizada, es baja, lo que da a conocer que entre los profesionales existen actitudes negativas que no fomentan el trabajo en equipo entre sus miembros.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión “comunicación” y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas?

¿Cuál es la relación entre la dimensión “actitudes” y desempeño en los profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas?

¿Cuál es la relación entre la dimensión “trato” y desempeño en los profesionales de enfermería del hospital de emergencias pediátricas?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería”.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Determinar la relación entre la dimensión actitudes de las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Determinar la relación entre la dimensión trato de las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Los resultados del presente proyecto de investigación servirán como sustento teórico y permitirá replantear las variables, relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de salud; las cuales se basan en la teoría de Peplau porque se menciona la importancia del recurso humano en las instituciones de salud y cómo las relaciones interpersonales entre los profesionales en enfermería y en los

paciente se articulan en el proceso de interacción asistencial diaria; además, este estudio, se basa también en la teoría de confort de Kolcaba porque se indica en el postulado de que los profesionales de enfermería trabajen en mejores condiciones laborales y se mejore su calidad de vida profesional para que se multiplique la comodidad, el confort y el bienestar en los pacientes, y como consecuencia, el desempeño laboral se incremente de manera significativa.

1.4.2. Metodológica

Este estudio será referente para conocimiento e inicio de investigaciones futuras que permitirán identificar y continuar con las líneas de investigación en cuanto a las relaciones interpersonales y el desempeño laboral y aplicar los instrumentos ya validados.

1.4.3. Práctica

Los resultados de la investigación serán de utilidad para los servicios hospitalarios, y para la toma de decisiones de los gerentes de recursos humanos como también para el departamento de enfermería donde se permitirán realizar procesos de mejora continua en cuanto a las relaciones interpersonales y el desempeño laboral con la finalidad de mejorar el vínculo enfermero-paciente y los entornos laborales.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio será aplicado en el mes de Setiembre del año 2022.

1.5.2. Espacial

En el hospital de Emergencias Pediátricas, que se encuentra ubicado en la Av. Grau 854, en el distrito de la Victoria, Lima, Perú.

1.5.3. Población o unidad de análisis

El estudio contará la participación de las Licenciadas de Enfermería del hospital de Emergencias Pediátricas.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Junco, (2020) tuvo como objetivo “Establecer la influencia de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital” en donde la metodología empleada fue cuantitativa y descriptiva correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 104 licenciadas en enfermería a quienes se les aplicó dos instrumentos, el primero llamado instrumento para medir las relaciones interpersonales, bajo una confiabilidad de 0,926; y, el segundo, llamado instrumento para medir el desempeño laboral, bajo una confiabilidad de 0,914 ,donde se encontró que, las relaciones interpersonales fueron de nivel regular producto de la mala comunicación, las actitudes y el mal trato entre los trabajadores, mientras que, el desempeño general fue bueno porque se encontró niveles altos de eficiencia, productividad y creatividad; y, posteriormente, se llegó a la conclusión que, las variables se relacionan de manera significativa ($R = 0,856$, con un p-valor de $= 0,001 < 0,05$) en los profesionales de un hospital de Babahoyo (11).

Nieves, (2020) apunto como objetivo “Comprobar la relación de las relaciones interpersonales de los mandos de enfermería y los beneficios para la organización”, en donde la metodología empleada fue cuantitativa y descriptiva transversal, cuya muestra estuvo conformada por 2541 enfermeras a quienes se les aplicó dos instrumentos, el

primero llamado LMX (Enfermera) bajo una confiabilidad de 0,925; y, el segundo, llamado LMX (Supervisora), bajo una confiabilidad de 0,920, donde se encontró que, la calidad de relación que establece la supervisora con las enfermeras es importante, ya que, potencia el compromiso organizacional y creciente la satisfacción laboral; y, posteriormente, se llegó a la conclusión que, la teoría LMX es un modelo útil para examinar los efectos de las relaciones entre el personal de enfermería y entre sus jefes directos (12).

Enrique y Rodríguez, (2019) se basaron como objetivo “ Analizar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital” en El Salvador, en donde la metodología empleada fue descriptiva, transversal y cualitativa, cuya muestra estuvo conformada por 164 profesionales en enfermería a quienes se les aplicó un instrumento, llamado guía de entrevista para medir el desempeño laboral, donde se encontró que, existe un manejo inadecuado de relaciones interpersonales, además de un mal manejo del estrés y desconocimiento de la base legal de las funciones según el puesto de trabajo; y, posteriormente, se llegó a la conclusión que, los problemas de los profesionales en enfermería son influenciados por el poco conocimiento de las funciones y responsabilidades en el ejercicio profesional (13).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Almanza, (2019) tuvo como objetivo “la relación entre los estilos de vida y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital en Arequipa”, en donde la metodología empleada fue descriptivo, correlacional y retrospectivo, cuya muestra estuvo conformada por 158 enfermeras a quienes se les aplicó dos instrumentos, el primero llamado cuestionario de estilos de vida, bajo una confiabilidad de 0,728; y, el segundo, llamado cuestionario del desempeño laboral, bajo una confiabilidad de 0,082, donde se

encontró que, los estilos de vida fueron regulares en un 96% y el desempeño laboral resultó ser eficiente en un 96%; y, posteriormente, se llegó a la conclusión que, las variables se relacionan de manera positiva media de ($R = 0,68$ con un p-valor de $= 0,001 < 0,05$) en los profesionales de la clínica investigada (14).

López, (2018) se basó como objetivo “Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en el profesional de enfermería de un hospital”, en donde la metodología empleada fue cuantitativa, correlacional y no experimental, cuya muestra estuvo conformada por 40 enfermeras a quienes se les aplicó dos instrumentos, el primero llamado instrumento para medir las relaciones interpersonales, bajo una confiabilidad de 0,857; y, el segundo, llamado instrumento para medir el rendimiento laboral, bajo una confiabilidad de 0,863, donde se encontró que, las relaciones interpersonales fueron de nivel regular en un 45%, así, también, el rendimiento laboral fue regular en un 52.5%; y, posteriormente, se llegó a la conclusión que, las variables se relacionan de manera significativa ($R = 0,754$, con un p-valor de $= 0,001 < 0,05$) en los profesionales del servicio de emergencia de un hospital de Vitarte (15).

Muñoz, (2017) apunto como objetivo “Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital”, en donde la metodología empleada fue descriptiva correlacional y de corte transversal, cuya muestra estuvo conformada por 68 trabajadores de enfermería a quienes se les aplicó dos instrumentos, el primero llamado cuestionario de relaciones interpersonales, bajo una confiabilidad de 0,926; y, el segundo, llamado ficha de evaluación del desempeño laboral, bajo una confiabilidad de 0,914 ,donde se encontró que, el 29.4% del personal de enfermería percibieron un nivel malo y solo el 16.2% percibieron un nivel bueno de

relaciones interpersonales; y, posteriormente, se llegó a la conclusión que, las variables se relacionan de manera significativa ($R = 0,750$, con un p-valor de $= 0,001 < 0,05$) en el personal de enfermería del hospital Arzobispo Loayza (16).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definición de relaciones interpersonales en enfermería

La definición de las relaciones interpersonales enfocada en el área de enfermería indica que, es la interacción que se establece entre los miembros de una misma institución de salud, los cuales involucran tanto al personal de enfermería como a los usuarios que reciben la atención (17).

Además, Las relaciones interpersonales implican un proceso de comunicación verbal y no verbal entre una persona enferma y una persona sana, los cuales se relacionan de manera constante con los objetivos de ser cuidados y de cuidar (18).

En las relaciones entre las enfermeras y los pacientes se destaca la comunicación no verbal porque es la más cotidiana, entre las cuales se encuentran, las expresiones corporales, la sonrisa, las mímicas y los gestos (19).

Finalmente, este es un aspecto fundamental en todo tratamiento de salud y programa de enfermería con los usuarios, dado que, se relacionan tanto sentimientos como emociones y se destaca la importancia de la gestión del recurso humano; por tanto, para que los profesionales en enfermería ejecuten el acto del cuidado se requiere de formación científica, tecnológica y humanística (20).

2.2.2. Definición de las dimensiones de relaciones interpersonales en enfermería

La comunicación en enfermería es fundamental para que los profesionales de enfermería sepan dialogar asertivamente con los usuarios atendidos y con otros compañeros de trabajo porque, además, se dará a conocer la receptividad e incluso el uso del silencio para entender los mensajes enviados por ambas partes. Así, la comunicación posibilita a los profesionales en enfermería, delimitar las metas de intervención y cumplir los objetivos primordiales de enfermería como lo son la ayuda y el sentimiento de empatía.; dado que, esta es una prestación de servicio que es distinguido tanto por objetivos sociales, como por objetivos personales e institucionales porque los enfermeros serán percibidos de acuerdo a su comunicación verbal o no verbal como entes de cuidado y protección (21).

Por otro lado, las actitudes de enfermería manifestadas en la relación enfermero-paciente y enfermero-enfermero es pieza clave para el desarrollo del buen funcionamiento del respeto, comprensión, empatía, sentido de solidaridad, responsabilidad, cooperación y también compañerismo que se desarrolla en el ejercicio propio de la práctica asistencial, por ende, los profesionales en enfermería deben mantener una actitud cálida, amable, favorable y de apoyo durante el proceso de atención al usuario, en función de sus habilidades, destrezas, experiencia, práctica, pensamiento crítico y desarrollo del sentido humano(22).

Asimismo, el trato en enfermería, es la manera en cómo se relacionan los profesionales en enfermería con sus pares pero también con el personal a quienes asisten y cuidan, ya que, este condiciona la percepción que se forma en los pacientes, acerca de los buenos modales, la amabilidad, la cortesía y la sencillez de los profesionales de enfermería, así como el trato que se desarrolla entre el mismo personal asistencial de

enfermería porque depende de ello, la imagen que tiene la sociedad del hospital y la calidad de servicio que se brinda (23)

2.2.3. Importancia de las relaciones interpersonales en enfermería

Si las relaciones interpersonales son positivas entre los profesionales en enfermería, originan un ambiente laboral saludable permitiendo que las áreas de trabajo tomen decisiones como equipos de trabajo, se comunique asertivamente y se lleguen a acuerdos beneficiosos para todas las partes en función del cuidado de calidad y de la mejoría de sus pacientes. Además, las buenas relaciones interpersonales reducen la ansiedad y la depresión como efecto del trabajo diario y aumentan la autoestima de los trabajadores de salud y, por ende, de los usuarios atendidos. Por otro lado, si las relaciones interpersonales entre el personal enfermero y el paciente son positivas, tanto el usuario pediátrico, así como sus padres o cuidadores van a sentir mayor cultura de seguridad y calidad de atención recibida en la atención brindada porque esta relevancia recae en el sentido empático que se muestra con los usuarios y con los compañeros de trabajo entre los pares, dado que, el sentido humano que refleja cada trabajador de salud es producto de su escala de valores y principios y de su personalidad, la misma que es puesta en práctica al momento de relacionarse con los demás (24).

2.2.4. Teorías que sustentan las relaciones interpersonales en enfermería

Además, la teoría de las relaciones interpersonales de Peplau describe la relación del enfermero con el usuario en un medio interpersonal el cual es significativa y terapéutico, por el cual dentro de él, se identifican cuatro importantes fases, como la orientación donde el enfermero ayuda a reconocer donde está el paciente, la identificación donde el enfermero se identifica para dar a conocer que será él quien lo atienda, la

explotación donde se obtiene el máximo de relación entre las partes y la resolución, donde el paciente adquiere nuevos retos y se independiza. Además, esta teoría indica que, lo más importante y destacado de toda institución de salud, es el recurso humano, “por ello, esta se enmarca dentro de la psicología de las organizaciones asistenciales destacando la parte humana de su personal de salud porque es necesario que la enfermería de salud mental fortalezca la orientación teórica durante la práctica clínica ya que implica beneficio para la profesión y para los pacientes; por tanto, esta teoría no debe subestimarse, por lo contrario, debe ser utilizada para la educación, investigación y práctica en el ejercicio cotidiano de la profesión” (25 p.92).

2.2.5. Definición del desempeño laboral en enfermería

La definición del desempeño laboral enfocado en el área de enfermería indica que, los profesionales en enfermería tienen un rol protagónico en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, por el cual, su trabajo es indispensable (26).

El desempeño laboral es un tema que se aborda poco en las investigaciones, y por ello, es poco valorado en las instituciones de salud, ya que, se le da mayor valor a los recursos financieros y materiales, pero no, a la investigación del recurso humano (27).

Dado que, el personal de salud de los profesionales en enfermería demanda un trabajo inmediato y eficaz en la atención que se les brinda a los usuarios, por el cual, es necesario que las áreas de la institución de salud se encuentren plenamente comunicados e interrelacionados para poder transmitir mensajes a tiempo real y se logren cumplir con los propósitos institucionales (28).

El desempeño del personal de salud puede mejorar, pero se debe aplicar una supervisión objetiva e imparcial, salarios aceptables y puntuales y se les debe brindar mejorar calidad de vida laboral, pues esta depende directamente de las decisiones gerenciales y de sus buenas tomas de decisiones (29).

2.2.6. Definición de las dimensiones del desempeño laboral en enfermería

Una adecuada gestión de desempeño laboral cumple el rol de enfatizar la comunicación, agregando valor a la institución de salud porque se promueve la mejora continua y la eficacia del rendimiento en el trabajo, como resultado de un buen trabajo en equipo de todas las áreas involucradas, pues se trata de realizar buenas gestiones de planeación, organización, dirección y control para que se logre el cumplimiento de las normas institucionales y se desarrollen las habilidades organizacionales en los profesionales de enfermería mediante la aplicación de evaluaciones de desempeño contantes (30).

Además, según los aspectos ligados a la productividad, se indica que, se encuentra basada en la calidad del trabajo que se les ofrece a los profesionales en enfermería, así como de las oportunidades de crecimiento e iniciativa que se le brinda para que estos desarrollen sus funciones de manera más afectiva y se logren resultados óptimos en la institución de salud, a su vez, se relaciona con el ambiente laboral el cual se enmarca con otros factores que influyen la percepción del personal en cuanto a lo que deben desempeñar y cuánto se deben esforzar por lograr tanto objetivos personales como profesionales(31).

Así, también, los aspectos ligados a la persona, indica que, el desempeño de las labores del personal de enfermería depende del sentido de responsabilidad, confiabilidad y discreción de los profesionales en enfermería, los cuales engloban las buenas o malas relaciones interpersonales que desarrolla este con sus pares y con los pacientes que atiende y cuida. También, se refiere a las dimensiones éticas y a la benevolencia del ser humano que está detrás del enfermero como profesional, así como de sus principios humanitarios enfocados al mundo sanitario donde se promueve y se protege la salud y se garantiza un ambiente que favorezca una relación sana y armoniosa en los enfermeros pacientes y enfermeros con otros enfermeros en los ámbitos físicos y sociales (32).

2.2.7. Importancia del desempeño laboral en las organizaciones hospitalarias

Asimismo, la importancia del desempeño laboral recae en que esta se encuentra estrechamente ligada a la productividad laboral, es decir, a mayor desempeño de las funciones del personal de enfermería, mayor será el servicio que se produce en cuanto, no solo a tiempo, sino también a calidad; por el cual, de esta depende la imagen institucional y la percepción de atención de calidad que tiene el paciente. Además, es importante porque las funciones del personal de enfermería son diversas, tanto asistenciales, administrativas, educativas y también de investigación (33).

2.2.8. Teorías que sustentan el desempeño laboral en enfermería

Finalmente, la teoría de confort de Kolcaba define las necesidades de cuidados a la salud, brindando comodidad a las necesidades físicas que pertenecen a las sensaciones corporales ambientales; las necesidades sociales que se encuentran vinculados a las relaciones interpersonales, familiares y sociales; y a las necesidades psicoespirituales pertenecientes a la conciencia interna de los profesionales en enfermería, por el cual, “la

teorista sustenta en su postulado que es necesario ofrecer condiciones laborales óptimas y seguras para mejorar la calidad de vida en el profesional asistencial de enfermería y de esta manera, el desempeño de sus labores sea más eficiente y efectivo, y se como consecuencia, se mejore la productividad laboral” (34 p.26).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

Ho: No existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión actitudes de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión actitudes de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.

Hi: Existe relación significativa entre la dimensión trato de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión trato de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.

3 METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Será hipotético-deductivo porque se utilizará el razonamiento lógico por el cual se llevará un proceso de inducción que remitirá el problema del estudio para la formulación de la hipótesis general como de las hipótesis específicas mencionadas anteriormente, por el cual, mediante la validación de las mismas se darán a conocer las hipótesis empíricas (35).

3.2. Enfoque de la investigación

Será cuantitativo porque la investigación hará uso de un método estadístico para determinar los resultados, los cuales serán exactos y reales, evaluados en base a instrumentos objetivos de investigación (36).

3.3. Tipo de investigación

Será básico porque se caracterizará porque va a generar conocimientos a través de la obtención y recopilación de información que agregará información a los estudios previos y existentes, con el objetivo de mejorar la comprensión de ciertos fenómenos (37).

3.4. Diseño de investigación

Será no experimental porque no se manipularán las variables estudiadas; relaciones interpersonales y desempeño laboral; por tanto, no habrá variación intencional, solo observará el fenómeno en su contexto natural (38).

Con un alcance correlacional porque se relacionaron ambas variables y de corte transversal ya que implica la obtención y captación de los datos del fenómeno investigado en un momento específico (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estará integrada por un total de 140 profesionales de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital de Emergencias Pediátricas, de acuerdo a la siguiente distribución: Centro quirúrgico 17, Emergencia 32, Cuidados intensivos 38 y Hospitalización 53 licenciadas de enfermería.

Además, el muestreo utilizado en el estudio será no probabilístico por conveniencia porque la investigadora será quién lo determine en base a criterios de inclusión y de exclusión previamente establecidos (40).

Criterios de inclusión

A todo el personal de enfermería que acepten pertenecer a la muestra del estudio, para el cual tendrá que firmar el formato de consentimiento informado de manera voluntaria.

A todo el personal de enfermería que laboren en distintos los turnos y los distintos servicios en el hospital investigado.

A todo el personal de enfermería, incluyendo a los que se encuentren de vacaciones o que tengan permisos médicos en el hospital investigado.

Criterios de exclusión

A todo el personal de enfermería que no acepten participar de la investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Variables 1: Relaciones Interpersonales

Dimensiones de la variable 1:

Comunicación

Actitudes

Trato

Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones de la variable 2:

Aspectos ligados a la gestión

Aspectos ligados a la productividad

Aspectos ligados a la persona

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
VI Relaciones interpersonales.	Es la interacción que se establece entre los miembros de una misma institución de salud, los cuales involucran tanto al personal de enfermería como a los usuarios que reciben la atención (17).	Las relaciones interpersonales se mediaron con un inventario tipo escala de Likert con 18 ítems que mide las dimensiones: comunicación, actitudes y trato.	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Actitudes. - Trato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad. - Interés. - Receptividad. - Preocupación. - Asertividad. - Uso del silencio. - Respeto. - Comprensión empática. - Solidaridad. - Responsabilidad. - Cooperación. - Compañerismo. - Buenos modales. - Amabilidad. - Cortesía. - Sencillez. 	<p>(1) Nunca.</p> <p>(2) Casi nunca.</p> <p>(3) A veces.</p> <p>(4) Casi siempre.</p> <p>(5) Siempre.</p>	<p>Malo (18 – 42)</p> <p>Regular (43 – 66)</p> <p>Bueno (67 – 90).</p>

<p>V2 Desempeño laboral.</p>	<p>Es un rol protagónico en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, por el cual, su trabajo es indispensable (26).</p>	<p>El desempeño laboral se midió con un cuestionario tipo escala de Likert con 16 ítems, que mide las dimensiones: aspectos ligados a la gestión, aspectos ligados a la productividad y aspectos ligados a la persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos ligados a la gestión. - Aspectos ligados a la productividad. - Aspectos ligados a la persona. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación. - Cumplimiento de normas. - Iniciativa. - Oportunidad. - Calidad de trabajo. - Responsabilidad. - Confiabilidad y discreción. - Relaciones interpersonales. 	<p>(1) Muy malo</p> <p>(2) Malo</p> <p>(3) Ni bueno, ni malo.</p> <p>(4) Bueno.</p> <p>(5) Muy bueno.</p>	<p>Por mejorar (16 – 48)</p> <p>Bueno (49 – 80)</p>
--------------------------------------	---	--	--	---	---	---

Fuente: Elaboración propia.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Será la encuesta porque servirá para medir las dos variables estudiadas, relaciones interpersonales y desempeño laboral; dado que, este tipo de técnica se emplea, dentro de los diseños de una investigación descriptiva, en el cual el autor recopila datos en su instrumento con escala Likert (41).

Para la recolección de la información se utilizarán 2 instrumentos: el cuestionario de relaciones interpersonales y el de desempeño laboral.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Será usado el instrumento con escala Likert, dado que, se cumplirá con una investigación versátil y exacta para recolectar información relevante para obtener los resultados finales del estudio (42).

Se utilizará el cuestionario de relaciones interpersonales, que tiene como autor a Núñez Campos M. (2017), que puede ser aplicado en forma individual o colectivo y puede ser resuelto en un tiempo cercano a los 30 minutos.

Es una herramienta conformada por 18 preguntas, divididos en 3 dimensiones: comunicación, actitud y trato; las cuales 6 ítems competen a cada dimensión. Las preguntas presentan una escala de 1 al 5 de la siguiente manera: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre. El rango de puntuación va de 18 – 42 (malo), 43 – 66 (regular) y 67 – 90 (bueno).

El otro instrumento que se utilizará será el cuestionario de desempeño laboral, que tiene como autor a Núñez Campos M. (2017), que puede ser aplicado en forma individual o colectivo y puede ser resuelto en un tiempo cercano a los 30 minutos. Es una herramienta conformada por 16 preguntas, divididos en 3 dimensiones: aspectos ligados a la gestión, aspectos ligados a la productividad y aspectos ligados a la persona.; las cuales 4 ítems competen a la dimensión aspectos ligados a la gestión y 6 ítems competen a cada dimensión. Las preguntas presentan una escala de 1 al 5 de la siguiente manera: 1: Muy malo, 2: Malo, 3: Ni bueno ni Malo, 4: Bueno, 5: Muy bueno. Siendo el rango de puntuación de 16 – 48 (Por mejorar), 49 – 80 (Bueno).

3.7.3. Validación

Ambos instrumentos citados de otra investigación para medir las variables de este estudio, fueron sometidos a 3 juicios de expertos, los cuales son especialistas en el tema o docentes universitarios conocedores de la ciencia metodológica con grado reconocidos por SUNEDU para dar como resultado los calificativos de aplicable en todos los ítems que fueron evaluados en consistencia, redacción, coherencia y claridad de los instrumentos.

3.7.4. Confiabilidad

Los citados instrumentos en las diferentes investigaciones consultadas, arrojaron una confiabilidad de 0,926 de alfa de Cronbach de acuerdo a 18 preguntas del instrumento relaciones interpersonales; y, una confiabilidad de 0,914 de alfa de Cronbach de acuerdo a 16 preguntas del instrumento desempeño laboral, lo que

significa que son aproximados a 1 y son altamente confiables; además, la autora de la investigación realizará una prueba piloto para contrastar los valores mencionados.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicados los instrumentos, los resultados serán procesados en un formato Excel versión 2019 donde serán codificados y posteriormente, serán exportados al programa estadístico SPSS, versión 26, donde se buscará conocer, la distribución normal de las variables, y pruebas paramétricas, donde se asumen distribuciones estadísticas subyacentes a los datos recopilados, o no paramétricas, donde se presupone una distribución de probabilidad para los datos (43).

Para la prueba de las hipótesis se aplicará el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito será determinar la relación entre las dos variables.

3.9. Aspectos éticos

Se obtendrán diferentes datos, referencias y antecedentes que fueron correctamente mencionadas, respetando el derecho de autoría de los estudios. Por ello, se obtendrán diferentes datos de otros estudios que han sido correctamente mencionados y referenciados en Vancouver, en el cual se respetará el derecho de autoría de los estudios. Además, se respetarán los principios bioéticos, tales como:

La autonomía porque se tomará decisiones y se asumirá la responsabilidad del estudio, por lo que durante la investigación los participantes serán tratados como seres autónomos (44).

La beneficencia, según su sentido moral, porque se respetará la información recolectada en favor de los pacientes de la institución de salud objeto del estudio (45).

La justicia porque se valorará la actuación de manera equitativa, donde no se discriminará a ningún participante bajo ningún motivo, y que todos ellos tengan la posibilidad de integrar la población de acuerdo al tipo de investigación y conveniencia del autor del estudio (46).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021															
	SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección del tema de investigación	X	X														
Búsqueda bibliográfica.			X	X	X											
Elaboración del planteamiento del problema.					X											
Elaboración de la situación problemática.					X											
Elaboración de los objetivos de la investigación.						X	X									
Elaboración de la justificación de la investigación.							X									
Elaboración de la delimitación del problema.							X									
Construcción del marco teórico.							X	X	X	X	X	X				
Elaboración de los antecedentes.									X	X	X	X				
Elaboración de las bases teóricas.											X	X				
Formulación de la hipótesis general y específicos.												X				
Construcción del método, enfoque, tipo y diseño.												X	X			
Construcción de la población, muestra y muestreo.													X	X		
Construcción de las variables y operacionalización.														X		
Construcción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.																X
Colocación del plan de procesamiento y aspectos éticos.																X
Elaboración de los anexos del estudio.																X
Aprobación del proyecto																X

Fuente: Elaboración propia.

4.2 Presupuesto

MATERIALES	2021				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	S/.
Equipos					
1 laptop.	S/. 3000				S/. 3000
1USB.	S/. 30				S/. 30
Útiles de escritorio					
Lapiceros.	S/. 6				S/. 6
Correctores	S/. 8				S/. 8
Material Bibliográfico					
4 libros.	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 30	S/. 120
Otros					
Movilidad	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 80
Datos móviles.	S/. 50	S/. 50	S/. 50	S/. 50	S/. 200
Fotocopias.		S/. 20	S/. 20		S/. 40
Recursos Humanos					
Asesor estadístico				S/. 600	S/. 600
Imprevistos	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 20	S/. 80
TOTAL	S/. 3134	S/. 140	S/. 140	S/. 720	S/. 4164

Fuente: Elaboración propia.

5. REFERENCIAS

1. Quintana D, Tarqui C. The performance of the nursing professional in a Social Security hospital in Callao – Peru. Rev. Universidad de Manizales. 2020 dic;20(1):123-132. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
2. De Bartoli SH, Munar EF, Umpiérrez A, Peduzzi M, Lija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Rev. Pan American Journal of Public Health. 2020 dic;44(1):1-2. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
3. Moscoso B, Huamán L, Núñez M, Llamosas E, Pérez W. Inequity in the distribution of human resources for health at health care services in four Peruvian regions. Rev. Canales de la Facultad de Medicina. 2015 abr;76(1):35-40. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100004
4. Lapeña YR, Cibanal L, Pedraz A, Macía ML. Las relaciones interpersonales de los enfermeros en asistencia hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. Rev. Artículo Original. 2014 jul;23(3):555-562. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/4jzQskS6b5NbvYVGyQMWRZP/?format=pdf&lang=es>
5. Ramírez P, Müggenburg C. Personal relationships among between the nurse and the patient. Rev. Enfermería Universitaria. 2015 jul;12(3):134-143. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632015000300134

6. Torres E, Fretel NM, Coral M, Ramírez I. Emotional intelligence and work performance of the health professionals of the hospital of Pucallpa. *Rev. Vive revista de Salud*. 2021 abr;4(10): 64-71. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432021000100064&script=sci_arttext
7. Moreno LM, Quintero YA. Relationship between subject degree training and academic degree cycle in soft skills development. *Rev. Formación Universitaria*. 2021 jun;14(3): 65-74. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062021000300065&lng=es&nrm=iso
8. Vásquez L, Ticse R, Alfaro L, Guerra F. Access, use and preferences of information and communication technologies by physicians in a general hospital in Peru. *Rev. Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 2015 may;32(2): 289-293. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rpmesp/2015.v32n2/289-293/es>
9. Campos G, Nolberto VA, Coras DM. Job satisfaction in nursing professionals of a specialized institute in Peru. *Rev. Enfermería Herediana*. 2018 ag; 11(1):11-17. Disponible en: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
10. Romani SA, Ferrer ML, Zuta N. Teamwork and job satisfaction in nurses at the Ventanilla Hospital. *Rev. UNHEVAL*. 2018 may; 13(3):165-170. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189006/html/>

11. Junco S. Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el hospital general IESS Babahoyo. [Tesis para optar el grado de Magíster en Gerencia de los Servicios de Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020.

12. Nieves I. Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería. [Tesis para optar el grado de Doctor en fisiatría y enfermería]. Zaragoza: Universidad de Zaragoza, 2020.

13. Enrique A, Rodríguez RG. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital nacional "San Pedro" departamento de Usulután, febrero a septiembre 2019. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Hospitalaria]. El Salvador: Universidad El Salvador, 2019.

14. Almanza J. ESTILOS DE VIDA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA H.R.H.D.E. AREQUIPA 2018. [Tesis para optar el grado de Maestra en Ciencias]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019.

15. López YI. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte, 2017. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2019.

16. Muñoz ME. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2017.
17. Elers Y, Gibert MP. Nurse-patient relationship: an approach from the interpersonal relationships theories. *Rev. Enfermagen.* 2016 abr;32(4): 64-71. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-960391>
18. Comlenarez I, Quero N. Knowledge of health professionals on interpersonal conflicts and labor harassment. *Rev. RVSP.* 2019 abr;7(1): 9-15. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/234/234990002/234990002.pdf>
19. Ramírez P. Personal relationships among between the nurse and the patient *Rev. Enfermería universitaria.* 2015 abr;12(3): 134-143. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-universitaria-400-articulo-relaciones-personales-entre-enfermera-el-S166570631500038X>
20. Ventura CD, Gonzales Y, Chaparro L. Meaning of caregiving in relationships of people living with HIV/AIDS. *Rev. Universidad y salud.* 2021 sep;23(3): 228-239. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000300228

21. Ramírez P. Personal relationships among between the nurse and the patient Rev. Enfermería universitaria. 2015 abr;12(3): 134-143. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-universitaria-400-articulo-relaciones-personales-entre-enfermera-el-S166570631500038X>
22. Valladares P, Asunción M. Application of an action plan for the communication process in a nursing team. Rev. Index de enfermería. 2016 abr;25(4): 268-272. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000300010
23. Rodríguez S, Sánchez F. Nursing knowledge, practices, and attitudes regarding the attention of persons with tuberculosis. Rev. Enfermería unviersitaria. 2020 ene;17(1): 66-86. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000100076
24. Triana M. La empatia en la relación enfermera-paciente. Rev. Avances en enfermería. 2017 may;35(2): 121-122. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002017000200121
25. Esquivel M. Abordagem de enfermagem baseado no modelo de Peplau sobre o controle de impulsos ineficaz. Rev. Universidad de Costa Rica. 2020 may;38(1):87-94. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v38n1/0121-4500-aven-38-01-87.pdf>

26. Avellaneda PI, Crespo HG, Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev. CUIDARTE. 2019 jun;10(2): e626. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732019000200202&lng=en&nrm=iso&tlng=es
27. Duche AB, Rivero GL. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Rev. Enfermería global. 2019 oct;18(54): 26-36. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412019000200013
28. Díaz C, Teixeira AT, Oroski G, Concepción M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. Rev. Enfermería global. 2017 oct;16(4): 193-239. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193
29. Quintana MO, Paravic T, Senz KL. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Rev. Latino-AM. 2016 oct;24(1): 1-8. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbjD/?format=pdf&lang=es>
30. Ramírez N, Vilchez E, Muñoz D. Care is a process of human interaction and anticipation. Rev. Index de enfermería. 2019 oct;28(4): 194-198. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000300007

31. Rodríguez TN, Gonzales Y. Rodríguez A, Hernández D. Factors Conditioning Insufficient Scientific Productivity in Nursing Professionals from Quemado de Güines, 2018. Rev. Educación médica superior. 2019 jun;33(2): e1571. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412019000200009
32. Amed EJ, Villarreal G, Alvis CC. Quality of nursing care, provided by professionals, in a Colombian city. Rev. Ciencia ciudad. 2019 may;16(2):108-119. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1615/1507>
33. Seguel F, Valenzuela F, Sanhueza O. The work of professional nursing: a literature review. Rev. Ciencia y enfermería. 2015 ago;21(2):11-20. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002
34. Aguilar DC, Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Latinoamericana, 2021.
35. Rodríguez A, Pérez AO. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Rev. EAN. 2017 ene;82(1):1-26. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
36. Hagopian D. Experimentos en una ciencia no experimental. Rev. Investigación económica. 2016 dic;295(1):31-91. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/601/60144179002.pdf>

37. Rodríguez T, Rodríguez A, y García M. La investigación y su contribución formativa en estudiantes de las ciencias médicas. Rev. EDUMECENTRO, 2016 dic; 8(1):143-158. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742016000100011
38. Díaz V, Núñez AC. Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. Rev. Científica de Salud. 2016 agos;14(1):115-121. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/recis/v14n1/v14n1a11.pdf>
39. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta ed. México: McGraw Hill; 2017
40. Barros BM, Gallegos DE, Pavón CA. Muestreo para el levantamiento de datos acerca de la enseñanza de física experimental en Guayaquil. Rev. Lasallista de investigación. 2018 dic;5(2):31-91. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n2/1794-4449-rlsi-15-02-223.pdf>
41. Gonzales D, Alvarado C, Marín C. Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. Rev. Facultad de Ciencia. 2017 ene;58(2):68-74. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003
42. Velásquez JE, Rivera RA. Health surveys: essentials tools in the monitoring and evaluation of the budgetary programs. Rev. Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública. 2017 ene;34(3):512-520. Disponible en:

- http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342017000300019
43. Bedregal P, Besoain C, Reinoso A, Zubarew T. Qualitative research methodology in health care. *Rev. Médica Chile.* 2017 sep;145(1):373-379. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>
44. Dos Santos DC. Autonomía, consentimiento y vulnerabilidad del participante de investigación clínica. *Rev. bioética,* 2017 oct;25(1):19-29. <https://www.scielo.br/j/bioet/a/NLVytLDgkv8z6x8tSRH4YBP/?format=pdf&lang=es>
45. Miranda MG, Villacís MA. Research protocol VIII. The ethics of research on human subjects, *Rev. alergia México,* 2019 ene66(1):115-122. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000100115
46. Espinoza EE, Calva DX. Ethics in educational research. *Rev. Universidad y Sociedad,* 2020 ago;12(4):333-340. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400333

Anexos

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias pediátricas.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias pediátricas, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión “comunicación” y desempeño laboral en los profesionales de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias pediátricas.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería. Ho: No existe relación significativa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Variable 1: Relaciones interpersonales.</p> <p>Dimensiones: Comunicación. Actitudes. Trato.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones:</p>	<p>Tipo de investigación: Básico.</p> <p>Método y diseño de investigación: Método hipotético-deductivo y diseño no experimental.</p> <p>Población y muestra: La población y muestra estará integrada por 140 profesionales en enfermería de las áreas del</p>

<p>enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas?</p>	<p>y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Hipótesis específica</p>	<p>Aspectos ligados a la gestión.</p>	<p>centro quirúrgico, emergencia, cuidados</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión “actitudes” y desempeño en los profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión actitudes de las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Aspectos ligados a la productividad.</p>	<p>intensivos y hospitalización del</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión “trato” y desempeño en los profesionales de enfermería del hospital de emergencias pediátricas?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión trato de las relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.</p>	<p>Aspectos ligados a la persona.</p>	<p>hospital de emergencias pediátricas, en Lima y durante el año 2022.</p>
		<p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión actitudes de las</p>		

		<p>relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la dimensión actitudes de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión trato de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la</p>		
--	--	---	--	--

		dimensión trato de las relaciones interpersonales y el desempeño en los profesionales de enfermería.		
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N°2: Instrumentos

INSTRUMENTO N° 1

**CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES EN ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS PEDIÁTRICAS**

Instructivo:

Nos gustaría conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales en enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas. Esto me servirá para proporcionar una mejor atención de enfermería.

Sus respuestas son anónimas, confidenciales y su participación es voluntaria.

Fecha.....

Marque con un aspa (X) las siguientes interrogantes, tomando en cuenta el valor numérico de las alternativas

1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. A veces (A) 4. Casi nunca (CN) 5. Nunca (N)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor.					
2	Cuando tengo algo que decir mi (s) colega (s) me escucha sin mostrar incomodidad, aunque ella este apresurada.					
3	Mis colegas comprenden rápidamente cuando verbalizo un mensaje.					
4	Cuando tengo un problema y converso con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema.					
5	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada porque ellas me dan fuerza para resolver el problema.					
6	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.					
7	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas.					
8	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.					

9	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.					
10	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir.					
11	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla.					
12	Algunas enfermeras del servicio realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas.					
13	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.					
14	Las colegas del servicio olvidan agradecer cuando uno les ha hecho un favor.					
15	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo “por favor”.					
16	Las colegas actúan con sencillez					
17	Las enfermeras de mi servicio felicitan a sus colegas en su onomástico y eventos especiales.					
18	Las enfermeras de mi servicio ayudan voluntariamente a su colega cuando está sobrecargada de trabajo.					

INSTRUMENTO N° 2

PRESENTACION

La evaluación del desempeño tiene como finalidad suministrar información basada en evidencias que den cuenta del desempeño del trabajador de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas.

EVALUADOR

Deberá efectuar las siguientes acciones:

- a) Leer detenidamente la Directiva de Evaluación del Desempeño Laboral.
- b) Ser justo y objetivo, no se deje influenciar por sentimientos personales, ni por las últimas acciones positivas o negativas importantes del evaluado.
- c) Efectuar la evaluación utilizando la “HOJA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL del personal de enfermería.
- d) Anotar los grados valorativos correspondientes, para lo cual se procederá del modo siguiente:

INSTRUCCIONES

- A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) en el recuadro de acuerdo a su consideración y experiencia, considerando la columna que representa la que esté acorde con su criterio.
- El/la evaluador/la emite por escrito, de forma espontánea, su valoración sobre el desempeño de la persona evaluada.
- El/la evaluador/a elige el enfoque, los factores y la forma de exponer la valoración.
- La escala de evaluación

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Ni bueno/ ni Malo	Bueno	Muy bueno

Evaluación de desempeño laboral

Periodo : _____ Fecha: _____

Apellidos y nombre: _____

Cargo y nivel: _____

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal de enfermería, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados					
2	Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunidad y adecuadamente con las funciones encomendadas					
3	Califica en la participación en las actividades de planificación institucional.					
4	Califica la capacidad para elaborar los informes de evaluación señalando logros dificultades y propuestas para el mejoramiento					
5	Califica el grado de actuación laboral espontanea sin necesidad de instrucciones y supervisión generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad					
6	Califica la capacidad de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo					
7	Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados					
8	Califica la capacidad de resolución de problemas autónomamente en aspectos relativos al trabajo respetando las normas					
9	Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación de trabajo encomendado					
10	Califica en la utilización de los medios y materiales adecuados para alcanzar el trabajo encomendado.					
11	Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva					
12	Califica la capacidad en la creación de un espacio democrático.					
13	Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo					
14	Califica: promoviendo una convivencia basada en la autodisciplina.					
15	Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno del trabajo, procedimientos, instructivos y otros)					
16	Califica: propiciando el aprendizaje colaborativo y cooperativo.					

Nombre del evaluador: _____

Cargo y Nivel del evaluador: _____

Anexo °5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nombre de la tesis: Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas.

El objetivo: Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas.

Estimado personal de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas, mi nombre es Gladys Yeny Machacuay Vilcatoma, egresada del programa de especialidad en Enfermería Pediátrica, la cual se encuentra realizando una investigación en el Hospital de Emergencias Pediátricas, por el cual, si usted accede a participar de este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios. El primero que consta de 18 preguntas sobre relaciones interpersonales; y, el segundo que consta de 16 preguntas sobre desempeño laboral.

Usted debe saber que su participación en este estudio será estrictamente voluntario y anónimo, y que toda información que se recoja será confidencial. Por ello, si alguna de las preguntas de los cuestionarios le parece incómoda, tiene el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responder, quedando excluido del estudio.

Esta investigación no genera riesgos para su salud física, emocional o mental. Su firma en este documento da su aval y demuestra que acepta todas las condiciones mencionadas anteriormente.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, declaro haber sido informado(a) del objetivo de investigación. Reconozco que la información que yo proporcione en el curso de esta investigación será estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que mi firma en este documento significa que he decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

Personal de enfermería del hospital de emergencias pediátricas.

Anexo °7: Informe del asesor de Turnitin