

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



TESIS

“Calidad de relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, 2022”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ENFERMERÍA**

AUTOR: Campos Cabello, José Luis Eumelio

ASESOR: Borneo Cantalicio, Eler

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado(a) en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70973940

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40613742

Grado/Título: Maestro en ciencias de la salud con
mención en: salud pública y docencia universitaria

Código ORCID: 0000-0002-6273-9818

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Zegovia Santos, Luz Nelida	Maestra en ciencias de la salud con mención en salud pública y docencia universitaria salud pública y docencia universitaria	73325821	0000-0003-0953-3148
2	Alvarado Rueda, Silvia Lorena	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45831156	0000-0001-9266-6050
3	Bravo Jesus, Maria Elena	Maestro en administración y gerencia en salud	22489482	0000-0003-4000-5132



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

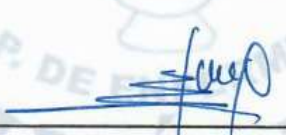
En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 horas del día 24 del mes de setiembre del año dos mil veinticinco, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- | | | |
|--|---|-------------|
| • MG. LUZ NELIDA ZEGOVIA SANTOS | - | PRESIDENTE |
| • MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA | - | SECRETARIO |
| • MG. MARIA ELENA BRAVO JESUS DE LLAMOSA | - | VOCAL |
| • DRA. AMALIA VERONICA LEIVA YARO | - | ACCESITARIO |
| • MG ELER BORNEO CANTALICIO | - | ASESORA |

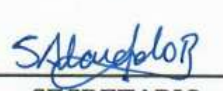
Nombrados mediante Resolución N° 3321-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "CALIDAD DE RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN, 2022"; presentado por el(la) Bachiller en Enfermería: JOSE LUIS EUMELIO CAMPOS CABELLO, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado Por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 15 y cualitativo de Bueno

Siendo las, 16:30 horas del día 24 del mes de Setiembre del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


PRESIDENTE

MG. LUZ NELIDA ZEGOVIA SANTOS
Cod. 0000-0003-0953-3148
DNI: 73325821


SECRETARIO

MG. SILVIA LORENA ALVARADO RUEDA
Cod. 0000-0001-9266-6050
DNI: 45831156


VOCAL

MG. MARIA ELENA BRAVO JESUS DE LLAMOSA
Cod. 0000-0003-4000-5132
DNI: 22489482



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSÉ LUIS EUMELIO CAMPOS CABELLO, de la investigación titulada "CALIDAD DE RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN, 2022", con asesor(a) ELER BORNEO CANTALICIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2134-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 09 de julio de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

24. Campos Cabello, José Luis Eumelio.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	8%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Al concluir esta hermosa etapa de mi vida quiero agradecer a mi pilar fundamental, mis padres y hermano, que con su amor, esfuerzo y paciencia me han permitido llegar al final de la meta, han sabido formarme con buenos valores y sentimientos, quienes fueron fuente de apoyo e inspiración para convertirme en profesional, gracias por la confianza brindada.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darnos la vida y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A nuestros familiares por el apoyo emocional que nos dieron y a las personas que fueron partícipes de la investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE	IV
INDICE DE TABLAS.....	VII
INDICE DE ANEXOS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCION.....	XI
CAPITULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPITULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. TEORÍA DE RELACIONES INTERPERSONALES DE HILDEGARD PEPLAU	21

2.2.2. TEORÍA GENERAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DE CAMPBELL	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	22
2.3.1. RELACIONES INTERPERSONALES	22
2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	26
2.4. HIPÓTESIS.....	29
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	29
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	29
2.5. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	30
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	30
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	30
2.5.3. VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN.....	30
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	31
CAPITULO III.....	34
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.2.1. POBLACIÓN.....	35
3.2.2. MUESTRA	36
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS....	36
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
3.4. VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	39
3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	40
3.5. ASPECTOS ÉTICOS	41
CAPITULO IV	42
RESULTADOS	42
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	42
4.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	42

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	52
4.2.1. ANÁLISIS INFERENCIAL.	52
CAPITULO V	57
DISCUSIÓN.....	57
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66
ANEXOS	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.Sexo de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	42
Tabla 2.Edad en años de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	43
Tabla 3.Procedencia de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	44
Tabla 4.Religión de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	45
Tabla 5.Estado civil de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	46
Tabla 6.Tiempo laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	47
Tabla 7.Relaciones interpersonales según dimensiones en los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	48
Tabla 8.Relaciones interpersonales de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	49
Tabla 9.Desempeño laboral según dimensiones en los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	50
Tabla 10.Desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.	51
Tabla 11.Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño asistencial de los enfermeros.	52
Tabla 12.Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño administrativo de los enfermeros.	53
Tabla 13.Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en docencia de los enfermeros.	54
Tabla 14.Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en investigación de los enfermeros.	55
Tabla 15.Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de los enfermeros.	56

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia	74
Anexo 2	Instrumentos de recolección de datos	78
Anexo 3	Constancia de validación de instrumentos.....	85
Anexo 4	Consentimiento informado	90
Anexo 5	Documento solicitando permiso para ejecucion de datos... ..	91
Anexo 6	Documento para ejecución de estudio	92
Anexo 7	Base de datos	93

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano 2022. **Metodología:** Estudio correlacional de corte transversal, la muestra fue de 82 enfermeras. Los instrumentos utilizados son Escalas de Likert ambos validados, el cual fue aplicado en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. El análisis de los datos fue mediante el programa estadístico SPSS v 23, el análisis fue a través de correlación de Spearman, significativo $p < 0.05$. **Resultados:** La variable de relaciones interpersonales fue regular 50,0%, baja 28,0% y buena 22,0%; en su dimensión comunicación predominó regular 42,7%, en su dimensión actitudes fue baja 42,7% y en la dimensión trato fue regular con 96,3%; y desempeño laboral, en la presente investigación predominó el 58,8% medio, 20,7% bajo y el 19,5% alto, en su dimensión asistencial predominó medio 45,1%, dimensión administrativo medio 54,9%, dimensión docencia 61,0% y en su dimensión de investigación medio 64,6%. **Conclusiones:** Existe relación significativa entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán aceptándose la hipótesis de la investigación.

Palabras claves: Calidad, relaciones interpersonales, enfermeros, comunicación, desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the quality of interpersonal relationships and the job performance of nurses at Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital 2022. **Methodology:** Cross-sectional correlational study with a sample of 82 nurses. The instruments used were validated Likert scales, which were applied to nurses at the Hermilio Valdizán Medrano Regional Hospital. Data analysis was performed using the SPSS v 23 statistical program, and the analysis was based on Spearman's correlation, significant at $p < 0.05$. **Results:** The interpersonal relationships variable was fair 50.0%, low 28.0%, and good 22.0%; in its communication dimension, fair predominated 42.7%, in its attitudes dimension, it was low 42.7%, and in the treatment dimension, it was fair with 96.3%; and work performance, in this study, 58.8% was average, 20.7% was low, and 19.5% was high. In the care dimension, 45.1% was average, in the administrative dimension, 54.9% was average, in the teaching dimension, 61.0% was average, and in the research dimension, 64.6% was average. **Conclusions:** There is a significant relationship between the quality of interpersonal relationships and the job performance of nurses at the Hermilio Valdizán Regional Hospital, accepting the research hypothesis.

Keywords: Quality, interpersonal relationships, nurses, communication, job performance.

INTRODUCCION

Este estudio busca determinar si la segunda variable de observación afecta las relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales se refieren a las interacciones entre dos o más personas. Son relaciones sociales y, por lo tanto, están sujetas a las leyes y normas de la interacción social. Se refieren a la capacidad y el comportamiento de los empleados para desempeñar las principales tareas y funciones requeridas para su puesto en un entorno laboral específico. En los hospitales, tanto en el Perú como en diversas partes del mundo, se ha identificado una problemática constante relacionada con las deficiencias en la comunicación, el trabajo en equipo, la empatía y la gestión emocional entre el personal de salud. Estas dificultades generan un clima laboral tenso, conflictos interpersonales, desmotivación y altos niveles de estrés, los cuales repercuten negativamente en el bienestar del profesional de enfermería y, por ende, en su rendimiento laboral ⁽¹⁾.

Estudios realizados en contextos hospitalarios internacionales evidencian que la falta de relaciones interpersonales saludables contribuye a un incremento del ausentismo, la rotación de personal y la disminución en la calidad del cuidado brindado al paciente. En el contexto peruano, esta situación se agrava en regiones donde los recursos humanos y logísticos son limitados, acentuando la carga emocional y física del personal de enfermería. Por ello, resulta fundamental abordar esta problemática desde un enfoque integrador que valore la dimensión humana del trabajo hospitalario como un factor clave para el buen desempeño profesional y la calidad del servicio de salud ⁽²⁾.

Este estudio investigó primero las relaciones interpersonales y el desempeño profesional del personal de enfermería en instituciones internacionales, nacionales y regionales. El estudio encontró que el desempeño de las enfermeras también enfrentó desafíos similares. Por ejemplo, en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, el desempeño de las enfermeras ha disminuido constantemente. Esto nos impulsó a investigar la relación entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño profesional del personal de enfermería en este hospital. Además, revisamos el contexto de la investigación combinando cuatro estudios

internacionales, cuatro estudios nacionales y un estudio regional. Revisamos el marco teórico y la base teórica de las variables de estudio en estudios similares. Para determinar las condiciones del estudio, consideramos la calidad de la atención, la satisfacción y los resultados médicos, familiares y del paciente. Luego, propusimos una hipótesis general sobre la existencia de una relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional. Además, propusimos hipótesis específicas basadas en la multidimensionalidad sobre la existencia de una influencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional del personal de enfermería. Aplicamos variables según cada dimensión, indicador e ítem. El estudio utilizó métodos de investigación cuantitativos, observacionales, prospectivos y transversales. La muestra incluyó a 82 enfermeras de ambos sexos. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario de relaciones interpersonales de 23 ítems y un cuestionario de desempeño laboral de 30 ítems. Los datos de ambos cuestionarios se procesaron con el programa SPSS 23.0.

Los resultados descriptivos evidencian el grado de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, tomando en cuenta sus diversos componentes. En cuanto a los resultados inferenciales, estos permiten determinar si existe una asociación significativa entre ambas variables. Finalmente, en la discusión se analizan las hipótesis generales, comparando los hallazgos obtenidos con estudios previos similares.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las relaciones interpersonales en los sectores de sanidad son indispensables para crear un ambiente laboral sano, permitiendo así el cuidado de los enfermeros, pues de este modo es posible la búsqueda de soluciones en grupo ante los problemas que se presentan, el apoyo constante entre los mismos y la creación de estilos de afrontamiento que permitan la reducción del estrés laboral⁽³⁾.

Las relaciones interpersonales entre los enfermeros cuando están estresados son tensas, prolongadas y conflictivas, estas pueden aumentar la sensación de Síndrome de Burnout que conduce a un fracaso laboral, con las relaciones interpersonales y colegas. Esto hace pensar en la capacidad de manejar conflictos, que debe ser una habilidad valiosa del personal de enfermería para poder lidiar con la situación y/o circunstancias existentes; desde entonces, en el centro de servicio los enfermeros tienden a representar interrelaciones perjudiciales entre individuos y por lo tanto esto conduce al conflicto, por ser un área de muchas cargas de estrés y áreas importantes⁽⁴⁾.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), Organización Panamericana de la Salud (OPS) señalan que la fuerza laboral de las Américas representa alrededor del 50% (460 millones) de la población total de la región, siendo la principal fuente de producción y desarrollo. América Latina y el Caribe aportan el 60% de la fuerza laboral y están presentes en todos los sectores de la economía. Sin embargo, para ser lo más eficientes y productivos posible, necesitan: condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias; condiciones de trabajo equitativas y justas. Esta es la única forma de obtener un buen trabajo que promueva el crecimiento y la productividad individual, industrial y regional. Por el contrario, las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o inseguras pueden provocar accidentes, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo. Así, el trabajo y el empleo son reconocidos como los principales determinantes sociales de la salud⁽⁵⁾.

En varios países de América Latina se ha detectado la presencia de relaciones interpersonales deficientes dentro del área de enfermería. Por

ejemplo, en Brasil ocurre en un 65 %, en Perú un 56 %, en Ecuador 40 %, en Argentina 30 %, en Chile 27 % y en Cuba 20 %. Esta situación genera ambientes laborales con conflictos, actitudes negativas y un clima tenso que desmotiva al personal e impide ofrecer una atención de calidad. Además, se observa desconfianza, escasa comunicación, poca colaboración en equipo y falta de armonía, lo que afecta directamente el rendimiento laboral y puede generar estrés, depresión y una menor calidad de vida profesional en los enfermeros⁽⁶⁾.

En el Perú, diversas instituciones regionales de salud han sido evaluadas y reportaron relaciones interpersonales desfavorables; Ica (68%), Huánuco (67%), Arequipa (63%), Chiclayo (58%) y Tarapoto (34%). En Lima se evidencian relaciones interpersonales desfavorables, (65%) Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, (64%) Hospital Nacional Arzobispo Loayza, (44%) Hospital Cayetano Heredia. En todos estos casos se notaron actitudes como poca unión entre el personal, falta de comunicación, bajo compromiso, poca colaboración, desconfianza, actitudes egoístas e interés por lo individual antes que por el equipo⁽⁷⁾.

De hecho, incluso las personas más talentosas pueden fallar y parecer arrogantes, hostiles e insensibles si carecen de estas habilidades. Estas habilidades sociales les permiten organizar reuniones, motivar e inspirar a otros, forjar relaciones sólidas, persuadir, influir y tranquilizar. Por lo tanto, es importante que los profesionales de la salud mantengan relaciones saludables con sus colegas. Las relaciones saludables promueven el trabajo en equipo, mejoran la calidad de la atención y crean un ambiente laboral propicio para el bienestar psicológico de los empleados y de todo el equipo ⁽⁸⁾.

Con esta investigación se pretenderá que el personal de enfermería tenga mayor calidad en cuanto a sus relaciones personales para mejorar su desempeño laboral, mediante capacitaciones para recibir informaciones actualizadas, para realizar esta investigación se utilizará escalas como instrumento.

Dada la situación problemática, la presente investigación tiene la finalidad de comprobar la relación de la calidad de relaciones interpersonales y el nivel del desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - 2022.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la calidad de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este estudio se centró en las relaciones interpersonales y la eficiencia laboral porque hay situaciones en las que el personal de enfermería en el entorno clínico actual no se entiende entre sí y no apoya a sus colegas.

La investigación nos da información basada en teorías y conceptos existentes sobre la importancia de mantener buenas relaciones para lograr un buen desempeño laboral. Además, se respalda en la teoría de Hildegard Peplau⁽⁹⁾.

El desempeño laboral incluye comportamiento, disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, estabilidad, prudencia, carácter, reflexión, creatividad y la capacidad para realizar tareas con eficacia. Además, se consideran factores prácticos como la experiencia, la calidad y la cantidad, la precisión, el trabajo en equipo y el liderazgo⁽¹⁰⁾.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Centrándose en “la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la recuperación individual, familiar y comunitaria”, el estudio se centra en el estresante entorno de la atención médica, donde muchas enfermeras no saben cómo resolver conflictos o encontrar el apoyo adecuado cuando surgen problemas. Por eso, suelen reaccionar de forma inadecuada, lo que puede terminar afectando al paciente con un trato que no corresponde. Esto se debe, en gran parte, al estado emocional del enfermero, que cambia ante situaciones de conflicto y puede influir en su comportamiento, afectar su estado de ánimo y el trabajo que realiza en el hospital⁽¹¹⁾.

El conflicto organizacional se refiere al choque, desacuerdo o confrontación entre individuos opuestos. El conflicto interpersonal generalmente implica resistencia entre individuos que dificulta el logro de objetivos importantes (recursos, tareas, valores, etc.). El conflicto comienza cuando una de las partes se siente insatisfecha. Si esta situación persiste durante mucho tiempo, puede generar un alto nivel de estrés y, en última instancia, dependiendo de la importancia del resultado deseado, agotamiento mental y un obstáculo para el crecimiento personal. Por lo tanto, el conflicto es un factor de estrés social que se manifiesta como resistencia, comportamiento injusto y un ambiente grupal desfavorable, afectando tanto a individuos como a organizaciones (12).

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La metodología empleada en este estudio resultó muy útil para la realización de una investigación correlacional. Además, el instrumento de investigación empleado también fue válido. Por lo tanto, esta investigación tuvo como objetivo generar resultados que impulsaran al personal de enfermería a reflexionar sobre la importancia de las relaciones interpersonales saludables y la gestión de conflictos en el entorno laboral para mantener un excelente desempeño profesional.

1.5. LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN

Se consideró algunas limitaciones como el factor trabajo y tiempo, por la misma naturaleza del caso, demora de algunos trabajadores en la recolección de datos. Se obtuvo que solicitar una autorización para realizar el trabajo de investigación al área de investigación y docencia del Hospital.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto a la viabilidad no hubo problemas ya que se dispuso de la totalidad de recursos para realizar la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En México, 2024, De la Cruz FV Et. al. ⁽¹³⁾, realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral y ambiente de trabajo en el personal de enfermería”. Este estudio encontró una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el ambiente laboral ($p < 0,001$). Por lo tanto, las instituciones médicas deben prestar atención al ambiente laboral del personal de enfermería para mejorar su calidad de vida profesional e influir en la atención al paciente.

En Brasil, 2023, Dos Santos OP ⁽¹⁴⁾, se publicó un artículo titulado “Factores asociados a la calidad en las relaciones interpersonales de los académicos en enfermería” se comprobó que Reconocer que es difícil vivir consigo; pedir perdón, aunque no te equivoques; y creer que la amistad es aceptar a la otra persona como es, fueron factores que contribuyeron a una alta tolerancia. Además, el número de hijos contribuye a aumentar la tolerancia en las relaciones amistosas. Llegando a la conclusión que la alta tolerancia en las relaciones de amistad es importante no solo para la permanencia en los cursos de enfermería, sino para establecer vínculos interpersonales efectivos, se refleja en el comportamiento del equipo, puesto que se relaciona con la interdependencia profesional y la multidisciplinariedad contribuyendo a la prestación de cuidados en los distintos servicios de salud.

En Ecuador, 2020, Jiménez SM ⁽¹⁵⁾, realizó un estudio titulado “Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo”. Existen deficiencias evidentes en cuanto a comunicación y personalidad, donde hay una correlación positiva significativa entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0,856. Las relaciones interpersonales muestran un rendimiento promedio en aspectos como la comunicación y la actitud hacia los empleados. Al mismo tiempo, el

trabajo muestra un buen rendimiento general en indicadores como eficiencia, productividad, gestión, iniciativa y creatividad.

En Brasil, 2019 Soares MI. Et. al. ⁽¹⁶⁾, publicaron un artículo, titulado; “Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios” se observó que la mayoría de los participantes eran mujeres, representando un 80 %, mientras que los hombres correspondían al 20 %. Las competencias con menor frecuencia fueron «Comunicación con el personal administrativo del hospital» y «Participación en investigaciones científicas o aplicación de resultados». En cambio, las competencias con mayor frecuencia fueron el «Compromiso con la puntualidad y la carga horaria laboral» y el «Compromiso con las directrices éticas de la profesión». En conclusión, el desempeño basado en competencias resulta fundamental tanto para los gestores como para las instituciones formadoras, ya que permite identificar las debilidades en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes del personal. Esto facilita el diseño y la aplicación de estrategias orientadas a su mejora y desarrollo profesional.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Lima, 2019, Molina GR, Quispe MA ⁽¹⁷⁾, realizaron un estudio titulado “Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2019”. Los resultados de la encuesta mostraron que el 61,7 % del personal de enfermería tenía malas relaciones interpersonales, el 23,3 % tenía relaciones interpersonales regulares y el 15 % tenía buenas relaciones interpersonales. Además, el 73,3 % del personal de enfermería tenía un desempeño laboral regular y el 26,7 % tenía un desempeño laboral bajo. Los resultados de la prueba de hipótesis mostraron una correlación directa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

En Lambayeque, 2019, Pérez NL ⁽¹⁸⁾, realizó un estudio titulado “Relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas entre los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes, 2019”. El estudio encontró que el 60%

de las enfermeras de emergencia se comunicaban casi siempre, pero usaban habilidades de comunicación solo ocasionalmente, el 10% se comunicaba todo el tiempo, pero usaba habilidades de comunicación solo ocasionalmente, y el 5% se comunicaba solo ocasionalmente, pero usaba habilidades solo siempre. Concluyendo que no existe una relación significativa entre las habilidades comunicativas y relaciones interpersonales del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes, 2019 teniendo en cuenta el grado de significación encontrado según Pearson aceptando con los resultados de hipótesis de que no existe relación entre variables

En Piura, 2019, Navarro GS ⁽¹⁹⁾, realizó un estudio titulado “Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana 2019”. Los resultados del estudio mostraron una correlación moderada y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral (coeficiente de correlación = 0,487**, valor $p = 0,006$). Además, la variable relaciones interpersonales mostró una correlación moderada y significativa con las dimensiones calidad del trabajo y disciplina, y una correlación débil pero significativa con las dimensiones trabajo en equipo y responsabilidad. La variable relaciones interpersonales se relacionó con el desempeño laboral del personal médico.

En Lima, 2019, Espinoza LK, Silvestre E. ⁽²⁰⁾, realizaron un estudio titulado “Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud” en la Universidad Nacional del Callao. En los resultados se observó la Variable de relación interpersonal con un nivel 41.8% (33) medio; 35.4% (28), bajo y el 22.8% (18) respondieron el reactivo alto y desempeño laboral, en el presente trabajo predominó el 40.5% (32) medio; 35.4% (28), bajo y el 24.1% (19). Concluyeron que existe influencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los Enfermeros asistenciales, aceptándose la hipótesis de investigación.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco, 2021, Valdivieso JA. ⁽²¹⁾ realizó un estudio titulado “Relaciones interpersonales enfermera(o)-paciente en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano” En los resultados respecto al nivel de las relaciones interpersonales enfermero(a)-paciente, el 60% de los enfermeros perciben un nivel regular. Además, en la dimensión de liderazgo, el 57,5 % de los participantes mostró un nivel adecuado. En la etapa de definición, el 47,5 % consideró que la relación era adecuada y el 37,5 % que era ideal. En la dimensión de utilización, el 82,5 % mostró una relación adecuada, y en la etapa de resolución, la tasa fue muy alta, con un 92,5 %. En particular, la calidad de las relaciones interpersonales entre médicos y pacientes en los hospitales es excelente.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA DE RELACIONES INTERPERSONALES DE HILDEGARD PEPLAU

En su teoría, Peplau considera la enfermería como una acción terapéutica que apoya el desarrollo del paciente, centrada en la relación entre el profesional y quien recibe el cuidado. Su modelo interpersonal propone un vínculo necesario pero inestable, compuesto por cuatro fases: orientación, identificación, exploración y resolución. Las enfermeras no deben actuar pasivamente, sino seguir las instrucciones del médico e interactuar pasivamente con el paciente. También propuso seis roles para las enfermeras: desconocida, recurso, profesora, líder, representante y consultora. Peplau desarrolla a fondo los cuatro componentes de su teoría, lo que permite entender mejor por qué las relaciones interpersonales son tan importantes en esta investigación y abre espacio para el análisis. Su teoría respalda este estudio al señalar que, cuando hay buenas relaciones interpersonales, hay mayor productividad. Según Peplau, estas relaciones influyen de manera positiva en el desempeño laboral ⁽²²⁾.

2.2.2. TEORÍA GENERAL DEL DESEMPEÑO LABORAL DE CAMPBELL

Esta teoría propone una mirada innovadora sobre el desempeño individual, enfocándose en la psicología laboral con bases sólidas. Campbell y sus colaboradores señalan que el agotamiento y el comportamiento en el trabajo están muy ligados; son conductas visibles que ayudan a definir el rendimiento y pueden medirse según el nivel de habilidad de cada persona. Además, explican que el rendimiento no es algo aislado, sino que depende directamente de factores como las habilidades, la motivación y el conocimiento del trabajo. También influyen, aunque de forma indirecta, las actitudes, los valores y los intereses personales. Si una persona se siente bien emocionalmente, todo esto se refleja de forma positiva en su entorno. Esta teoría sirve de base para entender las variables y dimensiones del estudio sobre relaciones interpersonales y desempeño laboral ⁽²³⁾.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones sociales son interacciones entre personas, reguladas por normas que orientan nuestra forma de convivir. Implican habilidades como comunicarse, escuchar, resolver conflictos y expresar ideas o emociones.

La comunicación es esencial en toda relación interpersonal, pues permite compartir y recibir información del entorno ⁽²⁴⁾.

Las relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del trabajo, son muy importantes en cualquier organización. Muchas veces, conservar un empleo depende de saber usar bien las habilidades sociales para llevarse bien con los demás y poder desenvolverse correctamente en el ambiente laboral ⁽²⁵⁾.

2.3.1.1. CARACTERÍSTICAS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES SALUDABLES

Honestidad e integridad: Aceptar los límites sociales y aprender a manejar los conflictos entre las propias ideas y las de otros. Respeto y reconocimiento: Fomentar el respeto por la

libertad de cada persona y crear un espacio psicológico y social para desarrollar perspectivas propias y ajenas. Empatía: Las relaciones empáticas implican la capacidad de empatizar o identificarse con los demás. Comprensión y Sabiduría: Es poner en práctica la inteligencia interpersonal de forma completa, actuando con compasión, respeto por la libertad de los demás, honestidad y sinceridad ⁽²⁶⁾.

Conductas poco efectivas

- Emitir juicios sobre los demás
- Intentar controlar a otros
- Actuar con sentido de superioridad

Conductas efectivas:

- Mostrar empatía
- Promover la igualdad en el trato

Cuando existe una relación interpersonal adecuada, se generan:

- Asertividad en la comunicación
- Trabajo colaborativo
- Comprensión y empatía
- Buen manejo de las relaciones sociales
- Capacidad para resolver conflictos
- Comunicación clara y efectiva

En cambio, cuando las relaciones interpersonales son deficientes, se presentan:

- Frustración
- Ansiedad
- Sentimientos de enojo
- Comportamientos agresivos
- Actitudes negativas
- Renuncias o despidos laborales

2.3.1.2. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

A lo largo de la vida, todas las personas establecen múltiples relaciones, ya sea con padres, hijos, amistades, compañeros de trabajo o de estudio. En estos vínculos se comparten emociones, ideas, intereses y afecto. Este tipo de conexiones se conocen como relaciones interpersonales ⁽²⁷⁾.

A veces, las diferencias en la forma de pensar o actuar pueden causar desconfianza o conflictos entre las personas. Sin embargo, si se aprende a valorar a los demás, aceptar las diferencias y buscar entenderse, es posible superar esos problemas. Cada persona tiene el derecho de decidir con quién relacionarse, cómo hacerlo y cuándo. También tiene el derecho de esforzarse por mantener buenas relaciones sin dejar de lado su dignidad ⁽²⁸⁾.

Cuando las personas se relacionan, esperan que sea algo mutuo, es decir, no solo dar, sino también recibir; quieren escuchar, pero también que las escuchen; entender a los demás y que también los entiendan.

La comunicación es clave en toda interacción entre personas, ya que permite intercambiar ideas, experiencias, valores, emociones y pensamientos, lo cual facilita una mejor comprensión entre las personas. ⁽²⁹⁾. Comunicar permite expresarse y entenderse tanto a uno mismo como a los demás y al entorno en el que se vive. Cuando las relaciones interpersonales no son buenas, pueden surgir conflictos dentro de las organizaciones. Aunque estos conflictos son inevitables, sí se pueden prevenir, anticipar o resolver.

Lo más valioso de una organización son las personas, por lo tanto, es común que en ocasiones se presenten dificultades en las relaciones entre compañeros o con la propia institución ⁽³⁰⁾.

Causas de conflicto organizacional

- Conflictos laborales.

- Distribución injusta de recompensas.
- Problemas de comunicación.
- Cadena de mando deficiente.
- Normas burocráticas.
- Ineficiencia.
- Entorno laboral inadecuado.
- Comportamiento inadecuado.
- Falta de motivación.
- Estrés excesivo.

Alternativas de solución

- El diálogo es esencial.
- Formar un equipo de resolución de conflictos.
- Consultar con expertos.
- Organizar grupos focales.
- Impartir capacitación.
- Evaluar la situación y el proceso ⁽³¹⁾.

2.3.1.3. COMUNICACIÓN Y LAS RELACIONES PERSONALES

El término "comunicación" es clave para entender las experiencias que vive el ser humano mientras se va formando como persona. Se reconocen diversas formas de comunicación, resaltando el papel del lenguaje en la educación y la relevancia de considerar el entorno en el que crece el niño ⁽³²⁾.

La interacción comunicativa entre las personas es una necesidad fundamental del ser humano, ya que implica compartir con otros, participar y convivir con diferentes formas de pensar. Siempre ocurre entre al menos dos personas, y para que funcione bien, debe haber cierta conexión o entendimiento. En este proceso, una o ambas partes entregan algo al otro, ya sea una idea, emoción o experiencia ⁽³³⁾.

La comunicación se caracteriza por las relaciones interpersonales, en la interacción mutua, el compromiso y la

confianza. Al igual que el aprendizaje, es algo propio del ser humano y siempre está en movimiento. A través de la apertura, la disposición para escuchar y el intercambio entre individuos, la comunicación facilita el proceso educativo, contribuye a la formación de la identidad personal y permite una convivencia creativa con los demás ⁽³⁴⁾.

2.3.2. DESEMPEÑO LABORAL

En 1994, Stoner señaló que “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. A partir de esta definición, se puede entender que el desempeño laboral hace referencia a la manera en que los trabajadores llevan a cabo sus funciones de forma eficaz, con el fin de cumplir las metas que la organización ha definido ⁽³⁵⁾.

En 2002, Chiavenato plantea que el desempeño es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. Ante ese contexto, la persona combina lo que hace con los resultados que obtiene, por lo que primero se debe observar y ajustar sus acciones para poder evaluarlas. El desempeño muestra qué tan bien trabaja alguien: su capacidad para hacer las cosas en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejor calidad. Todo esto sirve para evaluar su rendimiento y cómo se desenvuelve en su puesto ⁽³⁶⁾.

2.3.2.1. ELEMENTOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

En el ámbito organizacional, se ha comprobado que el desempeño laboral depende de factores como habilidades, conocimientos, capacidades y competencias aplicadas en el trabajo ⁽³⁷⁾.

En el año 2000, Davis y Newton señalaron una serie de competencias clave, entre las que se encuentran la adaptabilidad, la capacidad de comunicarse, la iniciativa, el conocimiento, el trabajo en equipo, el cumplimiento de estándares, el desarrollo del

talento, el diseño de trabajos que faciliten las tareas y la optimización de la productividad ⁽³⁸⁾.

Según Chiavenato, el desempeño de una persona se mide tomando en cuenta ciertos factores que ya están definidos. Estos se dividen en dos grupos. Por un lado, se encuentran los factores relacionados con la actitud, como la disciplina, la colaboración, la iniciativa, la responsabilidad, el sentido de seguridad, la discreción, una presentación adecuada, el interés, la creatividad y la habilidad para cumplir con las responsabilidades asignadas. Por otro lado, están los factores operativos, que incluyen el conocimiento del trabajo, la calidad y cantidad de lo que se produce, la precisión, el trabajo en equipo y el liderazgo ⁽³⁹⁾.

En 2002, Benavides definió la productividad a través de las habilidades, argumentando que cuanto más cualificado es un empleado, más productivo es. Definió estas 26 habilidades como «comportamientos y capacidades observables que las personas utilizan para desempeñar su trabajo de forma eficaz y satisfactoria. Además, se señala que los estudios organizacionales giran en torno a tres tipos principales de competencias, que deben utilizarse de acuerdo con los objetivos de la empresa: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básica ⁽⁴⁰⁾.

A continuación, se menciona los elementos del desempeño laboral:

- 1. Calidad del trabajo:** Este indicador mide la profesionalidad, la precisión, la organización, la tasa de error y la diligencia del evaluador, de acuerdo con las normas técnicas, los procedimientos y las instrucciones de trabajo.
- 2. Disciplina laboral:** Este indicador mide el rendimiento en función de la carga de trabajo del evaluador.
- 3. Iniciativa y creatividad:** Este indicador mide la independencia del empleado para proponer nuevas ideas y estándares de trabajo, así como su capacidad para resolver anomalías y mejorar el trabajo.

4. Desarrollo personal: Este indicador mide el grado de participación del empleado en las actividades de formación y desarrollo planificadas y los resultados obtenidos.

5. Cumplimiento de los horarios de trabajo: Este indicador mide la capacidad del empleado para completar las tareas asignadas con precisión, tanto cualitativa como cuantitativamente, en función de los conocimientos, las actividades y las funciones requeridas para el puesto ⁽⁴¹⁾.

2.3.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Es un proceso dentro de la gestión del talento humano que evalúa el cumplimiento de tareas, responsabilidades y conductas de los trabajadores mediante diversos métodos y sistema ⁽⁴²⁾.

2.3.2.3. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

- a) Asegurar que los objetivos organizacionales se alcancen de manera oportuna y adecuada.
- b) Desarrollar las medidas de mejora necesarias para mantener y mejorar los niveles de calidad y productividad de la organización, mejorando así la productividad de los empleados, tanto a nivel individual como de equipo.
- c) Planificar y desarrollar acciones correctivas, como implementar programas de capacitación para empleados, determinar la rotación de puestos y promover a los empleados de alto rendimiento. Al mismo tiempo, fomentar la educación y la capacitación para mejorar las capacidades de liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo de los gerentes.
- d) Asegurar que los empleados comprendan sus responsabilidades y puedan desempeñar sus funciones con éxito.
- e) Apoyar a los empleados para que reconozcan y superen sus debilidades y limitaciones.
- f) Implementar sistemas de recompensas e incentivos.

g) Desarrollar o revisar políticas inadecuadas de gestión de recursos humanos.

h) Evaluar el proceso de selección ⁽⁴³⁾.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación entre la calidad de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Hi: Existe relación entre la calidad de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ho1: No existe relación que entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Hi1: Existe relación que entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Ho2: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Hi2: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Ho3: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Hi3: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Ho4: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

Hi4: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Las relaciones interpersonales

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Desempeño laboral

2.5.3. VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN

- Edad
- Sexo
- Tiempo laboral en los servicios
- Tiempo laboral en la institución

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE:						
RELACIONES INTERPERSONALES	Las relaciones interpersonales son interacciones sociales y emocionales, estas relaciones son fundamentales para la vida social y el bienestar de las personas.	El taller se centró en la creación de un ambiente de trabajo satisfactorio a través de la interacción entre el personal de enfermería y discutió las habilidades de comunicación, los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional entre el personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022.	Comunicación	Cualitativa Ordinal	Buena= 24 - 30 Regular = 15 - 23 Bajo= 6 – 14	Ordinal
			Actitudes	Cualitativa Ordinal	Buena= 46 - 60 Regular = 29 - 45 Bajo= 12 - 28	Ordinal
			Trato	Cualitativa Ordinal	Buena= 21 -25 Regular = 13 - 20 Bajo= 5 – 12	Ordinal
VARIABLE DEPENDIENTE:						
DESEMPEÑO LABORAL	Se define como realizar tareas diarias y contribuir al cuidado humano del	Este es un logro valioso para el personal médico en tan solo un día. El personal de enfermería del Hospital Regional	Desempeño asistencial Desempeño administrativo	Cualitativa Ordinal	Alto= 112 - 150 Medio= 71 – 111 Bajo= 30 - 70	Ordinal

paciente de Hermilio Valdizán, 2022. acuerdo a las Fue reconocido por sus actitudes, destacados logros en los comportamientos, ámbitos médico, acciones y administrativo, educativo y conocimientos y académico. relacionados con el rol laboral de un profesional de la salud.

Desempeño en docencia

Desempeño en investigación

VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN:

			Edad	Cuantitativa discreta	Años cumplidos	Razón
SOCIO- DEMOGRAFICOS			Sexo	Cualitativa nominal	Femenino Masculino	Nominal
			Procedencia	Cualitativa nominal	Urbano Rural Urbano marginal	Nominal
			Religión	Cualitativa nominal	Católico Evangélico Mormón Testigo de Jehová Otros	Nominal
SOCIALES			Estado civil	Cualitativa nominal	Soltero Casado Conviviente	Nominal
	Conjunto de atributos relacionados al contexto general del enfermero.	Conjuntos de rasgos y atributos propios del enfermero del Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022.				

Divorciado			
Viudo			
Tiempo laboral	Cuantitativa	Años cumplidos	Razón

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según manipulación del investigador: Este estudio fue no experimental y se realizó sin la intervención del investigador. Su propósito fue evaluar la evolución natural del problema y esclarecer la relación entre las variables personales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Según aplicación del instrumento: Fue un estudio de tipo prospectivo ya que los datos necesarios para el estudio son primarios y se utilizó la encuesta.

Según el número de mediciones de la variable: Fue de tipo transversal ya que se estudió la variable en un determinado tiempo, que nos permitió presentar la información en un determinado periodo de tiempo y espacio.

Según el número de variables estudiadas: Fue analítico debido a que el análisis estadístico por lo menos es bivariado; porque plantea y pone a prueba hipótesis, estableciendo la asociación o relación entre variables.

3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

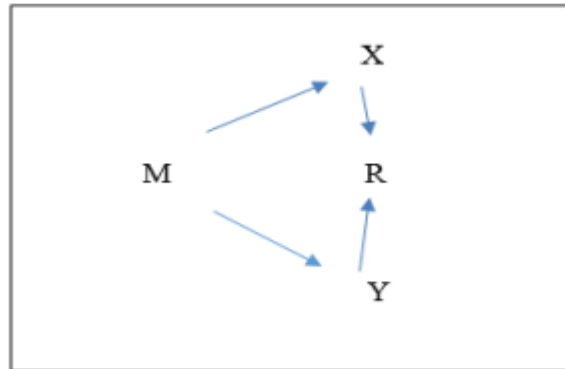
Este estudio utilizó un enfoque cuantitativo. Para obtener datos precisos y comprobar hipótesis, se desarrollaron directrices normativas basadas en los resultados de una encuesta estadística realizada en el Hospital Regional Hermilio Valdizán en 2022. La encuesta tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. El estudio se realizó utilizando datos generados mediante cálculos numéricos y comparaciones estadísticas.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de alcance o nivel relacional.

3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se utilizó un análisis de correlación transversal para describir las relaciones entre las variables de dotación de personal de enfermería en un momento específico. Con base en este estudio, se derivó el siguiente modelo:



En donde:

M: Representa la muestra de profesionales de enfermería

X: Variable 1 Relaciones interpersonales

Y: Variable 2 Desempeño laboral

R: Posible relación entre las dos variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población fue de 82 enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, para delimitar con precisión el tamaño se tuvo en cuenta los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que haya concluido con el llenado del cuestionario.
- Profesionales de enfermería que acepten participar en el estudio firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que estuvo de vacaciones.
- Personal de enfermería que estuvo con trabajo remoto.

- Personal de enfermería que no haya finalizado el llenado de los cuestionarios.

Ubicación en el espacio

El estudio se llevó a cabo en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, ubicado en el jirón Hermilio Valdizán #930, en el Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Región Huánuco.

Ubicación en el tiempo

La duración de este estudio fue entre los meses de junio a diciembre del 2022.

3.2.2. MUESTRA

Unidad de análisis: Cada personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

Unidad muestral: La unidad seleccionada fue al igual que la unidad de análisis.

Marco muestral: Estuvo conformado por un listado de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1.1. Técnicas e instrumentos

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 1: Cuestionario de características sociodemográficas.	
1. Técnica	Encuesta
2. Nombre	Cuestionario de características sociodemográficas.
3. Autor	Elaboración Propia
4. Objetivo	Conocer las características sociales y demográficas de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
5. Estructura del instrumento	Cuestionario tuvo 6 ítems estructurada en 2 dimensiones: características demográficas (3 ítems), características sociales (3 ítems).

6. Momento de aplicación.	El instrumento se aplicó en el momento que dispone de tiempo o este retirándose de sus labores del Hospital Regional Hermilio Valdizán
7. Tiempo de aplicación.	Aproximadamente 20 minutos.

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 2:

Escala de relaciones interpersonales.

1. Técnica	Encuesta
2. Nombre	Escala de relaciones interpersonales
3. Autor	BRUNO ESPINOZA, Lizbeth Karina PUSARI SILVESTRE, Elizabeth (18)
4. Objetivo.	Identificar la calidad de relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
5. Estructura del instrumento	El instrumento tuvo 23 preguntas dividido en 3 dimensiones: • Comunicación (6item) • Actitudes (12 items) • Trato (5 items)
6. Baremación general	Calidad de relaciones interpersonales Bueno = 87 a 115 pts. Regular = 55 a 86 pts Bajo = 23 a 54 pts.
7. Momento de aplicación.	El instrumento se aplicó en el momento que dispone de tiempo o este retirándose de sus labores del Hospital Regional Hermilio Valdizán

8. Tiempo de aplicación.	Aproximadamente 20 minutos.
--------------------------	-----------------------------

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 3:

Escala de desempeño laboral.

5. Técnica	Encuesta
------------	----------

6. Nombre	Escala de desempeño laboral.
-----------	------------------------------

7. Autor	BRUNO ESPINOZA, Lizbeth Karina PUSARI SILVESTRE, Elizabeth. (18)
----------	---

8. Objetivo.	Identificar el nivel de desempeño de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
--------------	--

9. Estructura del instrumento	El instrumento tuvo 30 ítems divididos en 4 áreas: • Desempeño asistencial (15 ítems) • Desempeño administrativo (6 ítems) • Desempeño en docencia (4 ítems) • Desempeño en investigación (5 ítems).
-------------------------------	---

10. Baremación general	Nivel de Desempeño Laboral. Alto = 112 a 150 pts. Medio = 71 a 111 pts Baja = 30 a 70 pts.
------------------------	--

11. Baremación por dimensiones	Desempeño asistencial Alto = 57 a 75 ptos. Medio = 36 a 56 ptos Bajo = 15 a 35 ptos. Desempeño administrativo Alto = 24 a 30 ptos. Medio = 15 a 23 ptos Bajo = 6 a 14 ptos. Desempeño en docencia. Alto = 16 a 20 ptos. Medio = 10 a 15 ptos Bajo = 4 a 9 ptos. Desempeño en investigación. Alto = 21 a 25 ptos. Medio = 13 a 20 ptos Bajo = 5 a 12 ptos.
12. Momento de aplicación.	El instrumento se aplicó en el momento que dispone de tiempo o este retirándose de sus labores del Hospital Regional Hermilio Valdizán.
13. Tiempo de aplicación.	Aproximadamente 20 minutos.

3.4. VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Validación por juicio de expertos.

Un panel de revisores expertos evaluó la validez del cuestionario. Esto permitió verificar la coherencia entre su contenido y las relaciones entre las preguntas (ítems) y las variables (y sus dimensiones). Se invitó a cinco expertos en el campo relevante a participar en la evaluación.

Juez	Nombres	Cargos y especialidad
J1	Mg. Dania Alida, Correa Chuquiyauri	Jefa del servicio de Neonatología y docencia universitario.
J2	Lic. Esp. Merly Magaly, Flores Vega	Jefa del servicio de medicina

		interna y especialidades
J3	Lic. Rita María, Toribio Caceres	Jefa de enfermeras de consultorios externos
J4	Lic. Helen Yisel, Cruz Diego	Jefa del servicio de emergencia
J5	Lic Percy Rodriguez Retis	Magister en gerencia en salud y docencia universitario

Proceso de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para la determinación de la confiabilidad el día 14 de septiembre del año 2022 se efectuó un estudio piloto en 21 enfermeros del Hospital Carlos Showing Ferrari; y contestaron los instrumentos de medición siguiendo los protocolos establecidos para la recolección de datos. El desarrollo del estudio permitió evaluar diversos indicadores en la aplicación de instrumentos, obteniéndose el grado de comprensión de las preguntas formuladas.

Con los hallazgos del estudio piloto se determinó la confiabilidad de la “Escala de calidad de relaciones interpersonales”, realizando el análisis con el coeficiente de Alfa de Cronbach hallándose una confiabilidad de 0,943. También se evidenció la confiabilidad de “Escala de Nivel de desempeño laboral” realizando el análisis con el mismo coeficiente hallándose una confiabilidad de 0,938; validando su aplicación en la recolección de datos.

3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Técnicas para el procesamiento de la información

Para la aplicación del estudio se realizó lo siguiente:

- Se solicitó la autorización al director del hospital para la aplicación del estudio.
- Se solicitó la autorización al jefe de enfermeros para la aplicación de los instrumentos.
- Se explicó a los enfermeros los objetivos del presente estudio.
- Se aplicó el consentimiento informado para quienes acepten participar en el estudio.
- Se recolectó los datos a través de los instrumentos.

- Se pasó los datos a la base SPSS v. 24 para su posterior elaboración de tablas y gráficos.

Técnicas para el análisis de la información

Las características individuales de las variables analizadas se describieron detalladamente por grupo de estudio y tipo de variable (categórica o numérica). Para las variables numéricas, se utilizaron medidas de tendencia central, y para las categóricas, medidas de frecuencia.

Se realizó un análisis inferencial mediante la prueba no paramétrica de Spearman en SPSS versión 23 para analizar el grado de asociación entre las variables del estudio. Un valor p inferior a 0,05 se consideró estadísticamente significativo.

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

Este estudio fue desarrollado en coordinación con el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, contando con la aprobación previa del Departamento de Investigación y Docencia. Durante su ejecución, se respetaron los principios bioéticos correspondientes:

- **Autonomía:** La participación se realizó solicitando a cada enfermero(a) su consentimiento voluntario, sin ejercer ningún tipo de presión, y brindándoles una explicación clara sobre los procedimientos que se llevarían a cabo durante el estudio.
- **Justicia:** Se cumplió dando a todos los enfermeros(as) la oportunidad de participar en el estudio sin favoritismos, asegurando un trato justo e igualitario durante la aplicación de los instrumentos.
- **Beneficencia:** Esta investigación es útil para el personal de enfermería, ya que sus resultados promueven el bienestar, reducen el riesgo de Burnout y mejoran el desempeño laboral, beneficiando también a los pacientes.
- **No maleficencia:** Con este principio fundamental se aseguró en todo instante de no hacerle daño al grupo específico estudiado, ni poner en peligro sus derechos y bienestar, protegiendo la información y manteniendo la confidencialidad de manera constante.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1. Sexo de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Sexo de los enfermeros	n=82	
	fi	%
Masculino	3	3,7
Femenino	79	96,3

Respecto a la edad se encontró que el sexo femenino predominó con 96,3% (79).

Tabla 2. Edad en años de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Edad en años de los enfermeros	n=82	
	fi	%
33 a 27	12	14,6
38 a 42	15	18,3
43 a 47	22	26,8
48 a 52	7	8,5
53 a 57	4	4,9
58 a 62	4	4,9
63 a 67	8	9,8
68 a 70	10	12,2

Respecto a la tabla de la edad el personal de enfermería predominó de 43 a 47 años con 26,8% (22).

Tabla 3. Procedencia de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Procedencia de los enfermeros	n=82	
	fi	%
Urbano	81	98,8
Rural	1	1,2

Respecto a la procedencia predominó la procedencia urbana con 98,8% (81).

Tabla 4. Religión de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Religión de los enfermeros	n=82	
	fi	%
Católico	72	87,8
Evangélico	10	12,2

Respecto a la religión predominó la religión católica con 87,8% (72).

Tabla 5. Estado civil de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Estado civil de los enfermeros	n=82	
	fi	%
Soltero	40	48,8
Casado	23	28,0
Conviviente	17	20,7
Viudo	2	2,4

Respecto al estado civil predominó el soltero con 48,8% (40).

Tabla 6. Tiempo laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Tiempo laboral de los enfermeros	n=82	
	fi	%
Menos de 1 año	1	1,2
1 a 5 años	10	12,2
6 a 10 años	14	17,1
Mas de 10 años	57	69,5

Respecto al tiempo laboral se obtuvo con un 69,5% (57) con más de 10 años de tiempo laboral.

Tabla 7. Relaciones interpersonales según dimensiones en los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Relaciones interpersonales en su dimensión comunicación	n = 82	
	fi	%
Buena	23	28,0
Regular	35	42,7
Baja	24	29,3
Relaciones interpersonales en su dimensión actitudes		
Buena	16	19,5
Regular	31	37,8
Baja	35	42,7
Relaciones interpersonales en su dimensión trato		
Buena	2	2,4
Regular	79	96,3
Baja	1	1,2

En cuanto a relaciones interpersonales según su dimensión comunicación se pudo encontrar que tiene relaciones interpersonales regulares con 42,7% (35). Respecto a la dimensión actitudes se pudo encontrar que tiene relaciones interpersonales bajas con 42,7% (35). Por último, en la dimensión trato se encontró que tiene relaciones interpersonales regulares con 96,3% (79) en su dimensión trato.

Tabla 8. Relaciones interpersonales de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Relaciones interpersonales de los enfermeros	n = 82	
	fi	%
Buena	18	22,0
Regular	41	50,0
Baja	23	28,0

Respecto a la variable relaciones interpersonales se encontró que son regulares con 50,0% (41) las relaciones interpersonales de los enfermeros.

Tabla 9. Desempeño laboral según dimensiones en los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Desempeño laboral en la dimensión desempeño asistencial	n = 82	
	fi	%
Alto	16	19,5
Medio	37	45,1
Bajo	29	35,4
Desempeño laboral en la dimensión desempeño administrativo		
Alto	20	24,4
Medio	45	54,9
Bajo	17	20,7
Desempeño laboral en la dimensión desempeño en docencia		
Alto	4	4,9
Medio	50	61,0
Bajo	28	34,1
Desempeño laboral en la dimensión desempeño de investigación		
Medio	53	64,6
Bajo	29	35,4

En cuanto a desempeño laboral según su dimensión desempeño asistencial se pudo encontrar que tienen desempeño medio con 45,1% (37). En la dimensión desempeño administrativo predominó con desempeño medio con 54,9% (45). Respecto a la dimensión desempeño en docencia se encontró con desempeño medio al 61,0% (50). Y, por último, respecto a la dimensión desempeño en investigación se pudo encontrar que tienen desempeño medio con 64,6% (53).

Tabla 10. Desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco 2022.

Desempeño laboral de los enfermeros	n = 82	
	fi	%
Alto	16	19,5
Medio	49	58,8
Bajo	17	20,7

Respecto a la variable desempeño laboral predominó desempeño medio con 58,8% (49).

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Tabla 11. Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño asistencial de los enfermeros.

		rho	Significancia p valor
	Relaciones Interpersonales		
Rho de Spearman	Desempeño asistencial	,746**	,000

En el análisis se aplicó la prueba Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de 0,746, lo que indica una correlación positiva alta y significativa. Esto muestra que mejores relaciones interpersonales se relacionan con un mejor desempeño asistencial del personal de enfermería. El valor de $p \leq 0,000$, al ser menor que 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula y confirmó que sí existe relación entre ambas variables en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Tabla 12. Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño administrativo de los enfermeros.

		rho	Significancia p valor
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales		
	Desempeño Administrativo	,751**	,000

Se aplicó la prueba Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de 0,751, lo que indica una correlación positiva alta y significativa. Esto muestra que mejores relaciones interpersonales se asocian con un mayor desempeño administrativo del personal de enfermería. El valor de $p \leq 0,000$, al ser menor que 0,05, confirmó la relación entre ambas variables y permitió rechazar la hipótesis nula en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Tabla 13. Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en docencia de los enfermeros.

		rho	Significancia p valor
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	,655**	,000
	Desempeño en docencia		

Se usó la prueba Rho de Spearman y se obtuvo un coeficiente de 0,655, indicando una correlación moderadamente alta. Esto muestra una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente del personal de enfermería. El valor de $p \leq 0,000$, al ser menor que 0,05, confirmó esta asociación y permitió rechazar la hipótesis nula en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Tabla 14. Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño en investigación de los enfermeros.

		rho	Significancia p valor
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales		
	Desempeño en investigación	,516**	,000

Se aplicó la prueba Rho de Spearman y se obtuvo un coeficiente de 0,516, lo que indica una correlación positiva moderada. Aunque no es alta, sí muestra una influencia significativa, ya que la investigación en enfermería requiere trabajo en equipo. El valor de $p \leq 0,000$, al ser menor que 0,05, confirmó esta asociación y permitió rechazar la hipótesis nula en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

Tabla 15. Relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de los enfermeros.

		rho	Significancia p valor
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales		
	Desempeño Laboral	,726**	,000

Se aplicó la prueba Rho de Spearman y se obtuvo un coeficiente de 0,726, lo que indica una correlación positiva alta y significativa. Esto sugiere que mejores relaciones interpersonales se relacionan con un mejor desempeño laboral del personal de enfermería. El valor de $p \leq 0,000$, al ser menor que 0,05, confirmó esta relación y permitió rechazar la hipótesis nula en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

Los hallazgos demostraron la existencia de una relación entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán. Esta relación fue respaldada por un valor de $p = 0,000$, lo que valida la hipótesis planteada y confirma una asociación directa y estadísticamente significativa entre ambas variables.

Los hallazgos de este estudio revelan una relación positiva entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería, en concordancia con Soares et al. (16), quienes señalan que un entorno laboral basado en el respeto y la comunicación efectiva favorece el compromiso, la cooperación y una mayor eficiencia dentro del equipo de salud.

En la misma línea, Espinoza y Silvestre (20) destacan que el fortalecimiento de las relaciones humanas en el ámbito hospitalario contribuye a mejorar no solo el clima organizacional, sino también la motivación y disposición de los profesionales para alcanzar altos estándares de desempeño. A su vez, los planteamientos de Jiménez (15) refuerzan esta idea al señalar que el reconocimiento mutuo, la empatía y el apoyo emocional entre colegas son factores que reducen el estrés ocupacional y elevan el rendimiento en las tareas asistenciales.

Asimismo, Navarro (19) coincide en que un ambiente caracterizado por relaciones interpersonales saludables fomenta la cohesión del equipo, lo cual se traduce en una mayor eficacia en la atención al paciente y una menor rotación del personal.

Finalmente, Dos Santos (14) enfatiza que la calidad de las interacciones sociales en el lugar de trabajo no solo repercute en el desempeño individual, sino que también fortalece el sentido de pertenencia institucional, generando una dinámica positiva que se refleja en la productividad y la calidad de los servicios prestados.

Respecto a la primera hipótesis específica, los resultados evidencian una correlación entre el desempeño del equipo de enfermería del Hospital

Regional Hermilio Valdizán y las relaciones interpersonales durante el año 2022. Esta afirmación se respalda con un valor de $p = 0,000$, lo que permite confirmar la hipótesis alterna.

Los resultados de esta investigación respaldan la hipótesis que establece una relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial del personal de enfermería, concordando con lo expuesto por Molina y Quispe (17), quienes argumentan que una comunicación efectiva y un trato respetuoso entre colegas fortalecen la coordinación y la eficiencia en la atención directa al paciente.

De forma similar, Soares et al. (16) sostienen que un ambiente interpersonal saludable dentro de los servicios de salud permite que los profesionales de enfermería actúen con mayor confianza y compromiso, lo cual se refleja en una atención más humanizada y técnicamente adecuada. Jiménez (15) también coincide en que el desarrollo de vínculos laborales positivos promueve un clima emocional estable, que favorece el desempeño asistencial al reducir tensiones y facilitar la resolución conjunta de situaciones clínicas complejas.

Navarro (19) destaca que la calidad de las relaciones interpersonales influye directamente en la colaboración interdisciplinaria, lo cual resulta clave para garantizar la continuidad del cuidado y una atención que responda adecuadamente a las necesidades de los usuarios del sistema de salud.

Por último, Espinoza y Silvestre (20) sostienen que el respeto, la confianza mutua y el apoyo entre los miembros del equipo de enfermería fortalecen tanto la capacidad para resolver situaciones como la calidad de las intervenciones asistenciales en el ámbito hospitalario.

Se evaluó la segunda hipótesis específica, se identificó una relación entre las relaciones interpersonales y la eficiencia en la gestión del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán en el año 2022. Este resultado, sustentado por un valor de $p = 0,000$, respalda la validez de la hipótesis alterna propuesta.

Los resultados de este estudio evidencian una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo del personal de enfermería, en concordancia con lo planteado por Dos Santos (14), quien afirma que una interacción armoniosa entre colegas favorece la eficiencia de

los procesos administrativos y mejora la gestión de recursos en los centros de salud.

Del mismo modo, Molina y Quispe (17) sostienen que cuando existe una buena comunicación y cooperación entre el personal de enfermería, se optimiza la ejecución de actividades administrativas como la elaboración de reportes, registros clínicos y coordinación de turnos, fortaleciendo la eficacia organizacional. Por su parte, Espinoza y Silvestre (20) destacan que el clima interpersonal influye directamente en el compromiso del personal con las tareas de tipo administrativo, ya que un entorno armónico promueve la responsabilidad, el orden y la proactividad en el cumplimiento de funciones burocráticas.

En ese mismo sentido, Jiménez (15) señala que el respeto mutuo, el apoyo entre pares y la resolución constructiva de conflictos mejoran la dinámica del trabajo administrativo, reduciendo errores en el manejo de documentación y favoreciendo la organización institucional. Finalmente, Navarro (19) enfatiza que las relaciones interpersonales sanas generan una red de colaboración que permite enfrentar de manera eficiente las exigencias del trabajo administrativo, especialmente en contextos hospitalarios donde la gestión y la planificación son esenciales para el adecuado funcionamiento del sistema de salud.

Al contrastar la tercera hipótesis específica, los resultados del estudio revelan una correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán en el año 2022. Esta conclusión se respalda con un valor de $p = 0,000$, lo que confirma la hipótesis formulada en la investigación.

Los hallazgos de esta investigación revelan una asociación positiva entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia del personal de enfermería, lo cual coincide con lo expuesto por Espinoza y Silvestre (20), quienes sostienen que una comunicación empática y colaborativa entre profesionales de salud fortalece la transmisión de conocimientos y mejora la interacción pedagógica con estudiantes en formación clínica.

Asimismo, Jiménez (15) plantea que las relaciones interpersonales basadas en el respeto y la retroalimentación constructiva generan un ambiente propicio para la enseñanza, ya que permiten a los enfermeros

asumir con mayor compromiso y claridad su rol formador dentro del equipo de salud. En una línea similar, Soares et al. (16) indican que el clima relacional influye directamente en la calidad del acompañamiento que los profesionales brindan a los internos y practicantes, facilitando el aprendizaje significativo y promoviendo una cultura de enseñanza participativa.

Navarro (19) resalta que los vínculos positivos entre colegas favorecen el trabajo colaborativo en actividades docentes, promoviendo la planificación conjunta de sesiones educativas, la elaboración de materiales y el seguimiento de competencias en los espacios clínico-asistenciales. Finalmente, Dos Santos (14) señala que un entorno interpersonal saludable incrementa la motivación de los enfermeros para desempeñar funciones docentes, al sentirse valorados y apoyados por sus compañeros y superiores, lo cual se refleja en un mejor desempeño educativo dentro del contexto hospitalario.

Finalmente, al contrastar los datos con la cuarta hipótesis específica, se identificó una relación significativa entre las relaciones interpersonales y las actividades de investigación del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán durante el año 2022. Este hallazgo, respaldado por un valor de $p = 0,000$, valida la hipótesis propuesta en el estudio.

Los resultados de esta investigación respaldan la existencia de una relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros, lo cual se alinea con los planteamientos de Navarro (19), quien afirma que la colaboración entre colegas y el intercambio constante de ideas crean un entorno propicio para la generación y el desarrollo de proyectos investigativos dentro del ámbito hospitalario.

De manera similar, Espinoza y Silvestre (20) señalan que los equipos de salud con buenas relaciones interpersonales logran una mayor articulación de esfuerzos, lo que permite compartir responsabilidades, discutir hallazgos y fortalecer la producción científica con un enfoque interdisciplinario y ético. Asimismo, Jiménez (15) sostiene que el respeto mutuo, la confianza y el apoyo profesional son condiciones clave para que los enfermeros se involucren activamente en actividades de investigación, ya que estas relaciones contribuyen a reducir la resistencia y el temor a la crítica en el proceso de indagación científica.

En la misma línea, Soares et al. (16) plantean que el trabajo colaborativo entre enfermeros con vínculos interpersonales sólidos facilita el acceso a información, mejora la calidad de los datos recolectados y potencia la sistematización de experiencias clínicas en investigaciones aplicadas. Por último, Dos Santos (14) resalta que un ambiente interpersonal positivo fomenta tanto la iniciativa individual como colectiva para encontrar soluciones innovadoras a los problemas de salud, lo que se traduce en un mayor compromiso del personal de enfermería con la generación de conocimiento científico.

A partir de los datos recopilados, se concluye que existe una relación entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán en el año 2022. Los análisis estadísticos comparativos confirman que dicha relación es significativa.

En este marco, es importante destacar las principales fortalezas de este estudio, entre las cuales se encuentra el estricto cumplimiento de los criterios éticos y metodológicos durante el diseño y la ejecución. Se trabajó con una muestra representativa, y se utilizaron instrumentos de encuesta estructurados, previamente validados en contenido y con adecuados niveles de confiabilidad estadística. Estos aspectos permitieron garantizar la precisión en la medición de las variables y la representatividad de los resultados obtenidos.

Sin embargo, es importante reconocer ciertas limitaciones metodológicas del estudio, principalmente relacionadas con su diseño correlacional, que solo permite establecer la existencia de una relación entre las variables sin explorar las causas subyacentes de dicha conexión. Por esta razón, se destaca la necesidad de que investigaciones futuras utilicen enfoques explicativos o mixtos para profundizar en los factores que influyen en la relación identificada.

En cuanto a la aplicabilidad externa de los resultados, es importante señalar que los hallazgos de este estudio se circunscriben exclusivamente a la muestra seleccionada y no pueden ser generalizados a otros contextos hospitalarios. Por tanto, se recomienda que futuras investigaciones repliquen este estudio en diferentes escenarios y con diseños más complejos, para

ampliar el conocimiento sobre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería.

En conclusión, esta investigación destaca la necesidad de que hospitales y centros de salud adopten estrategias enfocadas en fortalecer tanto la calidad de las relaciones interpersonales como el desempeño laboral del personal de enfermería. Tales medidas tendrían un impacto positivo en el bienestar físico y emocional de estos profesionales.

CONCLUSIONES

- Se evidenció una correlación significativa entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán en el año 2022. El coeficiente de Spearman fue 0,726, con un p-valor de 0,000, lo que justifica rechazar la H_0 .
- Se comprobó que existía una asociación estadísticamente significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros de dicha institución, con un coeficiente $\rho = 0,746$ y un p-valor = 0,000, lo que justifica rechazar la H_0 .
- Los datos reflejaron una relación importante entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo del personal de enfermería, con un coeficiente de Spearman de 0,751 y un p-valor igual a 0,000, lo que justifica rechazar la H_0 .
- También se detectó una relación estadísticamente significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño en el área de docencia por parte de los enfermeros, obteniéndose un coeficiente de 0,655 con un p-valor de 0,000, lo que justifica rechazar la H_0 .
- Los resultados indicaron una vinculación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño en actividades de investigación del personal de enfermería, con un coeficiente ρ de 0,516 y un p-valor de 0,000, validando así el rechazo de la H_0 .

RECOMENDACIONES

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

AL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN

- Al director y/o jefes de cada servicio, diseñar e institucionalizar programas de acompañamiento psicosocial, orientados a la promoción del bienestar integral de los trabajadores, que favorezcan el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la consolidación de un clima organizacional.
- Al director y/o jefes de cada servicio, implementar estrategias de integración organizacional, tales como espacios de encuentro interdisciplinario, actividades de cohesión y mecanismos de reconocimiento institucional, con el propósito de fomentar la cooperación, la empatía y el compromiso colectivo en el desempeño laboral.

A LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

- Es fundamental seguir realizando investigaciones adicionales en esta área específica de estudio, teniendo en cuenta los diversos aspectos que se vinculan con la expansión de las complicaciones que pueden surgir debido a la ausencia de un monitoreo.
- Se propone que la institución implemente estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales, tales como el reconocimiento al mérito profesional, talleres de capacitación y la promoción de un ambiente laboral saludable.

A LOS TESISISTAS

- Resulta importante profundizar en este tema con el objetivo de comprender con mayor claridad la forma en que el personal de enfermería interactúa dentro de los diferentes servicios del hospital.
- Se sugiere desarrollar futuras investigaciones que aborden la relación entre las interacciones interpersonales y el rendimiento laboral en las diversas áreas del hospital, con el fin de ampliar el conocimiento sobre

la dinámica tanto del personal de enfermería como de otros profesionales del ámbito sanitario.

AL PERSONAL DE ENFERMERÍA:

- Establecer objetivos acordados democráticamente para individuos, equipos o departamentos. Estos objetivos deben incluir plazos, reconocimiento de errores e indicadores medibles.
- Realizar reuniones cada uno o dos meses para revisar los logros y dificultades del departamento, fomentar una comunicación abierta entre los directivos y el personal, y definir metas claras, concretas y realistas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Yañez R, Arenas M, Ripoll M. The impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction. Rev. Liber [Internet]. 2010 [Consultado el 09 de junio de 2022];16(2),193-202. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272010000200009&lng=es&tlng=en
2. Ramírez, P., Müggenburg, C. (2015). Relaciones personales entre la enfermera y el paciente. Rev. Enfer. uni.[Internet] 2020[Consultado el 05 de mayo de 2022];12(3), 134-143. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665->
3. Casas M. Relaciones interpersonales e inteligencia emocional en personal de enfermería del Hospital Las Mercedes - Chiclayo, 2023 [Internet]. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán; 2023 [Consultado el 27 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/14962>
4. Hernández W, Hinojos E. Relaciones interpersonales entre enfermeros para su bienestar. Rev iberoam Educ investi Enferm.[Internet]. 2019[Consultado el 05 de mayo de 2022];9(4):40–7. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar>
5. Lapeña Y, Cibanal L, Pedraz A, Macía M. Las Relaciones Interpersonales de los Enfermeros en Asistencia Hospitalaria y el Uso de Habilidades Comunicativas. Texto contexto - enferm. [Internet]. 2014[Consultado el 05 de mayo de 2022];23(3):555–62. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/tce/a/4jzQskS6b5NbvYVGyQMWRZP/?format=pdf&lang=es>
6. Salud de los trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. Washington DC: Paho.org; 2018 [Consultado el 05 de mayo de 2022]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
7. Venturo D. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019 [Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2019 [Consultado el 05 de

- mayo de 2022]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_7155bb4c95558909145286893d0c54cc.
8. Elers Y, Gibert P. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2016 [Consultado el 05 de mayo de 2022];32(4):0–0. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215%203>
 9. Ministerio de Salud. Competencias Laborales para la Mejora del Desempeño de los Recursos Humanos en Salud [Internet]. Lima, Perú; 2011 [Consultado el 05 de mayo de 2022]. Vol. 2.126 p. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
 10. Arredondo C, Siles J. Tecnología y Humanización de los Cuidados: Una mirada desde la Teoría de las Relaciones Interpersonales. Rev. Index Enferm [Internet]. 2009 [Consultado el 05 de mayo de 2022]; 18(1):32–36. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000100007&lng=es.
 11. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. [Internet]. 5ta ed. Bogotá, Colombia. McGraw Hill; 2000 [Consultado el 12 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>
 12. Piñeiro M. Estrés y factores relacionados en el personal sanitario de hospitalización psiquiátrica: un estudio de prevalencia. Enferm. glob [Internet] 2013 [Consultado el 12 de mayo de 2022];12(31):125–50. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412013000300008&script=sci_abstract
 13. Monte P, Peiró J. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Annals of Psychology. [Internet] 1999 [Consultado el 12 de mayo de 2022];15(2):261–8. Disponible en: https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF

14. Hernandez F, López J, Moreno M. Satisfacción laboral y ambiente de trabajo en el personal de enfermería. Rev. Uaz[Internet]. 2024 [Consultado el 10 de octubre de 2024]; 15(2):12-25. Disponible en: <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/ibnsina/article/view/2527/2292>
15. Pereira O, Moraes I, Carmo E. Factores asociados a la calidad en las relaciones interpersonales de los académicos de enfermería. Rev. Enfer. em Foco[Internet]. 2023 [Consultado el 10 de octubre de 2024]; 14:e202367. Disponible en: <https://enfermfoco.org/es/article/factores-asociados-a-la-calidad-en-las-relaciones-interpersonales-de-los-academicos-de-enfermeria/>
16. Junco S. Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital General IESS Babahoyo [Internet] Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2020 [Consultado el 12 de mayo de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15812/1/T-UCSG-POS-MGSS-276.pdf>
17. Inácio M, Leal L, Resck Z, Terra F, Chaves L, Henriques S. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. Rev Latino-Am Enfermagem. [Internet] 2019 [Consultado el 12 de mayo de 2022];27:e3184. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/?format=pdf&lang=es>
18. Aguilar G, Huamaní M. Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los Servicios de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo [Internet]. Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5634/TESIS%20MAESTRO-AGUILAR%20MOLINA-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Soto L. Relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas entre los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes [Internet]. Lambayeque, Perú: Universidad Señor de Sipán; 2019 [Consultado el 09

- de junio de 2022]. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7230>
20. Navarro G. Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana [Internet]. Piura, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46396/Navarro_GGDS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
 21. Bruno L, Pusari E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud [Internet]. Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao; 2019 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5630/TESIS%20MAESTRO-%20PUSARI%20SILVESTRE-FCS-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 22. Chávez J. Relaciones interpersonales enfermera(o)-paciente en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano [Internet]. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco; 2020 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible en:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3210/Ch%c3%a1vez%20Valdiviezo%2c%20Jhon%20Alexander.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 23. Bravo E. Determinantes del desempeño en el contexto de sistemas de información[Internet]. Lima, Perú: Universidad del Pacífico; 2015 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible:
<http://hdl.handle.net/11354/1093>
 24. Martínez M, García F, Peiró J. El estudio del comportamiento humano de seguridad en organizaciones de alta fiabilidad. Rev. Psychologist Papers [Internet].2018 [Consultado el 09 de junio de 2022]; 39(3): 183-190. Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2869.pdf>
 25. Marcos K. La comunicación interpersonal y el desempeño laboral de colaboradores de H&O SYSTEM S.A.C. Surco, 2022[Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [Consultado el 13 de mayo de 2024]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116968/Marcos_CKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

26. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev. Cuidarte [Internet]. 2018 [Consultado el 09 de junio de 2022];9(1):1973-87. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359557441003/html/>.
27. Galdós A, Huamani L. Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado - Arequipa 2017 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/10ff265c-745f-4e60-b337-584c92f0e27e>.
28. Cordeiro M, Tavares D. Relaciones interpersonales en el centro quirúrgico bajo la óptica de la enfermería, 2017 [Internet]. Sao Paulo: Universidad Federal Fluminense; 2017 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible en: https://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/5530/html_1.
29. Vásquez L. Relaciones interpersonales y Desempeño laboral en los trabajadores den Centro de Salud Morales [Internet]. Tarapoto, Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2015 [Consultado el 09 de junio de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/863/vasquez_jl.pdf
30. Mastrapa Y, Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev. cuba. enferm. [Internet]. 2016 [Consultado el 09 de junio de 2022]; 32 (4). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976>.
31. Solanes A, Núñez R. Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiante universitarios. Rev. Apun. Psic [Internet]. 2008 [Consultado el 09 de junio de 2022]; 26 (1):35-49. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2674370>

32. Arias L, Lazo J, Quintana S. ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?. *Rev. Industrial Data* [Internet]. 2018 [Consultado el 09 de junio de 2022];21(2):81-89. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81658967012>
33. Muñoz C, Morillejo A. Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Rev. Ans. y Est.* [Internet]. 2021 [Consultado el 09 de junio de 2022];11(2):247-264. Disponible en: <https://www.ansiedadystres.es/sites/default/files/rev/ucm/2005/anyes2005a20.pdf>
34. García M. Comunicación y Relaciones Interpersonales. *Rev. Univ. Auto. Mad.* [Internet]. 2010 [Consultado el 09 de junio de 2022] 17 (1):248-249. Disponible en: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/4951?show=full>
35. Plataforma digital única de la Universidad Rafael Bellosó. URBE: Momento III, acercamiento teórico de inteligencia emocional y desempeño laboral [Internet]. Maracaibo: URBE; 10 de noviembre de 2014 [Consultado el 08 de julio de 2022]. Disponible en: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0103260/cap03.pdf>
36. Araujo M, Leal M. Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Rev. Cicag* [Internet]. 2007 [Consultado el 08 de julio de 2022]; 4(2):132-147. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
37. Palmar G, Rafael S, Valero U, Jhoan M. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Rev. Espac. Pub.* [Internet]. 2014 [Consultado el 08 de julio de 2022];17(39):159-188. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
38. Olivera Y, Leyva L, Napán A. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Rev. Cient. UCSA* [Internet]. 2021 [Consultado el 08 de julio de 2022];8(2):3-12. Disponible en: <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
39. Colmenares L, Montilla J, Da Costa M. Competencias gerenciales del contador público demandadas por las entidades del estado Trujillo,

- Venezuela. Rev Vis Geren [Internet]. 2017 [Consultado el 08 de julio de 2022]; (1):73-86. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465549683006>
40. Davis K. Comportamiento humano en el trabajo[Internet]. N° 13e. México: Mc. Graw Hill; 2012 [Consultado el 08 de julio de 2022]. Disponible en: https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
 41. Zayas P, Zayas J. Análisis de la fluctuación laboral en una comercializadora mayorista. Rev Caribe [Internet]. 2018 [Consultado el 08 de julio de 2022]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/fluctuacion-laboral.html>
 42. Solórzano L. Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la comunidad educativa del Colegio Nacional Mixto Vespertino, 2008-2009 [Internet]. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial; 2011 [Consultado el 08 de julio de 2022]. Disponible en: <https://1library.co/document/zxvrlxwy-gestion-administrativa-influencia-desempeno-comunidad-educativa-vespertino-bachillero.html>
 43. Cordero E, García J, Romero G, Flores L, Trejo J. Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. Rev enferm Inst Mex Seguro Soc [Internet]. 2019 [Consultado 2020 set 12];27(2):89-96. Disponible en: <https://bit.ly/3c41y6V>.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION

Campos J. Calidad de relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, 2022 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en:

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio:

“Calidad de relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán, 2022”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores Variable Independiente: Calidad de relaciones interpersonales		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
¿Cuál es la Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022?	Determinar la relación que existe entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.	H0: No existe relación entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022. Hi: Existe relación entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.	Comunicación	Buena= 24 - 30 Regular = 15 - 23 Bajo= 6 – 14	Ordinal
			Actitudes	Buena= 46 - 60 Regular = 29 - 45 Bajo= 12 – 28	Ordinal
			Trato	Buena= 21 -25 Regular = 13 - 20 Bajo= 5 – 12	Ordinal

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente: Nivel de desempeño laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?	Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.	Ho1: No existe relación que entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022. Hi1: Existe relación que entre las relaciones interpersonales y el desempeño asistencial de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.	Desempeño asistencial		Ordinal
¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?	Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán	Ho2: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022. Hi2: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño administrativo de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.	Desempeño administrativo	Alto= 112 - 150 Medio= 71 - 111 Bajo= 30 - 70	Ordinal
¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?	Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán	Ho3: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022. Hi3: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en docencia de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.	Desempeño en docencia		Ordinal

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán?	Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán	Ho4: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022. Hi4: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño en investigación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán 2022.	Desempeño en investigación	Ordinal
--	---	--	----------------------------	---------

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferenciales
Según intervención del investigador No experimental Según número de mediciones de la variable Transversal Nivel del estudio Nivel correlacional Diseño del estudio Correlacional  Dónde: M= Representa a la muestra en estudio. Ox = Observación de la variable Conocimiento Oy = Observación de la variable practicas preventiva. r = Representa la relación de las variables en estudio.	Población: La población fue de 82 enfermeros del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. Criterios de inclusión: -Enfermeros(as) asistenciales y administrativos. Criterios de exclusión: -Personal de enfermería que no acepte, no pertenezca al lugar.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de Datos Sociodemográficos Escala de Relaciones interpersonales Escala de Desempeño laboral	Este estudio fue desarrollado en coordinación con el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, contando con la aprobación previa del Departamento de Investigación y Docencia. Durante su ejecución, se respetaron los principios bioéticos correspondientes: Autonomía: La participación se realizó solicitando a cada enfermero(a) su consentimiento voluntario, sin ejercer ningún tipo de presión, y brindándoles una explicación clara sobre los procedimientos que se llevarían a cabo durante el estudio. Justicia: Se cumplió dando a todos los enfermeros(as) la oportunidad de participar en el estudio sin favoritismos, asegurando un trato justo e igualitario durante la aplicación de los instrumentos. Beneficencia: Esta investigación es útil para el personal de enfermería, ya que sus resultados promueven el bienestar, reducen el riesgo de Burnout y mejoran el desempeño laboral, beneficiando también a los pacientes. No maleficencia: Con este principio fundamental se aseguró en todo instante de no hacerle daño al grupo específico estudiado, ni poner en peligro sus derechos y bienestar, protegiendo la información y manteniendo la confidencialidad de manera constante.	Estadística descriptiva: Se utilizaron medidas descriptivas de frecuencias y porcentajes para describir las variables analizadas. Estadística inferencial: Se realizó un análisis inferencial mediante la prueba no paramétrica de Spearman en SPSS versión 23 para analizar el grado de asociación entre las variables del estudio. Un valor p inferior a 0,05 se consideró estadísticamente significativo.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Código: _____

Fecha: ____/____/____

CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Título de la investigación "Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022"

Saludo: Estimado participante, reciba un cordial saludo de Campos Cabello José estudiantes de enfermería, esperando que se encuentre muy bien, agradezco de antemano por ser parte del estudio y quedo atenta ante cualquier comentario durante la resolución del presente cuestionario.

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas, algunas para rellenar lo que le solicita y otras con alternativas de opción múltiple para lo cual deberá de marcar o subrayar la alternativa que usted crea conveniente. Recalcando que no existe una respuesta correcta. Para ello ruego conteste las preguntas con la mayor sinceridad del caso ya que toda la información brindada será tratada con la confidencialidad del caso, son anónimas y permanecerán en completo resguardo. Si alguna pregunta no fuera clara yo con gusto aclararé sus dudas.

**Muchas gracias por tu
participación**

I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

1. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Edad: ____ años

3. Procedencia

- a) Urbano
- b) Rural
- c) Urbano Marginal (Asentamientos Humanos)

II. CARACTERÍSTICAS SOCIALES

4. Religión

- a) Católico
- b) Evangélico
- c) Mormón
- d) Testigo de Jehová
- e) Otros

5. Estado Civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Divorciado(a)
- e) Viudo(a)

6. Tiempo laboral en la institución:

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

Código: _____

Fecha: ____/____/____

ESCALA DE RELACIONES INTERPERSONALES

Título de la investigación: “Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022”

Saludo: Estimado participante, reciba un cordial saludo de Campos Cabello José estudiantes de enfermería esperando que se encuentre muy bien, agradezco de antemano por ser parte del estudio y quedo atenta ante cualquier comentario durante la resolución del presente cuestionario.

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas para lo cual deberá de leer detenidamente y contestar marcando en el casillero según la respuesta que considere pertinente. Recalcando que no existe una respuesta correcta. Para ello ruego conteste las preguntas con la mayor sinceridad del caso ya que toda la información brindada será tratada con la confidencialidad del caso, son anónimas y permanecerán en completo resguardo. Si alguna pregunta no fuera clara yo con gusto aclararé sus dudas.

N°	COMUNICACIÓN	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Al tener algo que decir mis colegas me escuchan sin mostrar incomodidad					
02	Al conversar con una colega al respecto, ella demuestra interés en el tema					
03	Cuando he discutido con una colega, ella muestra buena disposición para resolver el desacuerdo a la brevedad posible y sin rencor					
04	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada (o) porque ellas (os) me dan fuerza para resolver el problema					
05	Las colegas de mi servicio saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita					
06	Cuando un (a) colega de mi servicio no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendida					
ACTITUDES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
07	Se evidencia conflictos por las ideologías o modos de pensar distintos entre las colegas del servicio					

08	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas					
9	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento					
10	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incomodo					
11	Cuando una enfermera del servicio comete un error, las (os) demás colegas le ayudan para que no vuelva a ocurrir					
12	Cuando una enfermera del servicio tiene algún problema, se observa poco interés de las demás colegas por ayudarla					
13	Algunas enfermeras realizan críticas negativas a sus colegas en ausencia de las mismas					
14	Las colegas cumplen con todas las actividades asistenciales programadas para su turno					
15	El reporte es asumido con responsabilidad por la mayoría de las colegas					
16	Las enfermeras ayudan voluntariamente a su colega con sobrecargada de trabajo					
17	Cuando se solicita un favor todos dicen estar ocupados					
18	Existe celo profesional entre las colegas					
TRATO		Nunca	nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	Se observa antipatía entre las colegas del servicio					
20	Las enfermeras saludan amablemente al ingresar al servicio					
21	Las colegas, al solicitar algo lo hacen diciendo "por favor"					
22	Las colegas actúan con sencillez					
23	Algunas colegas suelen hacer alarde de sus méritos					

Fuente: Espinoza Marquina Sara: "Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza".

Lima: UNMSM; 2012

Código: _____

Fecha: ____/____/____

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: “Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022”

Saludo: Estimado participante, reciba un cordial saludo de Campos Cabello José estudiantes de enfermería esperando que se encuentre muy bien, agradezco de antemano por ser parte del estudio y quedo atenta ante cualquier comentario durante la resolución del presente cuestionario.

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas para lo cual deberá de leer detenidamente y contestar marcando en el casillero según la respuesta que consideres pertinente. Recalcando que no existe una respuesta correcta. Para ello ruego conteste las preguntas con la mayor sinceridad del caso ya que toda la información brindada será tratada con la confidencialidad del caso, son anónimas y permanecerán en completo resguardo. Si alguna pregunta no fuera clara yo con gusto aclararé sus dudas.

Gracias por su comprensión.

- | | |
|---|--------------|
| 1 | Nunca |
| 2 | Casi Nunca |
| 3 | A veces |
| 4 | Casi siempre |
| 5 | Siempre |

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

7.	Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios cuando la situación lo requiera.					
8.	Pone al paciente en contacto inmediato con el médico que más se relaciona con el problema del paciente y colabora con en el examen, en la realización de pruebas diagnósticas y en las medidas de tratamiento.					
9.	Prepara al paciente para la consulta médica cuandola situación así lo requiera					
10.	Planea, organiza, dirige y brinda la atención de enfermería en forma inmediata y reajustando el plansegún el tratamiento médico y la evolución del paciente.					
11.	Asiste procedimientos invasivos tales como intubación endotraqueal, colocación del catéter venoso central, línea arterial y catéter de alto flujo.					
12.	Alivia la tensión emocional que presenta el paciente, producto de lo inesperado de su problema, delambiente desconocido, del temor de la muerte o la pérdida de su integridad física.					
13.	Mantiene comunicación con los familiares o acompañantes del paciente a través de la palabra apropiada en el momento oportuno y transmitiéndoles información sobre los progresos del paciente					
14.	Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la pronta recuperación y la conducta a seguir para evitar episodios similares.					
15.	Brinda cuidados post mortem					
DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO						
16.	Administra el cuidado directo de los pacientes.					
17.	Tiene al día los registros de enfermería como lasanotaciones en las historias clínica y el Kardex.					
18.	Supervisa el personal técnico en enfermería.					
19.	Realiza los trámites de admisión, alta y de difusiónen coordinación con la enfermera jefa.					
20.	Realiza la coordinación interna (con otros serviciospara la hospitalización).					
21.	Coordina con el equipo de salud el cuidado delpaciente.					
DESEMPEÑO EN DOCENCIA						
22.	Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivosen el estudiante.					
23.	Promueve la construcción de nuevos conocimientosen el estudiante a través de la investigación.					

24.	Impulsa la participación de los estudiantes en las investigaciones que el realiza.					
25.	Orienta a los estudiantes en aspectos que desconocen sobre sus funciones.					
DESEMPEÑO EN INVESTIGACIÓN						
26.	Conoce los problemas de mayor incidencia en los servicios.					
27.	Conoce la metodología de investigación.					
28.	Participa en las investigaciones realizadas por algún personal de salud de esta institución					
29.	Está capacitado o se está capacitando en aspectos de investigación.					
30.	Utiliza los resultados de investigaciones para mejorar sus intervenciones de enfermería					

Fuente: Bruno Espinoza Lizbeth Karina: "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud, Lima; 2019". Lima: Universidad Nacional de Callao; 2021

ANEXO 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Percy Rodríguez Retis
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el
cargo de Docente de la Universidad de Huánuco
-----por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
estudiante **Campos Cabello, José Luis Eumelio**, con DNI **70973940**, aspirante al
título de enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para
recabar información necesaria para la tesis titulado **“Calidad de las relaciones
interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los
enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022”**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de relaciones interpersonales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Escala de desempeño laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Rodríguez Retis Percy

DNI: 77518243

Especialidad del validador: Mg. Gerencia en Salud

Lic. Lic. Percy Rodríguez Retis
MG. REM 000953 CEP. 35465



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, DANIA AZIDA CORREA CHUQUÍYAVRI

De profesión ENFERMERA, actualmente ejerciendo el cargo de
ENFERMERA JEFA SERVICIO DE NEONATOLOGÍA

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el estudiante Campos Cabello, José Luis Eumelio, con DNI 70973940, aspirante al título de enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de relaciones interpersonales	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Escala de desempeño laboral	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

CORREA CHUQUÍYAVRI, DANIA AZIDA

DNI: 22515697

Especialidad del validador: NEONATOLOGÍA

Gobierno Regional Huánuco
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"
D/CH
Mg. Dania Correa Chuquiyauri
Especialista en Neonatología
C.P. 33376 - R.N.E. 9382
Jefa del Servicio de Neonatología



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERY KAGALY FLORES VEGA

De profesión ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de ENFERMERA JEFA DEL SERVICIO DE MEDICINA INTERNA Y ESPECIALIDADES

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el estudiante Campos Cabello, José Luis Eumelio, con DNI 70973940, aspirante al título de enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de relaciones interpersonales	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Escala de desempeño laboral	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Flores Vega, Mery Kagaly

DNI: 42073598

Especialidad del validador: EMERGENCIAS Y DESASTRES

HOSPITAL REGIONAL HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Firma/sello
Jefe de Servicio de Medicina
Jorge Vega



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Rita María Toribio Cáceres
De profesión ENFERMERA, actualmente ejerciendo el cargo de
JEFE DE ENFERMERAS DE CONSULTORIAS
EXTERNAS por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
estudiante Campos Cabello, José Luis Eumelio, con DNI 70973940, aspirante al
título de enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para
recabar información necesaria para la tesis titulado "Calidad de las relaciones
interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros
en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de relaciones interpersonales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Escala de desempeño laboral	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Toribio Cáceres, Rita María

DNI: 08555855

Especialidad del validador:

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán"
Rita María Toribio Cáceres
CEP 10337 - RNE 0104
JEFE DE ENFERMERAS DE CONSULTORIAS EXTERNAS
Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Helen Yisel Cruz Diego

De profesión Licenciada en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de
Jefa de Enfermería del Servicio de Emergencia

-----por medio del presente hago constar que he
revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el
estudiante Campos Cabello, José Luis Eumelio, con DNI 70973940, aspirante al
título de enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para
recabar información necesaria para la tesis titulado "Calidad de las relaciones
interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de los enfermeros
en el Hospital Regional Hermilio Valdizán, 2022".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Cuestionario de relaciones interpersonales	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Escala de desempeño laboral	☒ Aplicable después de corregir ☐ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Helen Yisel Cruz Diego

DNI: 44.524879

Especialidad del validador: Emergencias y Desastres

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Dirección Regional de Salud
Hospital Regional "Hermilio Valdizán"
Lic. E. P. Hermilio Cruz Diego
LEP. N. 54008
JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIA

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Calidad de relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral en los enfermeros en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano; 2022.

Yo:.....

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con el investigador

Comprendo que mi participación es voluntaria.

Comprendo que puedo retirarme del estudio:

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

Presto libremente mi conformidad para participar en el estudio.

Fecha: ____/____/____

DNI: _____

Firma del participante

ANEXO 5

DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCION DE DATOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



Huánuco 15 de septiembre del 2022

OFICIO MmH.-Nº011 – 2022 – DEAP – ENF – UDH

Sr. Brady David Aristides Caipa Enríquez

DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZAN MEDRANO
HUANUCO

Presente:

De mi consideración:

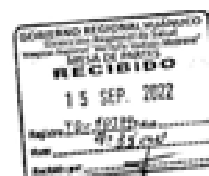
Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que el alumno CAMPOS CABELLO JOSÉ LUIS EUMELIO del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: "CALIDAD DE RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS DEL HOSPITAL HERMILO VALDIZÁN, 2022" por lo que solicito autorización para realizar el proceso de recolección de datos de dicho estudio, que tendrá como muestra a las madres de niños de un año de la institución que usted dirige.

Esperando contar con su apoyo y comprensión, agradezco anticipadamente a usted reiteradamente las muestras de mi consideración y estima personal

Atentamente,



Dra. AMELIN YCENYA YARO
DIRECTORA E.A.P. DE ENFERMERIA



ANEXO 6

DOCUMENTO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO



2018 - 2027 *Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres*

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Huánuco, 20 de setiembre de 2022.

CARTA N° 059 -2022-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/UADI-SDCA-DE.



CAMPOS CABELLO, José Luis Eumelio
Alumno del Programa Académico de enfermería, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Huánuco.
Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN para realizar Trabajo de INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA: a) SOLICITUD S/N DE FECHA 15 DE SETIEMBRE DE 2022. TD- 10379
b) INFORME N° 736-2022-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/DF-JPCHR

Es grato dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y en respuesta al documento de la referencia inciso, en la cual solicita autorización para realizar trabajo de investigación y contando con la opinión favorable del Jefe del Departamento de Enfermería, esta dirección **AUTORIZA** la realización del trabajo de investigación, Titulado: "**CALIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN, 2022**", para cuyo efecto debe de coordinar con el Jefe de Departamento, a fin de que le brinde las facilidades del caso. Debiendo ingresar a la institución con las medidas de protección según las normas sanitarias emitidas por el ministerio de salud (contar con 03 dosis de vacuna contra el Covid-19, equipo de protección personal, distanciamiento social).

Sin embargo es pertinente recomendar que del proceso de la investigación desarrollada, la información obtenida y los resultados alcanzados, deban ser de carácter **RESERVADO Y CONFIDENCIAL**, debiendo ser utilizado solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única de la investigadora. Por otro lado se le recuerda que debe alcanzar una copia del trabajo desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia.

Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Hospital Regional Herminio Valdizán
Med. Day D. A. C. M. Sánchez
DIRECTIVO

RDACER/Albino
C.E. Archivo
Internado

HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO
Jr. Herminio Valdizán N° 950 - HUÁNUCO
www.hospitalvaldizan.regionhuanuco.gob.

Central Telefónica: (062) 512400
Mesa de partes:
mesadepartes@hrhvm.gob.pe

ANEXO 7

BASE DE DATOS

ID	DATOS GENERALES					RELACIONES INTERPERSONALES																		DESEMPEÑO LABORAL																																						
	SEXO	EDAD	PROCE	RELE	EST.CIV.	T.LAB	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30		
1	2	40	1	1	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	3	2	
2	2	60	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3		
3	2	67	1	1	2	4	3	3	5	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3		
4	2	54	1	1	2	4	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	4	2	3
5	2	68	1	1	3	4	1	1	4	1	1	1	5	2	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	4	1	3	1	2	1	5	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	3	3		
6	2	47	1	1	1	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	5	2	2	2	5	2	3	2	3	2	4		
7	2	60	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3
8	2	56	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3
9	2	44	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3		
10	2	44	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3		

1 1	1	4 2	1	1	1	4	2	2	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3							
1 2	2	5 5	1	2	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	4	1	4	3	4	1	4	4	
1 3	2	6 2	1	1	1	4	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	1	2	5	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3
1 4	2	6 7	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	1	3	1	5	1	4	1	4	1	2	1	3	1	1	1	3	1	4	1	3	1	2	1	5	1	2	1	2	1	3	
1 5	2	4 8	1	2	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	5	2	4	2	4					
1 6	2	6 7	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	5	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3					
1 7	2	4 1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3						
1 8	2	4 8	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	1	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3				
1 9	2	4 4	1	1	1	4	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3				
2 0	2	5 0	1	1	2	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
2 1	2	6 9	1	1	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3				
2 2	2	6 8	1	1	2	4	2	2	5	2	2	2	4	5	4	3	2	5	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3			
2 3	2	5 7	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3	1	2	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	5	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	
2 4	2	6 9	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	2	4	1	4	3	4	4	
2 5	2	6 7	1	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2	3	4	

2 6	2	6 7	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3			
2 7	2	6 9	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3	
2 8	2	7 0	1	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3	
2 9	2	6 9	1	1	1	4	3	3	5	3	3	3	3	1	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3			
3 0	2	7 0	1	1	5	4	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	4	2	3
3 1	2	6 5	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	5	2	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	3	5	4	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	4	1	3	1	2	1	5	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	
3 2	2	6 8	1	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	5	2	2	2	5	2	3	2	3	2	3		
3 3	2	6 0	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	3	5	2	5	2	5	3		
3 4	2	6 5	1	1	1	4	2	2	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	3	5	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	4				
3 5	2	4 6	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	4	1	4	3	4	1	4	3	
3 6	2	5 6	1	2	1	4	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	1	2	5	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	3			
3 7	2	3 6	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	1	3	1	5	1	4	1	4	1	2	1	3	1	1	1	3	1	4	1	3	1	2	1	5	1	2	1	2	1	3	
3 8	2	6 8	1	1	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4			
3 9	2	4 4	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3		
4 0	2	6 3	1	2	2	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3	5	4	5	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	5	3					

4 1	2	4 2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3				
4 2	2	4 8	1	1	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4		
4 3	2	6 8	1	1	1	4	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3
4 4	2	3 8	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3				
4 5	2	6 8	1	1	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3				
4 6	2	4 2	1	1	1	3	2	2	5	2	2	2	4	5	4	3	2	5	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3				
4 7	2	3 7	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	5	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3			
4 8	2	6 0	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	2	4	1	4	3	4	4							
4 9	2	4 0	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2	3	4								
5 0	2	5 0	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3			
5 1	2	4 4	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3						
5 2	2	4 6	1	1	2	4	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	4	2	3	
5 3	2	4 4	1	1	2	3	1	1	4	1	1	1	5	2	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	3	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	4	1	3	1	2	1	5	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3		
5 4	2	4 0	1	1	3	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3	
5 5	2	4 0	1	2	1	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3	

5 6	2	4 7	1	1	1	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	5	2	2	2	5	2	3	2	3	2	3
5 7	2	3 5	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	4	5	3	5	1	5	3	5	2	5	2	5	3		
5 8	2	3 7	1	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	4	5	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	3		
5 9	2	4 0	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	
6 0	2	4 0	1	1	1	3	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	1	2	5	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4
6 1	2	4 1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	4	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	3	5	3	4	1	3	1	5	1	4	1	4	1	2	1	3	1	1	1	3	1	4	1	3	1	2	1	5	1	2	1	2	1	4
6 2	2	3 5	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	5	2	4	2	4	
6 3	2	3 5	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	4	5	2	5	3	5	4	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	5	3				
6 4	1	4 2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3		
6 5	2	3 6	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3		
6 6	2	3 9	1	1	3	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3
6 7	2	5 2	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
6 8	2	3 4	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3		
6 9	2	2 8	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	1	5	2	5	2	5	3
7 0	2	4 7	1	1	2	3	2	2	5	2	2	2	4	5	4	3	2	5	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4

7 1	2	3 3	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	2	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	5	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	4				
7 2	2	3 3	1	1	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	2	4	1	4	3	4	4			
7 3	2	3 6	1	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	5	3	2	3	2	3	3			
7 4	2	3 5	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3				
7 5	2	4 1	1	1	3	2	3	3	5	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3			
7 6	2	4 6	1	1	3	2	4	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	5	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	4	2	3
7 7	2	3 9	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	5	2	5	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	4	3	1	2	1	1	5	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3		
7 8	2	3 9	1	1	1	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	1	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	4	2	5	2	2	2	5	2	3	2	3	2	3		
7 9	2	4 8	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	2	5	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	1	5	3	5	2	5	2	5	4	
8 0	2	4 4	2	1	2	4	2	2	4	2	2	2	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	5	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3			
8 1	2	4 6	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	
8 2	1	4 6	1	1	3	4	2	2	5	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	1	2	5	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	