



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal profesional de enfermería de un instituto de salud pediátrico de Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Lovera Motta, Olivia Miriam


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-6396-8015>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2026

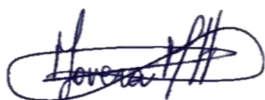
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 11/10/2024
REVISIÓN: 01			

Yo, LOVERA MOTTA, OLIVIA MIRIAM, N° ORCID 009-0008-6396-8015, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN INSTITUTO DE SALUD PEDIATRICO DE LIMA, 2025"

Asesorado por el Docente PRETELL AGUILAR ROSA MARIA, DNI: 18150131, ORCID 0000-0001-9286-4225 tiene un índice de similitud de (20) veinte%, código oid: 14912:548813752 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
 Firma de autor(a)
 OLIVIA MIRIAM LOVERA MOTTA
 DNI N° 21541862/CEP N° 30761



.....
 Firma del Asesor
 PRETELL AGUILAR ROSA MARIA
 DNI N° 18150131

Lima, 23 de enero del 2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 11/10/2024
REVISIÓN: 01			

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo es 20% tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar el mismo:

Se identifica que la fuente primaria 1, si bien es 9% se encuentra en problemas, objetivos, hipótesis, lo que no afecta la metodología y originalidad del trabajo

DEDICATORIA

A mi familia que es mi motivo y
fuente de inspiración constante.

AGRACECIMIENTO

A mis docentes por su profesionalismo,
Paciencia y dedicación.

JURADO

Presidente : DRa. **Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz**
Secretario : Dr. Jose Gregorio Molina Torres
Vocal : Dr. **Rodolfo Amado Arévalo Marcos**

INDICE

I.	EL PROBLEMA.....	11
1.1	Planteamiento del Problema.....	11
1.2	Formulación del Problema.....	13
1.2.1	Problema General.....	13
1.2.2	Problemas específicos.....	14
1.3	Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1	Objetivo General.....	14
1.3.2	Objetivo Específicos.....	14
1.4	Justificación de la Investigación.....	15
1.5	Delimitación de la Investigación.....	16
1.5.1	Temporal.....	16
1.5.2	Espacial.....	16
1.5.3.	Población o unidad de análisis.....	16
II.	MARCO TEÓRICO.....	17
2.1	Antecedentes.....	17
	Antecedentes Nacionales.....	17
	Antecedentes Internacionales.....	19
2.2	BASES TEORICAS.....	21
2.2.1	Relaciones interpersonales (variable V1).....	21
2.2.2	Desempeño laboral (Variable V2).....	24
2.3	Formulación de hipótesis.....	27
2.3.1	hipótesis general.....	27
2.3.2	Hipótesis nula.....	27
2.3.3	Hipótesis específica.....	27
III.	METODOLOGIA.....	28
3.1	Método de investigación.....	28
3.2	Enfoque de investigación.....	28
3.3	Tipo de investigación.....	29
3.4	Diseño de investigación.....	29
3.5	Población, muestra y muestreo.....	30

3.6	Matriz de operacionalización de variables.....	32
3.7	Técnicas e instrumentos.....	34
3.7.1	Técnicas.....	34
3.7.2	Descripción del Instrumento.....	34
3.7.3	Validación.....	35
3.7.4	Confiabilidad.....	35
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	36
3.9	Aspectos éticos.....	36
IV.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	37
4.1	Cronograma de actividades.....	37
4.2	Presupuesto.....	39
V.	REFERENCIAS.....	40

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Formato de consentimiento Informado

Anexo 4: Informe del asesor del Turnitin

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de Enfermería”. La Población estará constituida por 654 enfermeros profesionales que trabajan en un Instituto de Salud Pediátrico de Lima. La muestra estará conformada por 243 Enfermeros profesionales de la población. El diseño metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. El Instrumento para evaluar la variable “Relaciones interpersonales” se utilizará el cuestionario con validez por juicio de expertos con una confiabilidad de alfa Cronbach de 0,850 y para evaluar la variable “Desempeño laboral” se aplicará el cuestionario con una confiabilidad de alfa Cronbach de 0,867. La técnica de recolección de datos será la encuesta. El procesamiento estadístico y análisis de datos se realizará mediante técnica descriptiva y frecuencias expresadas en porcentaje, el análisis estadístico será según sea su distribución a través de pruebas estadísticas paramétricas (correlación Rho de Spearman).

Palabras claves: “Relaciones interpersonales”, “Desempeño laboral”. “Profesional de Enfermería”.

ASBTRACT

Objective: "To determine the relationship between interpersonal relationships and job performance of nursing professionals". Population will const of 654 professional Nurses working in a Pediatric Health Institute in Lima. The sample will be made up of 243 professional Nurses from the population. The methodological design: The type of research will be applied. design will be observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional. Instrument. To evaluate the variable "Interpersonal relationships" questionnaire will be used with validity by expert judgment with a Cronbach alpha reliability of 0.850 and to evaluate the variable "Job performance"the questionnaire will be applied with a Cronbach alpha reliability of 0.867. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis will be carried out using a descriptive technique and frequencies expressed as a percentage. The statistical analysis will be based on its distribution through parametric statistical tests (Spearman's Rho correlation).

Keywords: "Interpersonal relationships", "Job performance", "Nursing professional"

1 EL PROBLEMA

I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización mundial de la salud señala que el déficit de enfermeras constituye un desafío a nivel mundial, donde la distribución desigual del profesional genera brechas críticas en regiones y países con menores recursos. Las condiciones laborales precarias como el sub empleo y el desempleo incrementa el descontento en el personal y debilita la sostenibilidad de la fuerza laboral (1).

El Concejo Internacional de Enfermería advierte que, la remuneración inadecuada, la carencia de protección al personal de enfermería contra la violencia y los riesgos laborales, están limitando que ejerza plenamente su profesión. Estas condiciones desmotivan, generando un impacto directo en la calidad de atención y reflejando una desigualdad estructural en el reconocimiento del rol del enfermero dentro del sistema de salud (2).

El Banco Interamericano de Desarrollo sostiene que, el personal deberá contar con competencias y capacidad de adaptarse al cambio, y no solo tener habilidades técnicas. Es importante resaltar que son relevantes más que nunca dada la creciente complejidad de los problemas de salud y la importancia de la interacción entre el personal de salud (3). En ese sentido, una situación laboral que aleje o incluso deteriore estas relaciones repercute negativamente en la percepción del trabajador hacia el entorno laboral (4).

En el Perú, se ha evidenciado que cuando las relaciones interpersonales no son positivas aumenta la probabilidad de generar conflictos laborales, los cuales se originan principalmente en la dinámica de interacción tanto en el interior del grupo de trabajo como en el equipo multidisciplinario. Esta correlación se intensifica en situaciones de sobre carga laboral, que es donde se refleja el valor de las relaciones interpersonales, una mala gestión puede causar inconvenientes durante el desempeño, repercutiendo en el equipo de trabajo (5). Las Instituciones que concentran el mayor número de Enfermeros con vínculo laboral activo es MINSA y ESSALU. En el 2023, de un total de 67.083 profesionales de Enfermería se encontraron con diferentes modalidades de contratación por lo que, de acuerdo con la norma la remuneración de haber básico, bonificaciones y beneficios, no se extienden a todo el personal profesional de Enfermería causando descontento y desmotivación (6). Las condiciones laborales inadecuadas en Enfermería se originan principalmente por sobrecarga de trabajo, mala organización y falta de recursos, lo que repercute negativamente en el desempeño de sus funciones, en la salud del personal y en la calidad del cuidado que brindan. (7).

En este sentido en el Instituto de Salud Pediátrico se ha identificado la carencia de buenas relaciones interpersonales que viene produciendo conflictos, angustia, escaso trabajo en equipo en el entorno laboral de las Enfermeras. Los entornos laborales deficientes dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud (8).

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto son esenciales aspectos tales como: las aptitudes que

comprende la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado, el comportamiento de la disciplina, en el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; Las específicas de los puestos de trabajo y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones (9).

Los obstáculos para establecer relaciones interpersonales entre Enfermeros incluyen comunicación no asertiva, falta de escucha, superficialidad, las cuales complican el primer contacto y afectan la interacción posterior. Estas dificultades están vinculadas a condiciones emocionales, deficiencias en la formación de habilidades comunicativas, Las dinámicas del servicio y la carga laboral (10).

En el Instituto de Salud Pediátrico se puede observar la poca colaboración entre pares, falta de comunicación, rivalidad, falta de cordialidad con el equipo de trabajo, generando un ambiente de trabajo desalentador. Por todo lo anteriormente expuesto se buscará solución a la problemática observada en la población de Enfermeras del Instituto de Salud Pediátrico por lo que se plantea dos variables de estudio; las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las Enfermeras por lo cual planteo la siguiente interrogante.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico Lima 2025?

1.1.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre relaciones interpersonales según la dimensión comunicación y el desempeño laboral del profesional de Enfermería?
2. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales según la dimensión ambiente de colaboración y desempeño laboral del profesional de Enfermería?
3. ¿Cuál es la relación existente entre relaciones interpersonales según la dimensión actitudes socio afectivas y desempeño laboral de del profesional de Enfermería?
4. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales según la dimensión resolución de conflictos y desempeño laboral del profesional de Enfermería?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería.

1.2.2 Objetivo Específicos

1. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonales según la dimensión comunicación y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.
2. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonal según la dimensión ambiente de colaboración y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.
3. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonal según la dimensión actitudes socio afectivas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.
4. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonal según la dimensión resolución de conflictos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Teórica: las relaciones interpersonales se sustentan en la teoría de Hildegard Peplau; es un modelo psicodinámico, que fomenta un trabajo más creativo, constructivo, comunitario, el desarrollo del trabajo más armonioso y eficiente, lo describe a través de cuatro fases de relación: Fase de orientación: Donde se establece la relación inicial donde cada trabajador expresa su expectativa. Fase de identificación: Es donde cada trabajador empieza a definir su rol y a comprender cómo puede aportar al éxito del grupo. Fase de aprovechamiento: Es la etapa de aprendizaje, de desarrollo de habilidades, es la etapa de crecimiento profesional y de intercambio de conocimiento. Fase de Resolución: Cuando se alcanza un nivel de independencia en donde puede resolver problemas y puede contribuir de manera efectiva el trabajo en equipo. Así el desempeño laboral se sustenta en el modelo teórico de Campbell evalúa el desempeño desde un constructo multidimensional compuesta por características conductuales, con una estructura de desempeño conformada por dominios. Benner con su teoría Fenomenológica se centra en el desarrollo de las competencias y habilidades de los profesionales de Enfermería.

Metodológica: Permitirá evidenciar si hay relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería y si el proceso adaptativo de los profesionales en las diferentes dimensiones se está llevando con regularidad en el centro laborar o si es necesario implementar acciones que aseguren un desempeño optimo, asegurando su bienestar y que garantice una atención de calidad al paciente Pediátrico.

Práctica: El personal profesional de Enfermería establece relaciones laborales ya que necesariamente interactúa con los profesionales de Enfermería, brinda un cuidado de enfermería continuo, permanente y es crucial mantener una comunicación efectiva que evite errores. De acuerdo a los resultados implementar actividades y/o plan de mejora a través del departamento de enfermería que fortalezcan y desarrollen las habilidades blandas que promuevan una interacción eficaz en el ámbito laboral, logrando así una atención de calidad acorde con las demandas de salud del paciente pediátrico.

1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Temporal.

El estudio se aplicará en diciembre del 2025 a febrero 2026

1.4.2 Espacial.

El estudio se realizará en un Instituto Nacional de Salud del Niño, del MINSA. nivel 3-II, Lima. – Perú.

1.4.3 Población o unidad de análisis.

Enfermeros que laboran en el Instituto de Salud Pediátrico.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

Antecedentes Nacionales

Lucas (11) en su investigación 2024 en Lima -Perú tuvo como objetivo “Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de Enfermería en el área de hospitalización de un hospital de Lima”. La metodología utilizada fue hipotético deductivo, cuantitativo, de tipo aplicada, nivel correlacional, no experimental. La población de estudio fue finita con un total de 60 licenciados en enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento fue cuestionario con escala de Likert, para relaciones interpersonales con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.880 y rendimiento laboral con una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.920. Como resultado se muestra que 27 participantes, equivalentes al 45% presentan relaciones interpersonales de nivel medio y consideran que su desempeño laboral se ubica en un nivel medio. Así mismo, 7 encuestados equivalentes al 11.7% manifiestan relaciones interpersonales de nivel alto, aunque perciben su rendimiento laboral en un nivel medio. Concluyendo que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral del profesional de Enfermería.

Vítate (12) en su investigación 2024 Huacho – Perú, tuvo como objetivo “determinar las relaciones interpersonales con el desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Dos de Mayo”, la metodología fue correlacional, básico, cuantitativo, transversal, observacional, descriptiva. La población de estudio estuvo compuesta por 150 profesionales de Enfermería. La técnica utilizada fue la

encuesta, el instrumento fue el cuestionario con escala Likert para medir relaciones interpersonales y medir desempeño laboral. Como resultado de la investigación se observa que el valor Rho de Spearman de 0,950 indica una correlación positiva alta en las dos variables de estudio.

Shocknie K. et al (13) en su investigación 2024, Callao - Perú, tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de Enfermería en la Clínica Javier Prado”, la metodología básica, observacional, transversal, hipotético, deductivo, correlacional, cuantitativo. La población de estudio fue 80 profesionales de Enfermería de la Clínica Javier Prado, la técnica fue la encuesta y el instrumento cuestionario con escala Likert para cada variable relaciones interpersonales y rendimiento laboral. En los resultados se muestra que las relaciones interpersonales tienen una repercusión significativa en el rendimiento laboral siendo clave en su dimensión calidad laboral con un Rho 0.702, y en la dimensión trabajo en equipo en la percepción de eficacia laboral con Rho: 0.641. En su dimensión eficiencia laboral su incidencia es menor con Rho: 0.314. Confirmando una relevancia en las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral.

Concluyendo que en el ámbito nacional hay relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en Enfermería, mostrando una relación positiva y directamente proporcional en los distintos contextos hospitalarios del Perú.

Antecedentes Internacionales

Carreón (14) en su investigación 2025, en Veracruz - Mexico. Tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre desempeño laboral en enfermería y los tipos de liderazgo que predomina en su entorno del hospital de segundo nivel en Xalapa, Veracruz”. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, de corte transversal, descriptivo, correlacional, la población de estudio 1053 trabajadores, la muestra se delimito con un cálculo estadístico con nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5% y un 10% adicional para casos de no respuesta, del personal de Enfermería. Muestreo no Probabilístico por conveniencia. La técnica utilizada encuesta, el instrumento cuestionario con escala tipo Likert para medir desempeño laboral y estilos de liderazgo. En los resultados se muestra que el liderazgo transformacional y democrático están directamente relacionados con un mayor nivel de satisfacción laboral, en el estilo de liderazgo autoritario y liberal demostró tener un impacto negativo en el desempeño laboral del personal de Enfermería. Concluyendo que la elección del estilo de liderazgo repercute directamente en el desempeño laboral y en la satisfacción del personal de Enfermería.

Martínez (15), en su investigación publicada en setiembre del 2021, en Murcia España, con el objetivo de “analizar la influencia del COVID- 19 en el trabajo emocional, relaciones interpersonales y desempeño del personal de Enfermería”. La metodología fue correlacional, transversal, hipotético, descriptivo .La muestra estuvo conformada 40 trabajadores 20 Enfermeras y 20 auxiliares de Enfermería, se aplicó la técnica de la encuesta, el instrumento el cuestionario con escala tipo Likert que se aplicó en forma

electrónica por la plataforma Google form, Para trabajo emocional se aplicó el cuestionario adaptado a la población española de Bonnin, para las dimensiones relaciones interpersonales y desempeño en el trabajo el cuestionario de Salazar. En el análisis se muestra que el trabajo emocional no tiene correlación significativa con las relaciones interpersonales y con el desempeño en el trabajo del personal de Enfermería durante la pandemia, sin embargo se evidencia correlaciones negativas en la interacción del trabajo emocional y las relaciones interpersonales, también entre trabajo emocional y relaciones interpersonales en el desempeño; en contraste las relaciones interpersonales si presentan un correlación significativa con el desempeño en el trabajo.

Escobar (16) En su publicación del 2021, en Ibarra Ecuador. con el objetivo de “determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería”. Con una metodología estudio con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La muestra fue constituida por 118 enfermeros de un hospital público de tercer nivel. Instrumento un cuestionario con escala de Likert para cada variable. En los resultados se obtuvieron; En el Perfil profesional: Predominan mujeres (93.2%). La mayoría tiene estudios de tercer nivel (79.7%), mientras que un 17.8% posee cuarto nivel, Experiencia laboral: 52.6% con más de 5 años de experiencia; 24.6% con solo 1 año, Tipo de contrato: 52.5% con nombramiento definitivo; 44.9% con contratos ocasionales. Relaciones personales: 49.2% las percibe normales; 5.9% reporta pocas relaciones. Concluyendo que el grupo de profesionales de enfermería analizado se evidencia solidez en su situación laboral y una comunicación adecuada, aunque presenta

dificultades vinculadas a la salud física y al balance entre trabajo y vida personal, particularmente en lo referente al descanso y las actividades recreativas.

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Relaciones interpersonales (variable V1)

Las relaciones interpersonales son manifestaciones e interacciones sociales y laborales entre amigos, familiares y desconocidos (17), la relación interpersonal entre Enfermeros es crucial en el cuidado de Enfermería, emergiendo como un proceso intersubjetivo que afecta tanto al paciente como al profesional. Esta interacción está presente en todas las acciones de Enfermería y tiene un impacto significativo (18), la comunicación efectiva. Las actitudes del personal de salud son esenciales para la eficiencia y la eficacia del desempeño laboral, Por lo tanto, la interacción efectiva con el entorno es fundamental para la obtención de resultados óptimos para los pacientes (19).

En el ámbito laboral, las relaciones interpersonales son cruciales debido a la interacción entre personas con diferentes perspectivas, ideas, objetivos y formación. La falta de acuerdos claros puede generar dificultades Estas relaciones son determinantes para la cohesión organizacional. (20).

Teorista que sustenta esta variable

La teoría de Hildegard Peplau se centra en las relaciones interpersonales, en su teoría expone los elementos sobre la concepción de Enfermería, resaltando el proceso terapéutico como cualidad, necesitando de la coordinación con otros procesos humanos para comprender su comportamiento y ayudar a los demás a identificar las dificultades

percibidas. Describe, además, la importancia de la relación enfermera-paciente como un proceso interpersonal significativo y terapéutico. describe cuatro fases, que son de orientación, identificación, explotación, resolución. Aunque son independientes y se superponen a lo largo de la relación (21).

Las relaciones interpersonales entre los profesionales de salud es un componente importante para brindar un servicio de calidad, el profesional de Enfermería interactúa constantemente por lo que es vital mantener relaciones saludables para fomentar un buen clima laboral, aumentar la eficiencia y el trabajo en equipo. La dificultad en la comunicación entre profesionales puede generar un ambiente tenso y conflictivo lo que puede llevar al fracaso laboral. Este contexto resalta la importancia de manejar conflictos de manera efectiva. (22).

Dimensión La comunicación

La comunicación es un proceso en que el emisor y el receptor pueden expresarse a través de procesos de intercambio de información por medio de conductas verbales y no verbales (23). La comunicación se considera fundamental en las relaciones humanas y se da entre dos o más personas; Se describe como un proceso de intercambio de información complejo mediante diversos medios y el uso de símbolos para transmitir, emociones, datos y significados, utilizando el lenguaje, las expresiones faciales, los gestos y las posturas corporales con un fin específico. En el contexto de Enfermería, la comunicación se considera un componente básico para el cuidado, ya que permite la expresión de emociones, necesidades, miedos y opiniones (24).

Dimensión Ambiente de colaboración

El ambiente de trabajo se define como el entorno en el que se desarrolla una actividad profesional cuyo control puede ser necesario para proteger la salud de las personas (25).

El trabajo colaborativo o de colaboración es la práctica conjunta de profesionales que ponen a disposición su experiencia, a través del trabajo conjunto se obtiene mejores resultados del intercambio de conocimiento y experiencias entre los profesionales, Por otro lado la cooperación es una característica que no se puede desligar de la empatía entendida esta última como la capacidad de una persona para entender la condición del otro, la práctica colaborativa en salud permite mejorando el uso de los recursos, mejorando la eficiencia de los servicios y alcanzar los objetivos (26).

Dimensión Actitudes socio afectivas

La actitud es la disposición mental y emocional de una persona hacia algo o alguien, y se manifiesta a través de sus pensamientos, emociones y comportamientos, Es una intención o propósito que conduce un comportamiento en particular (27). La habilidad “socio-afectiva” Es la capacidad inherente del ser humano que permite adaptarse a diversas situaciones en su vida personal y social. Estas habilidades son cruciales para alcanzar objetivos y metas, ya que guían la conducta y la gestión de emociones y pensamientos desde una coherencia interna, proporcionando así competencias esenciales para vivir y convivir de manera saludable. (28).

Dimensión Resolución de conflictos

El manejo de conflictos es un proceso cognitivo que incluye estrategias y actividades en donde se intenta dar solución a un problema (29), mediante negociación directa o con la intervención de una tercera figura que intenta dar una solución al conflicto mediante dos técnicas; La conciliación y la mediación (30).

2.2.2 Desempeño laboral (Variable V2)

El Toro 2002, define el desempeño como aquella acción humana dirigida, que tiene una intención para obtener un fin, en relación con un propósito, en un tiempo específico, bajo las condiciones de ciertos factores que dan forma a su contexto. Así, el desempeño ocupacional comprende varios indicadores: iniciativa, recursividad, creatividad, responsabilidad, cooperación, interés por el trabajo, sociabilidad, entre otros (31).

Chiavenato en el 2009, explica que desempeño laboral se refiere a la capacidad y habilidad de una persona para iniciar, desarrollar y finalizar tareas de manera eficiente, manteniendo altos estándares de calidad y demostrando un buen liderazgo, con el fin de alcanzar exitosamente los objetivos establecidos. El empleado pone en acción sus competencias laborales logradas en las que se distinguen; habilidades duras como habilidades blandas en contraste a las expectativas de la institución (32).

Teorista que sustentan la variable

El modelo teórico de Campbell reconoce que el desempeño es el resultado de factores que interactúan entre sí, incluyendo aspectos individuales y organizacionales, destaca la

eficacia que demuestra el empleado al realizar sus tareas, por lo cual es una ventaja competitiva para las organizaciones en un entorno altamente dinámico y está relacionado con las características particulares de cada individuo, que incluyen atributos personales, cualidades y conocimientos adquiridos. Desde esta perspectiva la evaluación del desempeño laboral debe ser integral, desde un concepto multidimensional que incluye la eficiencia en las tareas, la iniciativa, la cooperación con el equipo y la disposición para aprender y mejorar de manera continua (33).

Benner en su teoría propone un modelo de experiencia que describe cómo una persona adquiere progresivamente habilidades y conocimientos especializados. Según este modelo, los Enfermeros experimentan una serie de cambios en su conducta y capacidades desde el momento en que se gradúan hasta que se especializan en un área determinada. Este proceso de desarrollo asegura que el desempeño del Enfermero mejore constantemente adquiriendo experticia progresiva pasando de principiante hasta experto, basado en sus habilidades, destrezas y motivación en el ámbito asistencial (34).

Aspectos ligados a la gestión

La gestión del rendimiento o desempeño se precisa como un proceso continuo que tiene como objetivo reconocer, evaluar y optimizar el desempeño de los trabajadores individuales en el ámbito laboral. El proceso requiere una comunicación constante entre los directivos y los miembros de su equipo (35). En esta dimensión de gestión, la Enfermería se encarga de la creación de estos cuidados protocolizados, la implementación de los recursos necesarios para la asistencia, y el manejo del equipo,

entablado relaciones multidisciplinarias que favorezcan el correcto ambiente de trabajo, el trabajo colaborativo y la implicación laboral, para otorgar cuidados de calidad y dirigidos a la recuperación de la salud, el mantenimiento de la vida y la ausencia de la enfermedad (36).

Aspectos ligados a la productividad

La productividad en Enfermería se define como la optimización del recurso humano, físico y material con una adecuada utilización del tiempo, aplicando teorías de estrategia empresarial, competitividad en el mercado y excelente organización en torno al usuario, comprometido con el espíritu de calidad de servicio, realizando un trabajo más inteligente con el desarrollo de todas las capacidades que se convierten en el indicador permanente (37).

Según Randhawa & Gupta, las dimensiones de la productividad son 3; los salarios y beneficios que los trabajadores reciben por su trabajo, las instalaciones de bienestar son los espacios y servicios proporcionados por la compañía, la motivación laboral es el conjunto de factores que impulsan a un empleado a ser productivo en su trabajo. Estos factores pueden incluir el reconocimiento del trabajo bien hecho, oportunidades de crecimiento profesional y personal, un ambiente laboral positivo (38).

Aspectos ligados a la persona

La persona, concebida desde un enfoque holístico, se define como una unidad compleja que integra dimensiones biológicas, psicológicas, sociales, espirituales y culturales en la que dichas dimensiones interactúan de manera dinámica. En este sentido, el individuo

se reconoce no solo en su singularidad, sino también en su pertenencia y vinculación con la familia, los grupos sociales y la comunidad, configurando así su desarrollo integral (39). Según Dorothea E. Orem se concibe a la persona como un todo integrado, que funciona biológica, simbólica y socialmente y que está en permanente interacción consigo misma y con su entorno en un proceso adaptativo imprescindible para la vida. Un aspecto fundamental es que la persona tiene actividad intrínseca configurándola como una unidad sustancial que la hace única y global (40).

2.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre **relaciones interpersonales** y el **desempeño laboral** del profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico de Lima 2025.

2.3.2 Hipótesis nula

No existe relación estadísticamente significativa entre **relaciones interpersonales** y el **desempeño laboral** del profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico de Lima 2025.

2.3.3 Hipótesis específica

- Existe relación estadísticamente significativa **entre relaciones interpersonales** en **la dimensión comunicación** y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

- Existe relación estadísticamente significativa **entre relaciones interpersonales en la dimensión ambiente de colaboración** y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa **entre relaciones interpersonales en la dimensión actitudes socio afectivas** y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.
- Existe relación estadísticamente significativa **entre relaciones interpersonales en la dimensión resolución de conflictos** y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

3 METODOLOGIA

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se empleará el Método Hipotético deductivo ya que se plantea una hipótesis en base a una investigación previa producto de la observación y revisión bibliográfica para luego contrastarla mediante análisis estadístico y determinar si debe ser aceptada o rechazada (41).

3.2 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

Sera un enfoque cuantitativo porque se centrará en la recopilación de información y análisis de datos numéricos mediante instrumentos estructurados, con el fin de procesarlos estadísticamente para establecer relaciones objetivas y medibles orientadas a comprobar la hipótesis (42).

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación será aplicada por que utilizará las teorías y conocimientos científicos para buscar alternativas de solución al problema planteado (43).

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación estará delimitada por un diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

- Es de tipo **observacional porque** no se manipularán las variables, sólo observará rigurosamente y se analizará tal como se encuentran, sin intervención, permitirá ver el fenómeno en su escenario natural (44).
- Es **Descriptivo** por que permitirá obtener una visión detallada de las características del fenómeno que se desea analizar (45).

Es **Correlacional** por que principalmente busca establecer el grado de relación o asociación entre las variables de estudio (46).

- **Es Prospectivo** por que se relaciona a futuro, se van registrando según se van dando los hecho o situación. (47).
- **Es Transversal** porque se obtendrá la información en un solo momentos de evaluación (48).

3.4 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

- **Población:** estará constituida por 654 profesionales de Enfermería que laboran en el Instituto de Salud Pediátrico de Lima.
- **Muestra:** estará integrada por 243 Enfermeros asistenciales que laboran en el Instituto Pediátrico de Lima, Se determino la muestra se aplicando la formula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

- Donde:

n = tamaño de muestra

z= Nivel de confianza 1.96 (95)

p= probabilidad de éxito (0.5)

N= Tamaño de la población:

e= error estimado = 0.05

q=probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 (p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 654 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \times (654 - 1) + 1.96^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 654 \times (0.5)^2}{(0.05)^2 \times (653) + (1.96)^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = 243$$

- Muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios

Criterios de inclusión

- ✓ Profesionales asistenciales de Enfermería que estén interesados en participar mediante la firma de consentimiento informado.
- ✓ Profesionales asistenciales de Enfermería nombrados, cas, y por terceros que tengan más de 6 meses laborando en la Institución de Salud Pediátrica de Lima.

Criterios de exclusión

- ✓ Enfermeras (os) profesionales asistenciales que rechacen o no deseen firmar el consentimiento informado.
- ✓ Profesionales de Enfermería que no supere los 6 meses laborando en la institución, que se encuentre en periodo de licencia, en descanso vacacional, de aislamiento, personal que desempeñe funciones administrativas.

3.5 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente: Relaciones interpersonales

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
Son conexiones e interacciones constantes de personas con características comunes a nivel laboral, social, cultural, entre otros, resaltando que esta interacción va vinculada de persona a persona (49).	son conexiones e interacciones con características comunes que tienen los profesionales de Enfermería a nivel laboral en el Instituto Nacional de Salud Pediátrico de Lima, el que será medido a través de un instrumento que identifica las dimensiones Comunicación, Ambiente de colaboración, Actitudes socio afectivas, Resolución de conflictos (50).	Comunicación	Habilidad para dialogar expresa sus pensamientos	ORDINAL	BUENO: 89 -120 REGULAR: 57 -88 MALO: 24 - 56
		Ambiente de colaboración	Motivación trabajo en equipo		
		Actitudes Socio afectiva	Empatía ambiente de colaboración		
		Resolución de conflictos	solución de problemas Respeto		

Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
Es la acción y conducta ejecutada por el trabajador en el cumplimiento de las labores y actividades asignadas en función al cargo asignado para el éxito de la organización (51).	Las acciones y conductas ejecutadas por los profesionales de enfermería en el cumplimiento de las labores y actividades asignadas en el Instituto Nacional de Salud Pediátrico de Lima, el que será medido a través de un instrumento que identifica las dimensiones Aspectos ligados a la gestión, Aspectos ligados a la productividad, Aspectos ligados a la persona (52).	Aspectos ligados a la gestión	Asume responsabilidades Elabora informes Propone mejoras	ORDINAL	BUENO 64 - 73 REGULAR 52 - 63 MALO 41- 51
		Aspectos ligados a productividad	Puntualidad Eficiencia Motiva a sus compañeros		
		Aspectos ligados a la persona	Demuestra interés Trabajo en equipo Cumple con las normas		

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.6.1 Técnicas

- **Variable 1:** técnica encuesta
- **Variable 2:** técnica encuesta

3.6.2 Descripción del Instrumento

- **Instrumento 1**

El instrumento que se utilizará fue tomado de la tesis de maestría de Montesinos 2018 y adaptada por Olaya (50), en Andahuaylas - Perú del año 2021.

El cuestionario consta de 24 ítems distribuido en 4 dimensiones: “comunicación” (9 ítems), “ambiente de colaboración” (5 ítems), “actitudes socio afectivas” (5 ítems), “resolución de conflictos” (5 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert con el siguiente índice como alternativa de respuestas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Para la categorización de las variables se emplearán la siguiente escala de Evaluación:

Relaciones interpersonales buena (89 – 120)

Relaciones interpersonales regular (57 – 88)

Relaciones interpersonales mala (24 – 56)

- **Instrumento 2**

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Laverían (52) en Lima - Perú en el año 2020.

El cuestionario consta de 16 ítems distribuido en 3 dimensiones: “aspectos ligados a la gestión” (4 ítems), “aspectos ligados a la productividad” (6 ítems), aspectos ligados a la persona (6 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert con el siguiente índice como alternativa de respuestas: nunca (1), a veces (2), siempre (3).

Para la categorización de las variables se emplearán la siguiente escala de Evaluación:

Desempeño laboral bueno (64 - 73)

Desempeño laboral regular (52 - 63)

Desempeño laboral malo (41 - 51)

3.6.3 Validación

- **Instrumento 1:** El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, los cuales fueron 2 jueces con el grado académico de magister quienes evaluaron pertinencia, relevancia y claridad calificándolo como aplicable (50).
- **Instrumento 2:** El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, los cuales fueron 5 jueces 3 con el grado académico de magister y 2 con el grado académico de doctor, quienes calificaron el instrumento como aplicable (52).

3.6.4 Confiabilidad

- **Confiabilidad del instrumento 1:** Se utilizo el Alpha de Cronbach 0.850, definiéndolo como confiabilidad alta (50).
- **Confiabilidad del instrumento 2:** Se utilizo el Alpha de Cronbach 0.867, definiéndolo como confiabilidad alta (52).

3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Después de ser aplicada la encuesta los datos serán ingresados a una hoja de cálculo Excel con el fin de ordenar y categorizar la información recabada para posteriormente ser exportada al software SPSS V.27 en donde se buscara conocerla distribución normal de la variable mediante la prueba de normalidad de (KS) tomando como referencia el valor ($P < 0.005$) con la finalidad de utilizar la correlación de Spearman asimismo se realizara la prueba de Chi cuadrado para constatar hipótesis y tabla cruzada para los expertos sociodemográficos del instrumento.

3.8 ASPECTOS ÉTICOS

Se realizará basándose en los principios bioético del código de ética de Enfermería (53). Los cuales son:

El principio de justicia: Los profesionales de Enfermería serán tratados cordialmente con respecto e igualdad, los datos que se obtengan serán legítimos.

El principio de beneficencia: los profesionales de Enfermería que participen tendrán conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora en el potencial de los Enfermeros.

El principio de no maleficencia: La investigación no afectará a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizará con fines académicos. Se mantendrá en anonimato y confidencia toda la información recabada.

Elaboración de la población, muestra y muestreo.				■								
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				■								
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)					■							
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.					■							
Elaboración de los aspectos éticos.					■	■						
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)					■	■						
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.						■						
Elaboración de los anexos.						■						
Revisión Final de proyecto.						■	■	■				
Aprobación del proyecto.								■	■	■		
Aplicación del trabajo de campo.											■	
Redacción del informe.												■

Legenda: Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



4.2 PRESUPUESTO

❖ Tabla de presupuesto detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Tipeo	Hoja	500	1.50	750
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360
	Otros				300
	Sub -total				2760
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria USB	1	01	25.00	45
	Otros				100
	Subtotal				257

❖ Tabla de presupuesto global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2760
2	Recursos materiales	257
	Total, presupuesto	3017

5 REFERENCIAS

1. Organización mundial de la salud [Internet] Situación de la enfermería en el mundo 2025[14 de enero 2026]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/b/78362>
2. Consejo internacional de enfermeras [internet] Cuidando de las enfermeras, fortalecemos la economía abril 2025[14 de enero del 2026]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/noticias/el-cie-lanza-un-nuevo-informe>
3. Pérez R, Savedoff W, Nigenda G, Doubova R, Dal S. Rumbo al futuro del personal de salud. Tendencias y desafíos para el próximo tiempo. Banco Interamericano de Desarrollo. Biblioteca Felipe Herrera. División de protección social y salud. VIII. Serie IDB – TN – 2706. 2023.[internet]. [22 de diciembre 2023]. Disponible en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Rumbo-al-futuro-del-personal-de-salud-tendencias-y-desafios-para-el-proximo-tiempo.pdf>
4. Corbacho A. Pasos para crear una buena relación con tu equipo. Observatorio de recursos humanos. Grupo editorial de conocimiento y gestión, S.L. mayo 2022. [internet]. [21 de diciembre 2023]. Disponible: <https://www.observatoriorh.com/mindgram/pasos-crear-buena-relacion-equipo.html>
5. Murga S. Santos M. Morales W. Work performance and interpersonal relationships of nursing professionals. Review of the topic. Multidisciplinar (Montevideo). 2024. Unidad de post grado de Ciencias de la salud, Universidad Peruana Unión. Lima, Perú 2024. Disponible en:

<https://multidisciplinar.ageditor.uy/index.php/multidisciplinar/article/download/91/106/316?inline=1>

6. Gallegos R. Características laborales, distribución y densidad de recursos de enfermería en el Ministerio de Salud, Perú. 2023[Para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública]. Lima. Perú 2023. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b79e02ca-6929-4e59-9908-3c5bfd8d0585/content>
7. Montaña W. Becerra R. Arévalo J. Condiciones Laborales de Enfermeros y Seguridad del Paciente en un Hospital Público Peruano. Cienc. enferm. [Internet]. 2025. [14 de enero 2026] ; 31: 01. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532025000100201
8. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el trabajo mayo 2022. [internet]. [21 de diciembre 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>
9. Ecured. Desempeño laboral. Agosto 2019. [internet]. [18 de diciembre 2023]. Disponible en: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
10. Gonzales R. Morales D. Percepción de Enfermería sobre los obstáculos en las relaciones interpersonales entre enfermeros y persona en el preoperatorio en hospitales nacionales de costa Rica 2022. [tesis de maestría]. Universidad de Costa Rica 2022. Disponible: <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/items/029eb988-e503-4b11-95e8-40c8171b9876/full>

11. Lucas L. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de Enfermería en el área de hospitalización de un hospital de Lima 2024. [Tesis para optar el Título profesional de licenciada en Enfermería]. Universidad Norbert Wiener 2025. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4109f174-8c70-4531-94c6-83581d8f546b/content>
12. Vítate N. Medina D. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Dos de mayo 2020 – 2023. [para optar el grado académico de maestra en gerencia de servicios de salud] universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho 2024. Disponible en:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9306/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Shocknie K. Chomba L. Córdova S. Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier prado, lima 2023. [para optar el grado académico de maestro en gerencia en salud]. Universidad del Callao 2024. Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8925/TESIS%20-%20CHOMBA-CORDOVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Carreón E. Desempeño laboral en enfermería y estilos de liderazgo del hospital Xalapa, Veracruz – Mexico 2025. [Tesis para optar el grado de especialista en administración y gestión de Enfermería]Universidad Veracruzana 2025. Disponible en:

<https://cdigital.uv.mx/server/api/core/bitstreams/a9b09500-1cb2-4134-a679-c389c8cb23ea/content>

15. Martínez J. COVID 19, influencia en las emociones y relaciones del personal sanitario a nivel laboral y personal. Elche, Murcia 2021. [Master universitario en gestión de recursos humanos, trabajo y organizaciones, trabajo de fin de master], España 2021. Disponible en: <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/25846/1/TFM%20Martinez%20Corvalan%20Jose%20Ricardo.pdf>
16. Escobar A. Calidad de vida y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del hospital San Vicente de Paúl Ibarra, 2021. [para obtener el Título de Magister en Salud Pública con mención en Enfermería Familiar y Comunitaria]. Universidad Técnica del Norte. Ecuador 2021. Disponible en: <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11479/2/PG%20866%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
17. Arone I. Salazar V. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital policial 2023, [para optar el grado académico de maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería] Universidad Norbert Wiener, lima Perú 2024. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10692/T061_42980151_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Jiménez N. Guerra C. Relación interpersonal de enfermería y la persona con un proceso Oncológico. Reflexión. Artículo página 4y5. Universidad católica Quito 2023. [internet]. Ecuador 2023. Disponible en:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2023/09/1509728/16.pdf>
19. Ferreyra A. Educación de Enfermería en la práctica. Vol 07. ScienceDirect.2024[internet]. [14 de enero del 2026] Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595323003232>
20. Hanco M, Carpio A, Laura Z. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Revista de investigación en comunicación y desarrollo. 2021. Volumen 12, numero 3. [internet]. [13 de noviembre 2024]. Disponible en:
<https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
21. Sandín G. Calderón E. Morlote Y. Satisfacción de los pacientes con los servicios de urgencias desde la perspectiva de Hildegard E. Peplau. Rev. Cubana Enfermer [Internet]. 2024 [citado 14 de enero 2026]. Vol. 40. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Enfermería “Lidia Doce”. La Habana, Cuba 2024. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100021&lng=es.%20%20Epub%2004-Jul-2024
22. Campos J. La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral. Revista peruana de investigación en salud, Huánuco 2022. [internet]. Volumen 06, numero 03. [06 de enero del 2024]. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/issue/view/110/140>

23. Gijón M., Müggenburg-Rodríguez M. Instrumentos que miden la comunicación enfermera-paciente. Enfermo. Univ. [revista en Internet]. Septiembre de 2019 [consultado el 6 de enero de 2024]; Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000300303&lng=es. . Publicación electrónica del 11 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.3.687>
24. Pereyra J. Silva N. Sampalo R. Ribeiro V. Carvalho E. Estrategias de comunicación enfermero-paciente; propuesta de un video educativo para estudiantes de enfermería. Rev. Latino-Americana Enfermagem.2022. Artículo Original. [internet]. [06 de enero 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/vb765fGtRF6nLdPpLz4LscL/?format=pdf&lang=es>
25. Diccionario panhispánico del español jurídico, 2023. [internet]. [06 de enero 2023]. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/ambiente-de-trabajo>
26. Chafloque K, Álvarez F, Tamayo R, Tello R, Fernández M. Trabajo colaborativo para fortalecer la empatía como parte de la formación del profesional de salud. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. jun. 2022.volumen 6, numero 23 [internet]. [06 enero del 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642022000200626
27. Actitud. Enciclopedia de Significados.com 2023. [internet]. [6 de enero 2024] Disponible en: <https://www.significados.com/actitud/>
28. Narro S. Maguiña J. las habilidades socioafectivas y su relación con el aprendizaje en estudiantes de nivel secundario 2021. Polo del conocimiento Vol. 7, Número 03.

- Artículo de investigación, universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú 2022. [internet]. [06 de enero del 2024]. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3774/html>
29. Oblea M. Relaciones Interpersonales y el Manejo de Conflictos en los Trabajadores del del Puesto de Salud Mariano Melgar - Juliaca, 2023. [Optar el título profesional de Licenciada en Enfermería] Universidad Privada San Carlos. Puno – Perú 2023. https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/657/Maria_del%20Carmen_OBLEA_PARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Losada B. Briz M. La gestión de conflictos laborales. Habilidades necesarias para el mediador laboral. Rev. Derecho no.29. Epub 01-Jun-2024[internet]. [14 de enero 2026]. Montevideo 2024. Disponible en: http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932024000101203
31. Gil L. La evaluación de desempeño: Una relación entre la teoría y el sentido de los trabajadores evaluados Medellín, Colombia 2020. [para optar al título de: Magister en Gestión Humana] Medellín: Universidad de Antioquia; 2020. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/25686/1/GilLaura_2021_EvaluacionDesempe%c3%b1oTrabajadores.pdf
32. Espinoza K. Montalvo J. Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Huancayo, 2021. [Para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional] Huancayo: Universidad Continental; 2021. Disponible en:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MR_HGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

33. Berrospi A. Pino C. Vargas J. Relación entre Motivación y Desempeño Laboral en un Ambiente Organizacional. [Trabajo para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología] Lima. Perú 2025. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/22731/T018_74248_025_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Hernández R. Hernández A. Molina M. Hernández Y. Señan N. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. [internet]. Rev. Cubana Enfermer. Vol. 36. No 4. Habana Cuba 2020. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400013&lng=es.%20%20Epub%2001-Dic-2020.
35. Ortega C. Gestión del desempeño de empleados [internet]. Qué es, ventajas y cómo funciona. Questionpro 2024. [09 de enero del 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/gestion-del-desempeno-de-empleados/>
36. Lucido M. Gestión en enfermería. análisis del liderazgo. Universidad de Valladolid 2021. [Trabajo de Fin de Grado]Universidad de Valladolid; España 2021. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/47884/TFGH2300.pdf?sequence=1>
37. Encarnación L, Godoy M. Interrupciones que se producen con mayor frecuencia en la jornada laboral del enfermero/a. Servicio de internación polivalente del Hospital Italiano durante el periodo de agosto- diciembre de 2018. [Proyecto de investigación para licenciatura]. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba; 2018. Disponible en:

<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/27895/18%20INV9188%20PI.2552.pdf?sequence=1>

38. Delgado P. Quintanilla R. Desempeño y productividad laboral del sector de telecomunicaciones en el distrito de San Isidro, Lima. 2023.[Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración] Lima. Universidad San Ignacio de Loyola; 2023. [12 de enero del 2024] Disponible en:

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/200f4fa6-bbf9-4428-a98e-8e1d9d12f5c2/content>

39. Modelo de cuidado de enfermería. Secretaría de Salud, Dirección General de Calidad y Educación en Salud. [internet]. 15 de enero 2026]. 2ª Ed. Ciudad de México, México 2023. Disponible en:

http://www.cpe.salud.gob.mx/site3/publicaciones/docs/modelo_cuidado_enfermeria.pdf

40. Sauz N. Fundamentos básicos de Enfermería. concepto de persona y requisitos del Autocuidado. Mayo 2022. [internet]. [12 de enero del 2024]. Disponible en:

<https://es.slideshare.net/NanySauz1/concepto-de-persona-y-requisitos-del-autocuidado-1pdf>

41. Huamán A. Clima organizacional y desempeño laboral en una caja municipal 2023. Artículo original Vol.8, No 2 [internet]Universidad Nacional José maría Arguedas, Andahuaylas 2023. [14 de noviembre del 2024] Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41341/Ninamango_BRI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

42. Garavito R. Alave A. Influencia de las Relaciones Interpersonales en la Productividad Laboral en la Gestión del Gobierno Municipal de Puno. [tesis optar el título profesional de licenciado en Sociología] Universidad Nacional de Altiplano Puno Perú 2025. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20c2b2ea-e844-4b81-94b02c34bcf4c269/content#:~:text=2.2.1%20relaciones%20interpersonales&text=por%20consiguiente%2c%20las%20relaciones%20interpersonales,que%20es%20enfermer%c3%ada%20\(26\)](https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20c2b2ea-e844-4b81-94b02c34bcf4c269/content#:~:text=2.2.1%20relaciones%20interpersonales&text=por%20consiguiente%2c%20las%20relaciones%20interpersonales,que%20es%20enfermer%c3%ada%20(26))
43. Calle D. Ramos F. Las relaciones interpersonales y competencias laborales de los trabajadores administrativos en el sector público de ESSALUD Piura .2020. [para optar el título profesional de licenciado en administración]. Universidad Antenor Orrego, Piura 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83889/D%c3%a1vila_MG-Guerrero_CRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
44. Culqui B. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de Enfermería en el Servicio de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima Norte. [tesis Para optar el Título de Especialista de Gestión en Central de Esterilización]. Universidad Norbert Wiener 2025. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20c2b2ea-e844-4b81-94b02c34bcf4c269/content#:~:text=2.2.1%20Relaciones%20interpersonales&text=Por%20consiguiente%2C%20las%20relaciones%20interpersonales,que%20es%20enfermer%C3%ADa%20\(26\)](https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/20c2b2ea-e844-4b81-94b02c34bcf4c269/content#:~:text=2.2.1%20Relaciones%20interpersonales&text=Por%20consiguiente%2C%20las%20relaciones%20interpersonales,que%20es%20enfermer%C3%ADa%20(26))

45. Chaucanes J. Relación entre climas organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios del centro hospital Guitarilla – Empresa social del estado 2023 [para optar el título de magister en administración de salud]. Universidad Mariana, Colombia 2024. Disponible en: <https://repositorio.umariana.edu.co/bitstream/handle/20.500.14112/28201/Relacion%20Clima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
46. Lara W. Relaciones Interpersonales y Manejo de Conflictos Laborales en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale ESSALUD. Huancayo. [Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Salud Mención en Administración y Gerencias en Servicios de Salud] Universidad Nacional de Huancavelica 2023.disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/29a45bf8-c02a-4a00-83bd-008fba604ea2/content>
47. Céspedes L, Mamani G, Zúñiga E. Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en emergencias y desastres]. Universidad del callao. Lima 2022. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6600/TESIS_2DAES_P_C%3%89SPEDES_ZU%3%91IGA_MAMANI_FCS_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y

48. Mamani E. Relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal del banco de la nación de Puno, 2021. [Para optar el título profesional de licenciado en psicología]. Chincha, Universidad autónoma de Ica 2021. Disponible en:
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1161/1/TESIS%20-%20MAMANI%20LIMACHI%20ERIK.pdf>
49. Flores M. Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo 2017 [Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión y administración de la educación]. Universidad Federico Villareal. Lima 2019. Disponible en:
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3529/UNFV_FLORES_CARLOS_MERCEDES_PAOLA_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1
50. Olaya Y. Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en el personal de salud asistencial y administrativo del Hospital Subregional de Andahuaylas 2021. [Tesis para optar el título de maestra en gestión de los servicios de salud]. Universidad Cesar Vallejo. Lima 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84684/Olaya_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
51. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de investigación Valor agregado. Volumen 7, numero 1. 2020. Universidad Peruana Unión. Lima 2020. Disponible en:
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
52. Laverian C. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Nacional 2020. [Tesis para

optar el título de profesional de licenciada en Enfermería]Lima, Universidad Cesar Vallejo 2020. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110289/Laverian_HC_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

53. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología Lima. 2009 [internet]. [15 de marzo 2024]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf

ANEXO

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral en el profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico Lima 2025?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p>	<p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico de Lima 2025.</p> <p>HO No existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico de Lima 2025.</p>	<p>VI: Relaciones interpersonales (RI) Dimensiones:</p> <p>D1: Comunicación. D2: Ambiente de colaboración.</p> <p>D3: Actitudes socio afectivas. D4: Resolución de conflictos.</p> <p>VD: Desempeño Laboral. Dimensiones:</p> <p>D1: Aspectos ligados a la gestión. D2: Aspectos ligados a la productividad. D3: Aspectos ligados a la persona.</p>	<p>Método de investigación: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: cuantitativo.</p> <p>Tipo: Aplicada.</p> <p>Diseño: Observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo, transversal.</p> <p>Población: 654 Enfermeros Muestra: 243 Enfermeros Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnicas: Variable 1: Encuesta Variable 2: Encuesta</p> <p>Instrumento: Variable1: Cuestionario para medir relaciones interpersonales Variable 2: Cuestionario para medir desempeño laboral</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre relaciones interpersonales según la dimensión comunicación y el desempeño laboral del profesional de Enfermería?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación existente entre relaciones interpersonales según la dimensión ambiente de colaboración y desempeño laboral del profesional de Enfermería?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación existente entre relaciones interpersonales según la dimensión actitudes socio afectivas y desempeño laboral de del profesional de Enfermería?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación existente entre las relaciones interpersonales según la dimensión resolución de conflictos y desempeño laboral del profesional de Enfermería?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonales según la dimensión comunicación y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonal según la dimensión ambiente de colaboración y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>3. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonal según la dimensión actitudes socio afectivas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>4. Identificar la relación existente entre relaciones interpersonal según la dimensión resolución de conflictos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería</p>	<p>HE 1 Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales en la dimensión comunicación y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>HE 2 Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales en la dimensión ambiente de colaboración y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>HE 3 Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales en la dimensión actitudes socio afectivas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>HE 4 Existe relación estadísticamente significativa entre relaciones interpersonales en la dimensión resolución de conflictos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería</p>		

Anexo 2: CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES (50)

Autor: Olaya

Instrucciones: para desarrollar el cuestionario se solicita leer cuidadosamente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos, las respuestas se efectuarán marcando con una X en cada una de las afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento según sea su percepción, considerando los puntajes según se indica en la escala de valoración puede tomar el tiempo que estime pertinente.

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES									
DATOS GENERALES									
EDAD: _____		SEXO: (1) FEMENINO		(2) MASCULINO					
PROFESION: _____		CONDICION: NOMBRADO (1)		(2) CONTRATADO					
TRABAJADOR: (1) PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD		(2) PERSONAL ADMINISTRATIVO							
FICHA: No _____		FECHA DE EVALUACIÓN: _____							
ESCALA DE VALORACION									
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE					
1	2	3	4	5					
N°	DIMENSIONES / ITEMS				1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: Comunicación								
1	Inicia y termina conversaciones con los demás compañeros de manera fluida								
2	Expresa verbalmente sus emociones a los demás compañeros								
3	Realiza conversaciones en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades que realizan en el trabajo								
4	Genera espacios de dialogo profesional con sus compañeros y superiores								
5	Expresa de manera libre y espontanea sus pensamientos e ideas								
6	Dispone de habilidades para la comunicación interpersonal								
7	Promueve la buena comunicación respetando la opinión de los compañeros								
8	Defiende sus derechos mediante opiniones que eviten dañar a los demás compañeros								
9	Expresa verbalmente afirmaciones positivas frente a sus compañeros								
	DIMENSION 2: Ambiente de colaboración								
10	Procura llevar a la práctica las decisiones que toman sus superiores								
11	Toma decisiones que eviten dificultades para la institución								
12	Tiene capacidad para negociar temas complejos								
13	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación								
14	Suele considerar lo que es bueno para la institución trabajando en equipo								
	DIMENSION 3: actitudes socio afectivas								
15	Participa en la planificación de actividades en la institución								
16	Participa en el logro de un buen clima laboral								
17	Siente motivación al participar en las actividades que realiza la institución								
18	Realiza actividades proactivas con sus compañeros								
19	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso								
	DIMENSION 4: Resolución de conflictos								
20	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo								
21	Comparte la información con todos los compañeros de trabajo								
22	Es tolerante y solidario con sus compañeros de trabajo								
23	Respeta las funciones de sus demás compañeros								
24	Soluciona los problemas más complejos con los compañeros que trabajan en su misma área								
RANGO: BUENO: 89 – 120						REGULAR: 57 – 88		MALA: 24 -56	

Autor: Laverían: La evaluación del desempeño tiene como finalidad suministrar información basada en evidencias que den cuenta del desempeño del profesional de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Nacional -2020.

INTRUMENTO PARA EVALUAR DESEMPEÑO LABORAL

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 este con su criterio.

- La escala de evaluación
 3. Siempre
 - 2.A veces
 1. Nunca

Fecha: _____

N°	ITEMS	1	2	3
	DIMENSION 1: Aspectos ligados a la gestión			
1	Respeto a la estructura orgánica dentro del servicio			
2	Asumo mis responsabilidades a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas			
3	Participo en las actividades de planificación institucional			
4	Su capacidad para elaborar los informes de evaluación señalando logros, dificultades y propuestas para el mejoramiento			
	DIMENSIÓN 2: aspectos ligados a la productividad			
5	Llego a la hora establecida e inicio mis labores puntualmente			
6	Su capacidad de trabajo con eficiencia bajo presión de tiempo			
7	Tengo la habilidad de motivar a mis compañeros de trabajo			
8	Tengo la capacidad de asumir responsabilidades que me encomiendan en el servicio			
9	Tengo un alto grado de rendimiento para realizar mis labores durante el servicio			
10	Utiliza los medios y materiales adecuados para alcanzar el trabajo encomendado			
	DIMENSIÓN 3: aspectos ligados a la persona			
11	Soy tolerante ente situaciones difíciles que se presentan			
12	Poseo un espíritu de superación			
13	Trabajo en equipo			
14	Demuestro interés en mi trabajo			
15	Cumplo las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivo y otros)			
16	Realizo mi labor y me gusta promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo			

Rango: BUENO:64 - 73

REGULAR: 52 – 63

REGULAR: 41 - 51

Anexo 3:**FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico , Lima 2025” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Olivia Miriam Lovera Motta

Título del proyecto: Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico Lima 2025.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal profesional de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico

Participantes: Profesionales de Enfermería de un Instituto de Salud Pediátrico de Lima.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 999399396 Email: omiriamlm@gmail.com

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos.....

D.N.I.....




20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 17% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	9%
2	Trabajos entregados	uwiener on 2024-06-27	3%
3	Internet	bibliotecadigital.udea.edu.co	<1%
4	Internet	es.slideshare.net	<1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-11-04	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-09	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2021-09-07	<1%
8	Internet	vsip.info	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-01-25	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-01	<1%
11	Trabajos entregados	uwiener on 2024-01-21	<1%