

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



TESIS

**“Percepción de relaciones interpersonales en profesionales
de salud que laboran en el Centro de Salud Pillco Marca
Huánuco, 2025”**

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

AUTORA: Juipa Tucto, Liz Flor

ASESORA: Correa Chuquiyauri, Dania Alida

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Ética
(2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciado en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76047975

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22515697

Grado/Título: Título de máster en gobierno y gerencia en salud

Código ORCID: 0000-0001-9221-3721

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Zegovia Santos, Luz Nelida	Segunda especialidad profesional de enfermería	73325821	0000-0003-0953-3148
2	Ordóñez Toledo, Jackeline Karol	Maestra en ciencias ciencias de la salud, con mención en salud pública y docencias universitaria	45990736	0009-0000-1413-5465
3	Serna Román, Bertha	Título de segunda especialidad profesional en enfermería en pediatría	22518726	0000-0002-8897-0129



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 30 de junio del año dos mil veintiséis, 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. JACKELINE KAROL ORDOÑEZ TOLEDO | - | SECRETARIO |
| • LIC. BERTHA SERNA ROMAN | - | VOCAL |
| • MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO | - | ACCESITARIO |
| • MG. DANIA ALIDA CORREA CHUQUIYURI | - | ASESORA |

Nombrados mediante Resolución N° 1880-2026-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025"; presentado por el(la) Bachiller en Enfermería: Liz Flor JUIPA TUOTO, 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) Apto Por unanimidad, con el calificativo cuantitativo de catorce y cualitativo de Suficiente.

Siendo las, 17:40 horas del día 30 del mes de junio del año 2026, 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. JACKELINE KAROL ORDOÑEZ TOLEDO
Cod. 0009-0000-1413-5465
DNI: 45990736

VOCAL

LIC. BERTHA SERNA ROMAN
Cod. 0000-0002-8897-0129
DNI: 22518726



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LIZ FLOR JUIPA TUCTO, de la investigación titulada "PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025", con asesor(a) DANIA ALIDA CORREA CHUQUIYAURI,, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2032-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 22 % 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, 27 de noviembre 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

253. LIZ FLOR JUIPA TUCTO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to EDITORIAL UNIVERSITARIA Trabajo del estudiante	1%
5	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unac.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

A Dios, que está presente en todo momento, por darme fuerza espiritual y valor para poder seguir en el proceso de mi formación profesional y lograr mis sueños.

A mis padres, quienes cuidaron y protegieron desde muy pequeña, me dieron aliento para poder seguir adelante y alcanzar mis anhelos, inculcándome sus buenos deseos con valores.

A mis abuelos materno y familiares por motivarme y siempre estar junto a mi inculcándome su amor y consejos.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por su esfuerzo, sacrificio y apoyo incondicional tanto emocional como económicamente, asimismo agradezco a todas las personas quienes me dieron ánimos en este largo camino.

A la, Mg. Dania Alida Correa Chuquiyauri, por sus recomendaciones y consejos en las diferentes fases del estudio para el éxito de esta investigación.

A la jefa del centro de salud Pillco Marca quien me dio la oportunidad de desarrollar este trabajo en la institución que representa, asimismo agradezco a las personas que de alguna u otra forma participaron del presente.

ÍNDICE.

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
INDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRAC	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPITULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE PROBLEMAS	13
1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRACTICA	18
1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPITULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONALES.....	20
2.1.2. A NIVEL NACIONALES.....	21
2.1.3. A NIVEL LOCALES	24
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. TEORÍA DE GEORGE ELTON MAYO (RELACIONES HUMANAS)	25
2.2.2. LA TEORÍA DE VIRGINIA HENDERSON: TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE ENFERMERÍA COMUNICARSE CON OTRAS	

PERSONAS SIENDO CAPAZ DE EXPRESAR EMOCIONES, NECESIDADES, MIEDOS U OPINIONES	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	28
2.3.1. PERCEPCIÓN.....	28
2.3.2. RELACIONES INTERPERSONALES	28
2.3.3. RELACIONES INTERPERSONALES ENTORNO LABORAL	28
2.3.4. DIMENSIÓN COMUNICACIÓN.....	29
2.3.5. DIMENSIÓN ACTITUDES.....	30
2.3.6. DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO.....	30
2.3.7. PROFESIONALES DE SALUD	30
2.4. HIPÓTESIS	31
2.5. VARIABLES.....	31
2.5.1. VARIABLE PRINCIPAL	31
2.5.2. VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN.....	31
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	32
CAPITULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1. ENFOQUE.....	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	35
3.1.3. DISEÑO.....	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.2.1. POBLACIÓN	36
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.3.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS	37
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	41
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	41
3.4. ASPECTOS ÉTICOS.....	41
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	43
CAPÍTULO V.....	50
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	50
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS	50

CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	66

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.	43
Tabla 2. ... Características laborales de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.	44
Tabla 3. Percepción de relaciones interpersonales en comunicación de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.	45
Tabla 4. Percepción de relaciones interpersonales en actitudes de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.	46
Tabla 5. Percepción de relaciones interpersonales en trabajo en equipo de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.	47
Tabla 6. Dimensiones de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.	48
Tabla 7. . Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.	49

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1.	67
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	67
ANEXO 2.	69
INSTRUMENTOS ANTES DE VALIDACIÓN.....	69
ANEXO 3.	74
INSTRUMENTOS DESPUÉS DE VALIDACIÓN.....	74
ANEXO 4.	79
CONSENTIMIENTOS INFORMADOS.....	79
ANEXO 5.	82
CONSTANCAS DE VALIDACION	82
ANEXO 6.	87
DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN	87
ANEXO 7.	88
DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO	88
ANEXO 8.	89
BASE DE DATOS	89

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025. **Método:** la investigación fue descriptiva, de tipo observacional, con orientación prospectiva, de corte transversal, el enfoque fue de tipo cuantitativo, la muestra estuvo conformado por 93 profesionales de salud, evaluados con el cuestionario de percepción de las relaciones interpersonales, validado por 5 jueces expertos, se aplicó los principios bioéticos en el estudio. **Resultados:** En el contexto general, el 57,0% de usuarios percibieron regular las relaciones interpersonales existentes en los profesionales de salud, el 37,6% señalaron que las relaciones interpersonales fueron buenas y el 5,4% refirieron que fue mala; además, un 59,1% percibieron buena las relaciones interpersonales en comunicación, el 61,3% valoraron regular en actitudes y el 53,8% apreciaron regular las relaciones interpersonales en el trabajo en equipo. **Conclusión:** Se determinó el nivel de percepción regular de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca.

Palabras clave: Percepción, relaciones, interpersonales, profesionales, salud. (DeCS/MeSH)

ABSTRAC

Objective: To determine the level of perceived interpersonal relationships among healthcare professionals working at the Pillco Marca Health Center in Huánuco, 2025. **Method:** A descriptive, observational, prospective, crosssectional study was conducted using a quantitative approach. The sample consisted of 93 healthcare professionals, who were evaluated using the interpersonal relationships perception questionnaire, validated by five expert judges. bioethical principles were applied throughout the study. **Results:** Overall, 57.0% of respondents perceived interpersonal relationships among healthcare professionals as fair, 37.6% indicated that interpersonal relationships were good, and 5.4% reported that they were poor. furthermore, 59.1% perceived interpersonal relationships in communication as good, 61.3% rated them as fair in attitudes, and 53.8% rated them as fair in teamwork. **Conclusion:** Overall, the level of perception of interpersonal relationships among health professionals working at the Pillco Marca health center was questioned as being regular.

Keywords: Perception, relationships, interpersonal, professionals, health. (DeCS/MeSH)

INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales son imprescindibles para los seres humanos, las interacciones efectivas entre los profesionales de la salud son esenciales para ofrecer atención de calidad y fomentar un entorno laboral saludable en las instituciones de salud, sin embargo existen múltiples motivos por los que surgen problemas dentro de ambiente laboral, la carga de trabajo excesiva, las jerarquías y los diferentes estilos comunicativos pueden impactar de manera negativa en las relaciones interpersonales. Para abordar estas dificultades, uno de los pilares fundamentales es establecer una comunicación adecuada. dentro ámbito laboral en salud esto no solo afecta el desarrollo personal sino lo más importante afecta en la atención del usuario. ⁽¹⁾

En ese contexto, el objetivo del estudio fue determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025. Destacando su importancia ya que permite obtener información relevante para la institución, la jefa de C.S Pillco Marca, a la jefa de recursos humanos y a los profesionales de salud que laboran en dicha institución, sobre el nivel de relaciones interpersonales que manejan dentro del entorno laboral en el C.S Pillco Marca.

Por lo tanto, es necesario presentar este informe de tesis, dividido en cinco capítulos:

El Capítulo I se centraliza en la descripción de la problemática, formulación, objetivos y justificación, limitantes, así como viabilidad del trabajo.

El Capítulo II detalla marco teórico, que engloba las bases teóricas, definiciones, enunciación de la hipótesis, variables con su respectiva Operacionalización.

El Capítulo III especifica la metodología, que incluye al ámbito de estudio, la población; el enfoque, nivel y tipo del estudio, diseño, técnicas e instrumentos aplicados, confiabilidad y validación del instrumento, procedimiento de realización y el proceso de tabulación de los datos recopilados.

El capítulo IV se encamina en los resultados, con el análisis descriptivo e inferencial.

El Capítulo V Divulga la disputa de la discusión de los resultados. Ulteriormente, se evidencian las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DE PROBLEMAS

Según Chenche ⁽²⁾ las relaciones interpersonales se establecen a través de la comunicación y/o participación entre dos a más personas, la comunicación es parte esencial de la vida en la sociedad, a través de la interacción con otros individuos permite conocerse a sí mismo y a otras personas demostrando acciones y emociones igual o diferente a los demás, la comunicación interpersonal abarca en todos los campos socioculturales de la vida.

Hanco et al. ⁽³⁾ Mencionan que las personas desarrollan relaciones interpersonales en distintos ámbitos de la vida mediante la participación en el entorno familiar, social y laboral. Estos problemas surgen por la falta de una comunicación efectiva, actitud adecuada y buen trato. La comunicación negativa surge de malentendidos, rencores y celos entre el personal; en ocasiones aparecen actitudes hostiles y severas entre compañeros, que pueden provocar humillaciones, burlas e incluso la falta de apoyo en el trabajo, lo cual impacta de manera desfavorable en el desempeño de los profesionales de enfermería dentro de la institución.

Se desarrolla este estudio con el propósito de indagar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud se ha observado casos de mala calidad de atención en los pacientes, las malas relaciones interpersonales pueden incluir ante este suceso como lo indico. Tataje. ⁽⁴⁾ en su estudio obtuvo el resultado con respecto a las relaciones interpersonales el 73% refirieron que es desfavorable y en el desempeño laboral 68% que es medianamente favorable y deduce que las relaciones interpersonales actúan de manera significativa en el desempeño laboral.

La OMS ⁽⁵⁾ indica fomentar las relaciones interpersonales de manera prioritaria y acelerar la implementación de soluciones en este ámbito. Las altas cifras de aislamiento social y soledad en todo el planeta tienen repercusiones serias para la salud y el bienestar. Aquellos que carecen de relaciones

sociales estables enfrentan un mayor riesgo de sufrir eventos como accidentes cerebrovasculares, ansiedad, demencia, depresión y suicidio.

A nivel mundial, la Asociación Aragonesa Pro Salud Mental (ASAPME) estima que más de un millón de profesionales de la salud en naciones como España, donde el 50% enfrenta este problema, Francia con un 40%, Sudáfrica también con un 40%, Congo con un 35%, Alemania con un 30%, Bélgica con un 30%, Irán con un 30%, Rusia con un 30% y Marruecos con un 25%, no tienen relaciones interpersonales saludables la mayoría muestra deficiencias en la comunicación, carece de empatía, tiene conflictos entre sí y carece de consensos. Estas dificultades han impactado su rendimiento laboral, generando niveles de estrés, ansiedad e incluso depresión. ⁽⁶⁾

Según Campos⁽⁷⁾ hace mención que en el año 2017, se observó que las relaciones interpersonales en el ámbito de la enfermería en Latinoamérica habían resultado desfavorables, como se evidenció en países como Brasil (65%), Perú (56%), Ecuador (40%), Argentina (30%), Chile (27%) y Cuba (20%), lo que genera un ambiente cargado de negatividad, con discrepancias y condiciones que no fomentan la motivación necesaria para ofrecer un servicio de calidad; también se observó indecisión, escasa colaboración, comunicación restringida, falta de unidad y afectando la eficacia del trabajo, lo cual lleva a situaciones de estrés, depresión y menoscabo de su calidad de vida profesional.

En el estudio realizado por Chomba et al. ⁽⁸⁾ A nivel nacional en 2024 respecto a relaciones interpersonales los enfermeros en análisis consideran que tienen un desempeño laboral eficaz (37,9%), mientras que las relaciones interpersonales no saludables revelan un funcionamiento laboral ineficaz (24,2%) y un desempeño laboral promedio (19,7%). Hay una conexión entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral; cuanto más positivas se perciban las relaciones interpersonales, mayor será el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería.

Según Lara. ⁽⁹⁾ En Perú, las entidades de atención sanitaria han reportado un incremento significativo de pacientes que llega a cerca del 50,0%, lo cual provoca una sobrecarga laboral. Esta circunstancia requiere

que el personal de enfermería trabaje más para satisfacer la demanda y, como resultado, los niveles de estrés aumentan, afectando sus relaciones interpersonales. Un estudio efectuado en Arequipa reveló que la mayoría de los conflictos que ocurren en el personal enfermero son de índole comunicacional-personal (44.8%).⁽¹⁰⁾ Gonzales⁽¹¹⁾ Halló, por su parte, que el 60% de las relaciones interpersonales del enfermero eran deficientes, según la teoría de Peplau. Esto supone un peligro para el surgimiento de conflictos en el trabajo y, como resultado, para un ambiente laboral inapropiado, lo que pone en riesgo primordialmente a los pacientes.

En la institución médica ESSALUD-Huánuco, se observa que, durante la práctica profesional, el trabajo en grupo frecuentemente se ve afectada por una comunicación deficiente, la cual es fundamental en las interacciones entre los trabajadores de la salud. El 42,0% (21 trabajadores) presentaron una percepción promedio sobre las relaciones interpersonales en el equipo de salud, mientras que el 66,0% (33 trabajadores) indicaron que la calidad del servicio era buena.⁽¹²⁾

Las causas más frecuentes de los conflictos en las instituciones son fallos en la comunicación, una estructura institucional inadecuada y problemas de conducta individual dentro de las organizaciones. Asimismo, la limitación de recursos se considera también un factor de conflicto, en situaciones donde hay una infraestructura inadecuada, insuficiencia de financiación, o equipos dañados y anticuados, lo que genera tensiones operativas que impactan el desarrollo de los profesionales.⁽¹³⁾

Tener conflictos con individuos a nuestro alrededor puede impactar nuestra salud tanto física como mental. Varios estudios han revelado que aquellos que enfrentan disputas con personas cercanas pueden experimentar hipertensión e incluso enfermedades del corazón, especialmente después de los 50 años, siendo las mujeres el grupo más afectado. En el ámbito psicológico, el incremento de la ansiedad, la caída en el ánimo y la autoestima reducida son las consecuencias más comunes de estar envuelto en problemas interpersonales.⁽¹⁴⁾

Se han realizado investigaciones sobre la comunicación interpersonal en diferentes centros de salud y se han elaborado estrategias dirigidas a profesionales de la salud y pacientes, incluyendo materiales informativos y campañas de concientización. Se enfatiza la importancia de la comunicación clara, honesta y respetuosa entre colegas y con los pacientes. Para mejorar las relaciones interpersonales en el personal de salud requiere un enfoque integral que incluya la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades interpersonales y la creación de un ambiente laboral positivo, donde se priorice la atención centrada en el paciente. ⁽¹⁵⁾

Para enriquecer las interacciones humanas, se pueden desarrollar capacidades como la empatía, la comunicación clara, el asertividad y el perdón. Asimismo, se puede invertir en el autocuidado, la cooperación, el humor, mejorar la autoestima, ser comprensivo y tolerante con las faltas ajenas, dejar de lado las expectativas. ⁽¹⁶⁾

Este trabajo se lleva a cabo con el objetivo de que los resultados obtenidos de esta investigación sirvan como base para la planificación y ejecución de programas de capacitación y desarrollo profesional. Estos programas estarían orientados a optimizar las capacidades comunicativas y la administración de conflictos en el C.S Potracancha. Esta perspectiva sería beneficiosa no solo para los profesionales sanitarios, sino también para todo el equipo multidisciplinario, lo cual finalmente favorecería tanto a los pacientes como al conjunto de la comunidad.

1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión comunicación que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025?

¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión actitudes que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025?

¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión trabajo en equipo que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión comunicación que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025.

Identificar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión actitudes que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025

Conocer el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión trabajo en equipo que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En el entorno laboral existen buenas relaciones interpersonales y a su vez suceden problemas o discrepancias entre compañeros de trabajo a causa de una comunicación inadecuada, actitudes negativas, malas decisiones, etc. Frente a esta situación inadecuada George Elton Mayo hace mención en su teoría relaciones humanas que la comunicación efectiva, la empatía, el respeto y la colaboración son fundamental para construir relaciones interpersonales saludables dentro del entorno laboral. ⁽³⁰⁾

Este estudio beneficia a la institución puesto que, al mejorar las relaciones interpersonales, mejoran las relaciones laborales, se mejora la calidad de la atención brindada, se consigue la satisfacción del usuario y se mejora la imagen de la Institución. El propósito del trabajo de investigación fue mejorar las intenciones humanas dentro del entorno laboral y social, el desarrollo de esta investigación favorece aportando antecedentes a futuras investigaciones.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para lograr resultados fiables, es fundamental contar con una base metodológica. A partir de las herramientas utilizadas, se facilita la identificación de los contextos en los que se encuentran los trabajadores con relación a sus vínculos interpersonales. Además, ambas herramientas fueron actualizadas y validadas, y son confiables; esto las hace muy útiles para investigaciones futuras, lo cual es ventajoso para otros investigadores interesados en llevar a cabo su propia investigación relacionada con el estudio presente.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

El estudio planteado se relaciona con la línea de investigación ética del programa académico de enfermería de la Universidad de Huánuco, el estudio buscó mejorar las relaciones humanas en el espacio laboral.

Frente a la justificación práctica el estudio se basó en los resultados que se obtuvo el cual permitió actuar correctamente estableciendo estrategias correctas, recomendaciones, mejora de la dinámica grupal, brindar sesiones educativas con la finalidad de reforzar y potenciar las relaciones interpersonales saludables

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Disponibilidad del tiempo de la población ya que permanecen en actividad laboral.

La aceptación por parte de la jefatura del establecimiento para recolección de datos.

1.6 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio fue viable, por contar la investigadora con recursos económicos, humanos y materiales suficientes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONALES

En Colombia 2024, Acevedo ⁽¹⁷⁾ llevó a cabo un estudio titulado Consecuencias negativas del estrés laboral en las relaciones entre el personal sanitario que atiende a pacientes con discapacidad cognitiva en Colombia. Los hallazgos indicaron que el estrés en el trabajo incidió de manera significativa en las relaciones interpersonales, alcanzando al 65.9% del ambiente laboral. Esto significa que los trabajadores sanitarios que atienden a pacientes con discapacidad cognitiva afrontan un desgaste emocional del 49.2%, conflictos entre ellos del 27.6% y una disminución de la calidad de sus interacciones del 33.3%. Todos estos factores tienen un impacto negativo tanto en su rendimiento como en su bienestar personal. Lo que permitió llegar a la conclusión de que una gestión inapropiada del estrés en el trabajo tiene el potencial de perjudicar las relaciones interpersonales del personal sanitario, lo cual pone en riesgo su habilidad para colaborar y la percepción recibida sobre su trabajo.

En Quito, 2024, Aldas et al. (18) llevaron a cabo un estudio denominado Programa de habilidades blandas para optimizar las relaciones interpersonales del grupo de enfermeras que trabaja en el servicio de consulta externa del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, entre febrero y mayo de 2024. Los hallazgos mostraron que un 53 % de los participantes calificó negativamente el entorno laboral, que solamente el 44 % promueve poco la colaboración entre equipos, que un 60 % rara vez se siente a gusto al expresar sus inquietudes y puntos de vista, que un 60 % evaluó de manera muy deficiente la cortesía y amabilidad del personal de enfermería y que un 53 % casi nunca percibe el respaldo de sus compañeros. Llegaron a la conclusión de que es urgente implementar programas de habilidades de

manera rigurosa para optimizar las relaciones entre los miembros del equipo enfermero.

En Jipijapa Manabí Ecuador, 2023 Villafuerte (19) Elaboró un estudio llamado Relaciones interpersonales y la salud mental en pacientes que acuden al Centro de Salud Jipijapa. Los hallazgos establecieron que hay componentes teóricos que analizan el comportamiento humano en las relaciones interpersonales y la salud mental. Respecto a las relaciones interpersonales, se observó que el trabajo en equipo fue la dimensión con mayor porcentaje, alcanzando un 58% de respuestas afirmativas (SI), seguido por la tolerancia (56% de respuestas SI) y el autocontrol (54% de respuestas SI). Mientras tanto, la dimensión de empatía llegó al 51% negativo. Se observó en los cambios de salud mental que el 40% tiene una autoestima elevada, el 39% presenta un nivel medio de optimismo, el 36% tiene un nivel bajo de estrés percibido y el 40% posee una alta impulsividad; todos estos factores tienen un impacto en la conducta psicológica. Termino sugiriendo que sigan perfeccionando y robusteciendo los programas de salud mental dirigidos a los pacientes de este centro sanitario, para poder afrontar el estrés, sostener relaciones positivas y reducir los niveles de impulsividad que generan inconvenientes psicológicos y obstaculizan el desarrollo integral y el bienestar del individuo.

2.1.2. A NIVEL NACIONALES

En Trujillo, 2024, Díaz de Goicochea ⁽²⁰⁾ El año 2024 desarrolló una investigación denominada comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los profesionales de asistencia del hospital II-1 de Cajabamba. La correlación entre la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales fue positiva, aunque baja; los resultados fueron $r=0.302$ y $p<0.01$. A pesar de que el 81% de los empleados mostró una comunicación asertiva alta, el 65% tuvo relaciones interpersonales en un nivel medio. Se demostró que la comunicación asertiva es responsable del 9.6% de la variabilidad en las relaciones interpersonales a través de una regresión logística, lo que pone de manifiesto el impacto de otros elementos contextuales. Para finalizar,

sostengo que la comunicación asertiva tiene un impacto importante en las interacciones entre los profesionales del Hospital II-1 de Cajabamba.

En Callao en 2023, Chomba et al. ⁽²¹⁾ Llevaron a cabo un estudio llamado Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros de la clínica Javier Prado, Lima 2023. Los hallazgos fueron que el 37,9% de los trabajadores de enfermería manifiesta un desempeño laboral eficaz, mientras que el 24,2% percibe una mala productividad laboral y el 19,7% un rendimiento regular. Además, la investigación demostró que hay una conexión importante entre las relaciones interpersonales y el rendimiento en el trabajo en términos de calidad laboral. El 40.9% de los enfermeros con relaciones interpersonales saludables creen que su calidad laboral es eficiente; por otro lado, el 21.2% de los enfermeros con relaciones interpersonales no saludables consideran que su calidad laboral es deficiente. Que muestra que, a medida que se perciben más las relaciones interpersonales saludables, la calidad del trabajo también es más eficiente (Rho: 0.702). Llegaron a la conclusión de que existe una correlación entre el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales. Cuanto más saludables son las relaciones interpersonales, mejor es el rendimiento laboral de los enfermeros.

En Chimbote, 2023, Pacheco ⁽²²⁾ Llevó a cabo una investigación titulada Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023. Sus resultados mostraron que, de los 64 empleados, el 57.8% tenía un alto nivel de estrés laboral y el 73.4% presentaba un nivel inadecuado en sus relaciones interpersonales. Se determinó que existe una correlación significativa entre el estrés y las relaciones interpersonales del personal en un Centro de Salud Huaraz, con un grado moderado. Esto se concluyó a partir de los resultados inferenciales de las variables correspondientes: con un valor Rho de Spearman de 0,589 y una significancia inferior a 0,05 (en concreto, 0,000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la de investigación que sostiene que existe una asociación significativa entre el estrés y las relaciones interpersonales de los empleados.

En Lima, 2022, Núñez ⁽²³⁾ Llevó a cabo una investigación llamada gestión de conflictos y relaciones interpersonales en los trabajadores de enfermería de Emergencia de un hospital público en Chiclayo, 2022. Objetivo: Se pretendía establecer la relación entre las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos en los enfermeros que laboran en Emergencia de un hospital público en Chiclayo; se realizó desde un enfoque cuantitativo, utilizando una hipótesis deductiva, un nivel correlacional y un diseño transversal no experimental. La muestra se constituyó por 60 enfermeros que trabajaban en el servicio de emergencia. En los resultados, las relaciones entre personas de los profesionales de enfermería alcanzaron el nivel regular (55 %), después el nivel desfavorable (35 %) y solamente un 10 % llegó al nivel favorable. Se halló una correlación positiva baja entre las dos variables de manejo de conflictos y relaciones interpersonales, con $Rho=0.354$ y $p=0.000<0.05$ ($p=0.006\%$). Llegó a la conclusión de que existe una conexión débil entre las relaciones interpersonales y la gestión de conflictos; esto es, a medida que el número de relaciones interpersonales crece, también aumenta el nivel de manejo de conflictos.

En Chimbote, 2022, Romero ⁽²⁴⁾ Elaboró un estudio denominada clima organizacional y relaciones interpersonales en los empleados del Centro de Salud San Jacinto, Ancash 2022. La magnitud de la variable del clima organizacional fue determinada por los resultados de la investigación. Según lo informado por los profesionales sanitarios que fueron encuestados, el 40% de ellos pensó que el clima organizacional era excelente, el 23% lo calificó como regular y el resto, un 37%, opinó que era malo. Por otro lado, en cuanto a los niveles de la variable relaciones interpersonales, el 43% del personal sanitario afirmó que sus relaciones interpersonales eran buenas, el 18% declaró tener niveles regulares de interacción interpersonal y el 39% restante aseguró tener malas relaciones interpersonales. Según el coeficiente Spearman ($\rho=0,528$), se observó una correlación moderada entre las variables de clima organizacional y relaciones interpersonales del Centro de Salud San Jacinto. Por lo tanto, concluye que se destacó en respuesta directa al

objetivo general. Se aceptó la hipótesis de estudio, ya que el resultado fue inferior al 5% en la significancia asintótica (0.000).

2.1.3. A NIVEL LOCALES

En Huánuco, 2025, Campos (25) realizó una investigación denominada Calidad de relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de enfermeras del Hospital Hermilio Valdizán, 2022. Resultados: La variable de relaciones interpersonales tuvo una baja del 28,0%, una regular del 50,0% y una buena del 22,0%. En su dimensión comunicativa predominó el nivel regular (42,7%), en su dimensión actitudinal fue bajo (42,7%) y en la de trato fue regular (96,3%). En cuanto al desempeño laboral en esta investigación se observó el siguiente predominio: medio (58,8%), bajo (20,7%) y alto (19,5%). En sus dimensiones asistencial y administrativa predominaron los niveles medios con un 45,1% y un 54,9% respectivamente. En la dimensión docente también prevaleció el nivel medio con un 61%, mientras que en la de investigación fue medio con un 64,6%. Conclusiones: La hipótesis de la investigación se acepta porque hay una relación significativa entre la calidad de las interacciones entre personas y el rendimiento laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán.

En Huánuco, 2023, Cruz (26) desarrolló una investigación titulada calidad de las relaciones interpersonales en el consultorio de crecimiento y desarrollo según lo percibido por las madres Centro médico Potracancha Huánuco 2023. Resultados: El 56,9% de las madres pensaron que sus relaciones interpersonales eran de alta calidad, el 36,4% que eran de calidad media y el 6,7% que eran de baja calidad. En el análisis dimensional, se observó que el 52 % de las madres detectaron un alto grado de respeto, el 57,8 % encontraron una buena confidencialidad, el 60 % notaron un alto nivel de amabilidad y el 55,6 % identificaron una empatía elevada. Por otro lado, la comunicación asertiva fue apreciada por el 49,8 %, mientras que la cortesía fue percibida por el 60,9 %. Las madres que notaron un alto nivel de relaciones interpersonales en el consultorio CRED fueron las más sobresalientes, con un $p = 0.000$; además, las que apreciaban la cortesía

($p = 0,000$), la comunicación asertiva ($p = 0,000$), la empatía ($p = 0,000$), la amabilidad ($p = 0,000$), el respeto ($p = 0,000$) y la confidencialidad ($p = 0,000$) durante el control CRED también destacaron. Concluye que se encontró que la mayoría de las madres percibió un alto nivel de calidad en las relaciones interpersonales durante el control CRED.

En Huánuco 2021, Valdiviezo (27), llevó a cabo una investigación titulada Relaciones interpersonales enfermera(o)-paciente en los servicios de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco. Según el 60 % de los resultados, los enfermeros piensan que las relaciones interpersonales entre ellos y sus pacientes son normales. En la fase de orientación, el 57.5% tiene un nivel medio; en la etapa de identificación, el 47.5% percibe una interrelación media, mientras que el 37.5% la ve como óptima; respecto a la categoría de explotación, el 82.5% tiene una interrelación media; y en la etapa de resolución, es del 92.5%. Al comprobar las hipótesis, se halló una diferencia relevante entre la frecuencia óptima, regular y deficiente de los vínculos interpersonales entre enfermero y paciente, con un valor p de 0.002. Del mismo modo, se detectó una variación significativa desde el punto de vista estadístico en la frecuencia baja, media y alta durante las fases de identificación, orientación, explotación y resolución, con un p -valor menor a 0.05. Conclusión: En el año 2018, las interacciones que tuvieron lugar entre pacientes y enfermeros en los servicios de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco evidenciaron una calidad media predominante.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA DE GEORGE ELTON MAYO (RELACIONES HUMANAS)

George Elton Mayo fue un sociólogo, psicólogo industrial y teórico social que se enfocó en la teoría de las organizaciones, el movimiento por las relaciones humanas y las interacciones entre personas. ⁽²⁸⁾

La Teoría de las Relaciones Humanas, formulada por Elton Mayo durante los años de 1930, se enfoca en la importancia de los aspectos

humanos en las organizaciones. esta teoría subraya la importancia de la interacción social y el bienestar emocional. Según Mayo, los trabajadores logran mayor satisfacción y productividad cuando se fomentan buenas conexiones y un entorno laboral positivo. Esto significa no solo tener en cuenta el desempeño laboral, sino también cómo los empleados se comunican entre sí y cómo esto afecta su motivación y satisfacción en su trabajo. ⁽²⁹⁾

La Teoría de las Relaciones Humanas señala que las interacciones y el bienestar emocional de los empleados son fundamentales para el éxito organizacional. Esto permite a las empresas reconocer que cuidar el entorno de trabajo y promover una cultura de respeto y colaboración puede resultar en una mayor productividad y comodidad laboral. Desde un enfoque práctico, aplicar esta teoría puede facilitar la mejora de la comunicación interna, elevar la moral del equipo y disminuir la rotación de personal. ⁽³⁰⁾

Estas son las características primordiales de la teoría de Elton Mayo:

- Observa a la organización no como una máquina, sino como un conjunto de personas que la integran.
- Pone el énfasis en los seres humanos, fundamentando la teoría en su naturaleza.
- Otorga capacidad de autonomía al trabajador, sin que el jefe tenga el control absoluto. La idea es que el trabajador posea la libertad para llevar a cabo su labor sin supervisión excesiva ni control constante del superior.
- Promueve la confianza entre las personas.
- Valora las relaciones entre los empleados que forman parte de la empresa.
- La teoría se fundamenta en la psicología más que en la jerarquía. Se empieza a considerar la psicología al estudiar e investigar las relaciones humanas en diversos contextos, incluyendo el ámbito organizacional, como es el caso presente.

- Considera las interacciones entre los miembros humanos de la organización y también favorece las dinámicas grupales.

La Teoría de las Relaciones Humanas se relaciona con nuestro variable de estudio de manera que enfatiza la importancia del bienestar emocional y las conexiones personales en el entorno laboral, el clima laboral y los valores organizacionales son claves para el desempeño de los empleados y fortalecer los vínculos entre los trabajadores puede resultar en un aumento de la productividad y la satisfacción en sus roles.

(31)

2.2.2. LA TEORÍA DE VIRGINIA HENDERSON: TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE ENFERMERÍA COMUNICARSE CON OTRAS PERSONAS SIENDO CAPAZ DE EXPRESAR EMOCIONES, NECESIDADES, MIEDOS U OPINIONES

Según Virginia Henderson, esta necesidad indica de manera eficaz la conexión social de una persona y también muestra sus pensamientos y deseos. Según Henderson, el ser humano tiene naturalmente la necesidad de comunicarse y relacionarse con su entorno. Expresar pensamientos, emociones y sentimientos es crucial porque están vinculados tanto con la salud física como emocional. La enfermería promueve el bienestar del paciente de esta manera, estableciendo relaciones para lograr un balance entre la soledad y la interacción social.

(32)

Según el estudio realizado por Gómez et al. tal subraya que la capacidad de comunicarse en el ser humano es fundamental para el bienestar personal y profesional, de modo que esta contribuye en el bienestar emocional, permite realizar una conexión social, influye en el desarrollo personal, intercepta en salud mental y física y fomenta el trabajo en equipo. (33)

En tal sentido esta teoría se relaciona con la variable de nuestro estudio de modo que las relaciones interpersonales se perciben a través de la comunicación eficaz con dos a más personas tener una relación

interpersonal saludable implica tener una vida feliz y saludable en entorno social y laboral. ⁽³⁴⁾

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. PERCEPCIÓN

La percepción es la interpretación y análisis de información, se refiere al proceso de formar juicios e inferencias sobre otros, incluidos sus rasgos de personalidad, actitudes, emociones y comportamientos sociales, basándose en observaciones directas o indirectas. ⁽³⁵⁾

2.3.2. RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales son la comunicación verbal y no verbal entre dos o más individuos. Se caracteriza como el componente esencial de la interacción humana, ya que facilita que las personas construyan, preserven y optimicen sus vínculos con el entorno exterior y con otras personas. ⁽³⁶⁾ La comunicación humana es un proceso complicado que implica variadas relaciones y conductas con los demás, posibilita a las personas conectarse con el mundo que les rodea y entre sí. Es una sucesión activa, dinámica e interrumpida de eventos en los que se generan y comunican significados. ⁽³⁷⁾

2.3.3. RELACIONES INTERPERSONALES ENTORNO LABORAL

Las interacciones entre empleados, líderes y subordinados son las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Estas relaciones son esenciales para la cooperación, el trabajo en equipo, la solución de disputas y el establecimiento de un entorno laboral positivo. ⁽³⁸⁾ La comunicación es un proceso esencial en cualquier relación social. Se trata del mecanismo que permite la interacción entre individuos y posibilita el desarrollo de un vínculo afectivo, estableciendo así en cada persona la habilidad de comunicarse con los demás, lo que crea un patrón cíclico y constante. ⁽³⁹⁾

Para cumplir con los objetivos y metas de las instituciones, las relaciones interpersonales en el trabajo son cruciales, ya que implican la combinación de recursos y habilidades individuales. Por esta razón, es fundamental mantener y fomentar interacciones saludables entre los

individuos para crear un buen ambiente laboral y así aumentar la productividad organizacional. ⁽⁴⁰⁾

Antucar. ⁽⁴¹⁾ en su estudio refiere que las relaciones interpersonales positivas entre profesionales de la salud son fundamentales para la salud ocupacional y la calidad de la atención al paciente. Es una disciplina multidisciplinaria que tiene como objetivo promover y mantener el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores y contribuye a crear ambientes de trabajo saludable.

Las relaciones interpersonales entre profesionales de la salud se relacionan con la salud ocupacional de varias maneras:

1. Comunicación efectiva: La comunicación clara y respetuosa entre colegas puede reducir errores y mejorar la atención.
2. Apoyo emocional: Las relaciones positivas entre colegas pueden proporcionar apoyo emocional y reducir el estrés laboral.
3. Trabajo en equipo: La colaboración efectiva entre profesionales de la salud puede mejorar la eficiencia y la calidad de la atención.
4. Resolución de conflictos: Las habilidades para resolver conflictos de manera constructiva pueden mejorar el ambiente laboral y reducir el estrés.
5. Bienestar laboral: Las relaciones positivas en el lugar de trabajo pueden contribuir al bienestar y la satisfacción laboral. ⁽⁴²⁾

2.3.4. DIMENSIÓN COMUNICACIÓN

El proceso mediante el cual los seres humanos intercambian datos y sentimientos por medio de señales verbales y no verbales es conocido como interacción humana, la cual juega un papel esencial en las relaciones humanas. La comunicación es fundamental para fortalecer las relaciones personales, ya que posibilita la expresión de emociones y sentimientos, ayuda a resolver conflictos, fomenta la empatía y la comprensión, alienta el trabajo en equipo y la colaboración, facilita el intercambio de ideas y opiniones, contribuye al desarrollo personal y social y promueve el apoyo emocional. ⁽⁴⁵⁾

2.3.5. DIMENSIÓN ACTITUDES

La actitud se define como la postura o disposición mental que adopta una persona ante una situación, otra persona o un acontecimiento en otras palabras, es la manera en que entendemos y reaccionamos a nuestro entorno. Las actitudes pueden tener un impacto en nuestras emociones, pensamientos y conductas, y pueden ser tanto favorables como desfavorables. Una actitud favorable se asocia con una mentalidad abierta, optimista y receptiva, mientras que una actitud desfavorable se manifiesta a través del pesimismo, la resistencia y el cierre. ⁽⁴⁶⁾

Nuestras maneras de actuar pueden influir en cómo interactuamos con otros, en nuestro rendimiento profesional y en nuestro nivel de vida en general es esencial desarrollar una actitud positiva y consciente para enfrentar dificultades y aprovechar las oportunidades que aparecen en nuestra existencia. ⁽⁴⁷⁾

2.3.6. DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo consiste en la cooperación de profesionales de diferentes disciplinas para ofrecer un servicio de calidad al paciente, aplicando sus destrezas y saberes con el fin de alcanzar metas compartidas y fomentar un ambiente de trabajo positivo. ⁽⁴⁸⁾ Los elementos claves para un trabajo en equipo es comunicación afectiva, confianza y respeto mutuo, desarrollar roles y responsabilidades bien definidos, liderazgo efectivo y capacitación, desarrollo del profesional. ⁽⁴⁹⁾ De esta manera se podrá lograr una mejor atención al paciente, mayor satisfacción y bienestar laboral, mejora de comunicación, mayor eficiencia y productividad reducción de errores, aumento de satisfacción del paciente y promoción de la cultura de seguridad. ⁽⁵⁰⁾

2.3.7. PROFESIONALES DE SALUD

El personal capacitado para brindar atención a las personas que acuden a los lugares de salud es el personal sanitario. Hay una gran variedad de especializaciones en las que el personal sanitario ejerce su trabajo, desde la atención primaria hasta numerosas especialidades. ⁽⁴³⁾.

Oliveira et al. Menciona que los profesionales de salud también abarcan el campo de las relaciones interpersonales por lo mismo que se encuentran en entorno de interactuar con colegas de trabajo y pacientes, cuando existe una comunicación saludable, respeto y un excelente manejo de trabajo en equipo también tendrán un buen desempeño laboral y brindarán una buena calidad de atención y habrá satisfacción por parte de los pacientes. ⁽⁴⁴⁾.

2.4. HIPÓTESIS

Según Hernández et al. Describieron en su libro que no todos los trabajos de investigación cuantitativa tienen hipótesis esto dependerá del alcance del estudio, las investigaciones cuantitativas que formulan hipótesis son de alcance correlacional o explicativo y en estudios descriptivos solo se formulan hipótesis cuando se pronostica una cifra o un hecho. Por ello este trabajo de investigación no tiene hipótesis. ⁽⁵¹⁾.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE PRINCIPAL

- Percepción de relaciones interpersonales

2.5.2. VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN

- Edad
- Género
- Estado civil
- Religión
- Profesión
- Condición laboral
- Años de servicio

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Valores	Tipo de variable	Escala de medición	Instrumento de medición
Variable principal								
Percepción de relaciones interpersonales	La percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud, mejora el ambiente laboral, la comunicación, confianza y promueve el trabajo en equipo. ⁽⁶⁾	Consiste en medir las relaciones interpersonales a través de instrumento: Cuestionario de percepción de relaciones interpersonales consta con 3 dimensiones Comunicación, Actitudes y Trabajo en equipo. Cada dimensión consta de 8 preguntas. se valorará través de una escala de Likert.	Comunicación.	Percepción de relaciones interpersonales	Bueno: 61-72 Regular: 43-60 Malo: 24-42	Categórica	Ordinal	Cuestionario de percepción relaciones interpersonales
				Importancia de comunicación.	Bueno 20-24	Categórica	Ordinal	
				Interés de jefatura para socialización.	Regular 14-19			
				integración y comunicación.	Malo 8-13			
			Actitudes	Mis colegas escuchan cuando uno lo necesita.	Bueno 20-24			
				Cumplo compromisos sociales.	Regular 14-19			
				Al interactuar me siento apreciado.	Malo 8-13			
				Apoyo si tienen problemas.	Bueno 20-24			
				Ante disconformidad trato de hacer entender.	Bueno 20-24	Categórica	Ordinal	
				Prima el respeto.	Regular 20-24			
				Ante un error apoyo.				
				Observó críticas				
				se ponen en mi lugar.	Regular			

[illegible]

Características laborales	Son datos que nos permitirá diferenciar las características laborales de cada participante.	Características laborales consta de tres preguntas con respecto a la parte laboral.	Religión	Viudo/a Católica protestantes	Categórica	Nominal
			Profesión	Ateo Medico No medico	Categórica	Nominal
			Condición laboral	Nombrado/a Contratado/a Otros	Categórica	Nominal
			Años de servicio	De 6 mes a 11 meses De 1 a 5 años De 6 a 10 años De 10 años a más	Categórica	Nominal

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue descriptivo, dado que se realizó un análisis estadístico de la variable principal, dependiendo del número de variables.

Según el número de mediciones el estudio fue de tipo transversal porque se estudió las variables simultáneamente en un determinado momento.

Según la fuente de recolección de datos fue prospectivo porque se recolecto datos de una fuente primaria que son los encuestados.

Según la manipulación de variables el estudio fue observacional ya que no se realizó ninguna manipulación.

3.1.1. ENFOQUE

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo puesto que se evaluó el proceso con medida cuantitativa a la variable principal y la utilización de un programa estadístico para un informe completo del contexto de la investigación.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Fue descriptivo porque se fundamentó en la caracterización de la variable principal en el marco del estudio, lo que permitió que determináramos cómo percibían los profesionales de salud las relaciones interpersonales.

3.1.3. DISEÑO

Fue no experimental transversal de tipo descriptivo, con el objetivo de conocer las características de la variable de estudio.



Donde:

O: Percepción de relaciones interpersonales

M: Personal de salud

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según el registro del personal de recursos humanos del centro de salud Potracancha la población fue cuantificada por 93 profesionales de salud que laboran en el establecimiento C.S Potracancha.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Profesionales de salud que desearon voluntariamente participar en el estudio.
- Profesionales de salud que firmaron el consentimiento informado.
- Profesionales de salud que se encontraron de turno y fuera de sus actividades laborales.
- Profesionales de salud asistenciales, coordinadores, supervisores y jefes.
- Profesionales de salud que laboran más de 6 meses.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Profesionales de salud que no desearon voluntariamente participar del estudio.
- Profesionales de salud que no firmaron el consentimiento informado.
- Profesionales de salud en periodo de descanso físico, vacacional o con licencias.
- Personal de salud no profesional.
- Personal administrativo y personales de limpieza.
- Profesionales de salud que laboran menos de 6 meses.

CRITERIOS DE ELIMINACIÓN

- Personal de salud que no contesten el 95% del cuestionario.

ÁMBITO ESPACIAL (UBICACIÓN DEL ESTUDIO).

El estudio se llevó a cabo en el Centro de Salud Potracancha, Jr. San Diego cuadra 2 s/n Cayhuayna, distrito de Pillco Marca, Provincia de Huánuco, departamento de Huánuco.

ÁMBITO TEMPORAL DEL ESTUDIO

El estudio se desarrolló entre noviembre de 2024 a septiembre de 2025.

3.2.2. MUESTRA

Unidad de análisis: Profesionales de salud que laboran en El Centro de Salud Potracancha.

Unidad muestral: Estuvo conformada por personas a quienes se aplicó el instrumento de recolección de datos para determinar la percepción de relaciones interpersonales.

Marco muestral: Registro de personal de salud que laboran en C.S Potracancha.

Tipo de muestreo: Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

La selección de la muestra fue de 93 Profesionales de salud debido a que el numero de la población fue mínima. No se usó la fórmula de muestreo.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TECNICAS E INSTRUMENTOS

a. Técnicas

En el presente estudio la técnica fue encuesta, para poder recopilar información sobre las características generales y percepción de relaciones interpersonales.

b. Instrumentos

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 1

1. Técnica empleada	Encuesta
2. Nombre del instrumento	Cuestionario de características generales.
3. Autor	Elaboración propia
4. Objetivo	Identificar las características generales de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca.

5. Estructura del instrumento	El instrumento tiene 6 preguntas estructuradas en 2 partes características generales y características laborales.
6. Momento de aplicación.	Durante tiempo libre fuera de sus actividades laborales, hora de refrigerio o en la salida del personal de salud.
7. Tiempo de la aplicación.	Un promedio de 10 minutos por cada participante.

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 2

1. Técnica empleada	Encuesta
2. Nombre del instrumento	Cuestionario de percepción de relaciones interpersonales
3. Autor	Propia
4. Objetivo.	Determinar el nivel de percepción sobre relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca.
5. Estructura del instrumento	Tiene 24 ítems divididos en tres dimensiones: comunicación (8 ítems), actitudes (8 ítems), trabajo en equipo (8 ítems).
6. Baremación general	Percepción De Relaciones Interpersonales. Bueno: 73-96 Regular: 49-72 Malo: 24-48
7. Baremación de dimensiones	Comunicación Bueno: 20-24 Regular: 14-19 Malo: 8-13 Actitudes Bueno: 20-24 Regular: 14-19 Malo: 8-13 Trabajo en equipo Bueno: 20-24 Regular: 14-19 Malo: 8-13
8. Momento de aplicación.	Durante tiempo libre fuera de sus actividades laborales, hora de refrigerio o en la salida del personal de salud.

c. Validez y confiabilidad

- Validez por juicio de expertos**

La validez se ejecutó para valorar el contenido de los ítems propuestos del instrumento de cuestionario percepción de relaciones interpersonales, concuerden con el universo de las variables de análisis, razón por el cual fue sometido a la valoración de un equipo metodológico establecido por 5 jueces expertos, personas con vasta experiencia profesional y académica en el análisis de la variable propuesta en el estudio.

En ese sentido, después de las modificaciones levantadas, los expertos firmaron la constancia de aplicación, detallando datos de los expertos en el siguiente cuadro:

Nº	Datos del experto	Especialidad	Cuestionario de percepción de relaciones interpersonales
1	Mg. Percy Rodríguez Retis	Maestría en Gerencia en Salud	Aplicable
2	Dr. Edson Mijail Meza Esinoza	Especialista en neonatología	Aplicable
3	Mg. Diza Berrios Esteban	Maestría en Salud Pública y Gerencia Sanitaria	Aplicable
4	Lic. Ema del Pilar Loarte Vásquez	Especialista en neonatología	Aplicable
5	Lic. Lorena Fiorella Cornejo Dávila	Especialista en neonatología	Aplicable

- Confiabilidad estadística de instrumentos**

La calificación de la confiabilidad del instrumento a aplicar en la presente investigación se concretó realizando una prueba piloto que en una muestra de 24 profesionales que laboran en el centro de salud

Cayran, siendo seleccionados por conveniencia y no perteneciendo en la muestra final del estudio.

En tal sentido, se aplicó el instrumento, se recolectó la información en una base de datos y se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach a causa de que el instrumento tuvo respuestas politómicas. En la que se obtuvo el valor de 0,880 que indica alta validez del instrumento evaluado.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	24

d. Recolección de datos

La etapa de recopilación de datos de este estudio se desarrolló mediante las siguientes acciones:

- **Autorización.**

Se solicitó autorización mediante un documento a la jefatura del establecimiento de salud pidiendo permiso para ejecutar dicho estudio.

- **Trámites administrativos**

Se realizó las coordinaciones necesarias con la jefatura y jefe de recursos humanos para la aplicación de estudio, aprovechando esos momentos de pedirles su colaboración plena en la aplicación del instrumento.

Para el trabajo de recolección de datos se programó conseguir a dos personales quienes se encargaron de ejecutar el instrumento en la población.

- **Actividades de capacitación**

Se ejecutó las actividades de capacitación de las encuestadoras.

- **Aplicación de instrumento**

Se entregó los instrumentos que se utilizó a los encuestadores previamente capacitados para que puedan ser entregados a nuestra población.

Las encuestadoras fueron todos los días hasta completar la cantidad de la muestra considerada, planificando la recolección de datos hasta concluir con las encuestas.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

- a. Control de calidad.** En esta etapa se verificó que todos los instrumentos utilizados para realizar el estudio satisficieran las condiciones necesarias para un procesamiento y análisis estadístico apropiado.
- b. Codificación de datos.** Se llevó a cabo asignando números a cada una de las respuestas seleccionadas en el cuestionario de percepción de relaciones interpersonales y después se agruparon en una base de datos utilizando el programa Excel.
- c. Procesamiento de datos.** La información consolidada en la base de datos Excel fue trasladada al programa estadístico SPSS 27.0 con el fin de ser procesada.
- d. Presentación de datos.** La información que se obtuvo fue organizada en tablas académicas de acuerdo con la variable que se estaba investigando.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

- a. Análisis descriptivo.** Se realizó un análisis descriptivo a través de tablas mediante frecuencias relativas y absoluta.
- b. Análisis inferencial.** No se emplearon pruebas estadísticas inferenciales debido a que el diseño metodológico correspondió a un estudio descriptivo simple.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente estudio se cumplió en considerar los aspectos éticos que establece la investigación, acatando esencialmente los principios en el Código de ética de la universidad y el cumplimiento del principio bioético de autonomía, que se indicó con la firma del consentimiento informado a cada participante antes del llenado del instrumento de estudio.

También se tuvo en cuenta el principio de beneficencia por medio del deber ético de buscar el bien en el ámbito laboral.

Del mismo modo, el principio de no maleficencia evitando cualquier tipo de daño físico, psicológico, económico o moral en los sujetos del estudio.

Como también, se consideró principio de justicia, al establecer que a todos los participantes se tratara de la misma manera tendrán las mismas oportunidades para pertenecer a la muestra del estudio.

Finalmente, se aplicó los criterios de integridad científica, respetando la autoría de las ideas y manteniendo siempre una conducta responsable en investigación en todas las etapas de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.

Características generales	n= 93	
	fi	%
Edad		
De 25 a 35 años.	12	12.9
De 36 a 45 años	34	36.6
De 46 a 60 años.	39	41.9
Mayor de 61 años	8	8.6
Genero		
Femenino	58	62.4
Masculino	35	37.6
Estado civil		
Soltero(a)	19	20.4
Casado	35	37.6
Conviviente	35	37.6
Divorciado	4	4.3
Religión		
Católico	86	92.5
protestantes	7	7.5

En el rango de edad se identificó mayor porcentaje de 46 a 60 años con 41.9% y con un porcentaje mínimo mayores de 61 años con 8.6%, de género femenino fueron 62.4% y masculino 37.6%, de estado civil conviviente y casado fueron el 37.6%, de religión católico fueron el 92.5% y protestantes el 7.5%.

Tabla 2. Características laborales de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.

Características laborales	n = 93	
	fi	%
profesión		
Medico	21	22.6
No medico	72	77.4
Condición laboral		
Nombrado/a	63	67.7
Contratado/a	26	28.0
Terceros	4	4.3
Años de servicio		
De 1 a 5 años	22	23.7
De 6 a 10 años	31	33.3
De 10 años a mas	40	43.0

Dentro de las características laborales, de profesión no médico fueron el 77.4% y médico el 22.6%, en Condición laboral el 67.7% fueron nombrados, el 28.0% Contratados y el 4.3% terceros, en Años de servicio el 43.0% trabajan de 10 años a más y 23.7% de 1 a 5 años.

Tabla 3. Percepción de relaciones interpersonales en comunicación de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.

COMUNICACIÓN	n = 93					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Considero que la comunicación es importante para que exista buenas relaciones interpersonales.	0	0	11	11.8	82	88.2
Observó el interés de la jefatura por la integración y socialización de los trabajadores.	2	2.2	48	51.6	43	46.2
Siento que tengo buena integración y comunicación con mis compañeros de trabajo.	7	7.5	55	59.1	31	33.3
Mis colegas de trabajo saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.	11	11.8	56	60.2	26	28.0
Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.	0	0	8	8.6	85	91.4
Cuando interactuó con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.	9	9.7	63	67.7	21	22.6
Cuando veo que un compañero(a) tiene problema trato de apoyarle.	0	0	5	5.4	88	94.6
Si observó disconformidad de algunos compañeros de las decisiones de la institución trato de hacerle entender.	1	1.1	58	62.4	34	36.6

Con respecto a la dimensión comunicación se hallaron resultados de mayor porcentaje con respuesta a veces, de mismo modo se obtuvo resultados de respuesta siempre en importancia de la comunicación para las buenas relaciones interpersonales, cumplo con compromisos dentro de grupo laboral y cuando veo que un compañero tiene problemas trato de ayudarle.

Tabla 4. Percepción de relaciones interpersonales en actitudes de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.

ACTITUDES	n = 93					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Aun cuando ocurre desacuerdos prima el respeto entre colegas de trabajo.	24	25.8	44	47.3	25	26.9
Cuando una colega comete error le ayudo para que no vuelva a ocurrir.	0	0	7	7.5	86	92.5
Observó que algunas colegas realizan críticas negativas de las demás colegas en ausencia de las mismas.	20	21.5	46	49.5	27	29.0
Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender como me siento.	6	6.5	68	73.1	19	20.4
Cuando un compañero(a) del trabajo no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendido.	38	40.9	34	36.6	21	22.6
Cuando una colega se enferma o tiene problemas observó el interés de mis demás colegas por ayudarla.	15	16.1	56	60.2	22	23.7
Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada.	9	9.7	40	43.0	44	47.3
Busco apoyo entre mis colegas cuando lo necesito.	11	11.8	51	54.8	31	33.3

En la dimensión actitudes de relaciones interpersonales mencionaron en mayor porcentaje respuestas a veces, cuando una colega comete error le ayudo para que no vuelva a ocurrir y cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada indicaron siempre, por otro lado, se evidenció que nunca cuando un compañero no está de acuerdo conmigo me lo dice de modo que no me siento ofendido se evidenció que fue nunca.

Tabla 5. Percepción de relaciones interpersonales en trabajo en equipo de los profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.

TRABAJO EN EQUIPO	n = 93					
	Nunca		A veces		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%
Respetó el desempeño laboral de mis colegas.					93	100.0
Resuelvo conflictos dadas en el trabajo entre mis colegas.	21	22.6	46	49.5	26	28.0
Considero que las actividades sociales y recreación fomentan relaciones interpersonales saludables.	20	21.5	26	28.0	47	50.5
Ofrezco mi apoyo y la ayuda necesaria cuando llega un personal nuevo	0	0	11	11.8	82	88.2
Ayudo voluntariamente a mis colegas cuando observó que está sobrecargada de trabajo.	0	0	54	58.1	39	41.9
Busco trabajar en equipó porque aprendo mejor y conozco a mis colegas.	9	9.7	47	50.5	37	39.8
Comparto experiencias con mis colegas para apoyarnos mutuamente frente a algún problema en el trabajo.	0	0	57	61.3	36	38.7
Considero importante crear amistad entre colegas de trabajo.	8	8.6	48	51.6	37	39.8

En cuanto al trabajo en equipo se demuestra que los resultados en su mayoría fueron a veces, se refleja las respuestas de siempre en, respeto el desempeño laboral de mis colegas, considero que las actividades sociales y recreación fomentan relaciones saludables y ofrezco mi apoyo necesario cuando llega un personal nuevo.

Tabla 6. Dimensiones de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.

Dimensiones percepción de relaciones interpersonales	n= 93	
	fi	%
Comunicación		
Bueno	55	59.1
Regular	37	39.8
Malo	1	1.1
Actitudes		
Bueno	29	31.2
Regular	57	61.3
Malo	7	7.5
Trabajo en equipo		
Bueno	37	39.8
Regular	50	53.8
Malo	6	6.5

Se observó que la percepción de relaciones interpersonales en comunicación fue buena con el 59.1% y mala el 1.1% con porcentaje mínimo.

En actitudes se observó que el mayor porcentaje fue regular con el 61.3% y mala solo el 7.5%.

Relaciones interpersonales en trabajo en equipo fue regular con el 53.8% y mala solo el 6.5%.

En tal sentido demuestra que la percepción de relaciones interpersonales según las dimensiones fue regular de acuerdo con la consideración de los resultados en su mayoría.

Tabla 7. Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco 2025.

Percepción de relaciones interpersonales	n= 93	
	fi	%
Bueno	35	37.6
Regular	53	57.0
Malo	5	5.4

La percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud fue regular con el 57.0% lo que nos indica que se debe mejorar las relaciones humanas dentro del entorno laboral, se indica aplicar estrategias de mejora para las relaciones interpersonales.

Asimismo, se halló buena percepción de relaciones interpersonales el 37.6% el cuál motiva para desarrollar relaciones saludables dentro del entorno laboral.

Por otra parte, el 5.4% demuestra que hay malas relaciones interpersonales el cuál interfiere para mejorar e impulsar las buenas relaciones interpersonales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

En este punto del estudio se expone el proceso de la discusión de los reportes presentados en el capítulo precedente, partiendo de la premisa que el objetivo general del estudio fue determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025.

En este sentido se resalta que en esta investigación se corroboró que un porcentaje mayoritario de 57,% (53) profesionales de salud encuestadas indicaron regular las relaciones interpersonales en el centro de salud Pillco Marca, el 37,6% (35) valoraron las relaciones interpersonales como buena y 5,4% (5) manifestaron que las relaciones interpersonales fue mala, en tal sentido dar a conocer a la institución los resultados ara segur impulsando las relaciones saludables durante el desempeño laboral.

Se evidencia los resultados según las dimensiones en comunicación fue buena con el 59.1%, en actitudes se observó que el mayor porcentaje fue regular con el 61.3% y en trabajo en equipo fue regular con el 53.8%, de tal modo que en este estudio se pudo percibir relaciones interpersonales con buena comunicación, buen compañerismo y trato adecuado.

Estos hallazgos son concordantes parcialmente con los reportes expuestos por Núñez ⁽²³⁾ en su informe de tesis, donde se encontró que las relaciones interpersonales en los profesionales de enfermería llegaron a un nivel regular del 55%, después el nivel desfavorable con el 35% y solo el 10% al nivel favorable, dando entender que pesar de la mayor proporción, perciben relaciones interpersonales desfavorables con un porcentaje superior al favorable lo que fue alarma para mejorar las buenas relaciones humanas según el estudio.

Asimismo, Valdiviezo ⁽²⁶⁾ en su estudio encontró que el nivel de las relaciones interpersonales enfermero(a)-paciente, el 60% de los enfermeros perciben un nivel regular el cual coincide con los resultados de nuestro

estudio, No obstante, este estudio logró resultados de acuerdo con la dimensión en orientación: el 57.5% presentaron un nivel regular; en identificación, el 47.5% percibieron una relación intermedia y el 37.5% una óptima; en explotación, el 82.5% mostraron una conexión de nivel regular y en resolución, el 92.5%.

Ello también fue reafirmado por Campos. ⁽²⁵⁾ quien también evidenció que los usuarios percibieron relaciones interpersonales regular el 50,0% baja 28,0% y buena 22,0%; Asimismo predominó los resultados según dimensión en comunicación el 42,7% fue regular, el 42.7 fue baja en actitudes y el 96.3% fue regular en trato.

Finalmente, Goicochea ⁽²⁰⁾ evidenció en su trabajo investigativo que el 81% del personal demostró niveles altos de comunicación asertiva y el 65% presentó relaciones interpersonales en nivel medio. Asimismo, también este estudio concuerda parcialmente con los resultados según dimensión indicado siguientes resultados en comunicación el 64% indicaron nivel medio, en actitud el 61% indicaron nivel medio, en trato el 52% indicaron un nivel medio.

En contraparte, se halló que Romero ⁽²⁴⁾ En su investigación, presentó datos que contradicen los resultados de este estudio; en la evidenció que el 43% del personal sanitario mantuvo relaciones interpersonales adecuadas, el 18% continuó con niveles medios y el 39% restante de los encuestados reportaron niveles negativos.

Cruz ⁽²⁵⁾ Su tesis también reveló información que difiere en cierta medida de la que mostramos en nuestros reportes. Al examinar el nivel de relaciones interpersonales, halló que el 56,9% de las madres detectaron una calidad alta, el 36,4% una calidad media y el 6,7% una baja calidad. Esto sugiere que la comunicación, la confidencialidad, la amabilidad, la empatía, la comunicación asertiva y la cortesía eran de alta calidad.

Contrarios también son los datos expuestos por Pacheco ⁽²²⁾ quien en su tesis investigado evidenció que los usuarios que percibieron que los niveles del estrés laboral del personal, de 64 trabajadores, el 57,8% tenían estrés laboral de nivel alto, en cambio en las relaciones interpersonales se encuentra en un nivel inadecuada (73,4%). Es necesario entender que en un entorno en

el que la interacción con el equipo es diaria debe haber un equilibrio armonioso entre estos sujetos, como estas relaciones influyen en la rutina y puede dificultar el desarrollo de la realización de las actividades del equipo.

En este marco, se resalta que los reportes expuestos en diversas investigaciones coinciden mayormente en establecer que existe predominio de usuarios que opinaron que hubo un regular nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, resaltando que estos resultados evidencian tener compromiso por aplicar principios éticos basados respeto entre compañeros de trabajo, empatía, honestidad, responsabilidad, justicia solidaridad y tolerancia los cuales fortalecen las relaciones y promueven una convivencia pacífica.

Sin embargo, también predomina preocupación porque se ha identificado que durante la convivencia dentro del espacio laboral se estima gran porcentaje de que nunca cuando un compañero de trabajo no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendido y observo que algunas colegas realizan críticas negativas de las demás colegas en su ausencia, situación que amerita ser considerada para aplicar estrategias de mejora e impulsar las buenas relaciones humanas en el entorno laboral.

Prosiguiendo con el análisis correspondiente, se evidencia que las fortalezas de este trabajo investigado se basa en que se aplicaron técnicas metodológicas acordes al nivel investigativo, encuestando a un porcentaje representativo de profesionales de salud de C.S Pillco Marca, quienes fueron investigado con un instrumento que fue validado por jueces expertos en la problemática de análisis y alcanzó un valor óptimo de confiabilidad estadística para garantizar una adecuada valoración del personal de salud sobre la percepción de relaciones interpersonales; destacándose que se tuvo la cooperación del personal que labora de este centro de salud para el desarrollo del estudio.

También se resalta que los resultados presentados en este informe solo pueden ser inferencializados a poblaciones de carácter semejantes analizados en el proceso de ejecución, incluyendo también que es importante

que se inciten a realizar investigaciones sobre la temática de estudio para identificar limitaciones en este proceso y establecer acciones que fortalezcan las relaciones interpersonales en profesionales de salud.

Finalmente, desde la perspectiva personal, se considera que el abordaje de relaciones de las relaciones interpersonales en profesionales de salud manifiesta un eje primordial dentro ámbito laboral las relaciones saludables permiten crear un ambiente productivo, de respeto y apoyo donde las personas se sienten valoradas y seguras para expresar ideas y resolver conflictos de manera constructiva facilitando lograr objetivos comunes.

CONCLUSIONES

Se logró determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025, un 57,0% percibe las relaciones interpersonales como regular seguido el 37,6% señalaron que la atención fue buena y como mala un 5,4%.

Se analizo el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión comunicación que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025, un 59,1% percibe las relaciones interpersonales como buena seguido del nivel regular con un 39,8% y como mala 1,1%.

Se identificó el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión actitudes que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025, un 61,2% percibe las relaciones interpersonales como regular seguido del nivel buena con un 31,2% y como mala 7,5%.

Se logro conocer el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión trabajo en equipo que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025, un 53,8% percibe las relaciones interpersonales como regular seguido del nivel buena con un 39,8% y como mala 6,5%.

RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional de Salud Huánuco

1. Fortalecer capacitaciones periódicas sobre comunicación eficaz en profesionales de salud, ya que es la base de las relaciones interpersonales.

A los tesisistas investigadores

1. Realizar investigaciones relacionadas a la de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca y otras instituciones de salud que permitan corroborar los resultados de esta investigación.

A las Universidades formadores de Profesionales de Salud

1. Las universidades que educan a los profesionales de la salud se deben desvincular únicamente de proporcionar información científica y técnica; deben incluir la formación en habilidades de comunicación efectiva y asertividad para construir relaciones personales armoniosas y productivas.

A la jefatura del Centro de Salud Pillco Marca

1. Promover que los profesionales de la salud prioricen el respeto, la tolerancia, la confidencialidad, las buenas prácticas, la comunicación, la empatía y el humanismo para fortalecer las relaciones interpersonales.
2. Promover reuniones de integración con todas los profesionales de salud, para afianzar y mejorar la comunicación entre ellos.
3. Crear espacios de recreación, talleres y terapias grupales.
4. Implementar estrategias de fortalecimiento de relaciones interpersonales como talleres enfocados en habilidades blandas.
5. Enfatizar en las relaciones laborales influyen en el clima organizacional y puede repercutir en la calidad de atención al usuario.

A los profesionales de salud del Centro de Salud Pillco Marca

1. Priorizar una comunicación clara y empática mostrando respeto y profesionalismo en todo momento autocapacitarse en temas de habilidades comunicación tanto verbal y no verbal para fomentar un buen ambiente de trabajo.
2. Aplicar y respetar el código de ética y deontología “La enfermera(o) y las relaciones humanas”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ramos RD. Las relaciones interpersonales y la calidad del cuidado de la paciente sometida a cesárea de Centro Quirúrgico de un Hospital Nacional 2022. [Internet]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia 2022 [citado 30 de septiembre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/13594/Relaciones_RamosAroni_Raiza.pdf?sequence=1
2. Chenche F. Relaciones interpersonales en la convivencia personal. Rev. Recimundo [Internet]. 2023 [Consultado 29 de septiembre de 2024]. 372-380 (1) Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1961/2449>
3. Hancoco S. Carpio A. Laura Z. Mamani E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Rev. de investigación comunicación y desarrollo [Internet] 2022. [Consultado 29 de septiembre de 2024]; 12(3): 9. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-186.pdf>
4. Tataje W. Características de las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional De Ica, [Internet]. Ica: universidad Privada San Juan Bautista, 2020 [citado 7 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14308/2872>
5. Organización mundial de salud (OMS) pone en marcha una comisión para fomentar la conexión social [Internet]. [citado 29 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/15-11-2023-who-launches-commission-to-foster-social-connection>
6. Mendoza B, Paola K. Impacto de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Mesones Muro 2020. Rev. [Internet]. 2020 [citado 29 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9468>
7. Campos J. La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral. Rev.

Peruana de invest en salud. 2022;6(3):181
<https://doi.org/10.35839/repis.6.3.1451>

8. Chomba C, Cordova L. Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023 [Internet]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado 29 de septiembre de 2024]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_b1c805b4696cd7a814533199f61560de
9. Lara W. Relaciones interpersonales y manejo de conflictos laborales en el profesional de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale – Essalud, Huancayo 2022” [Internet]. Huancayo: Universidad Nacional de Huancavelica; 2023 [citado 29 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/29a45bf8-c02a-4a00-83bd-008fba604ea2/content>
10. Zeballos V. Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad de atención del Hospital II Manuel de Torres Muñoz de ESSALUD - Mollendo. Arequipa, 2019-2020 [Internet]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2024 [citado 7 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/5efb6cb4-d9e4-4bd8-8761-73b7a801178d>
11. Gonzales V. Relaciones interpersonales y clima laboral del personal administrativo del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, año 2021” [Internet]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2022. Tesis para optar el título profesional de licenciada en trabajo social [citado 7 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10324/Gonzales%20Lopez%2C%20Vanessa%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Aguirre D, Diaz M, Salis L. “Influencia de las relaciones interpersonales del equipo de salud en la calidad de atención al usuario en el servicio de centro quirúrgico en el Hospital Essalud – Huánuco, 2017” [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2022 [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería en centro quirúrgico]. [citado 29 de septiembre de 2024]. Disponible en:

<https://repositorio.unheval.edu.pe/item/613105cd-5045-462c-a933-1ace64874495>

13. Parnov B, Gama L, Silva P da, Martins T, Soares SB, Giacomelli A. Conflictos en las instituciones de salud: desafío necesario al trabajo del enfermero. Rev Cienc Salud [Internet]. 2012; [citado 29 de septiembre de 2024]. 21(1-2):58-61. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962012000100013>
14. Rodríguez A. Consecuencias físicas y psicológicas de los conflictos interpersonales [Internet]. Psicólogo Oviedo. [citado 29 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.psicologooviedo.com/consecuencias-fisicas-y-psicologicas-de-los-conflictos-interpersonales/>
15. HostGator Relación interpersonal [Internet]. 2021 [citado 30 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.hostgator.mx/blog/relacion-interpersonal/>
16. Gimbert S. relaciones interpersonales [Internet]. [citado 30 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/claves-para-mejorar-tus-relaciones-interpersonales/>
17. Acevedo Lambraño JP. Consecuencias negativas del estrés laboral sobre las relaciones interpersonales del personal de salud que trabaja con pacientes diagnosticados con discapacidad cognitiva en Colombia [Internet] [Trabajo de grado para optar el Título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo]. [Colombia]: Universidad Santo Tomás, Bucaramanga; 2024 [citado 30 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/a28cae63-df23-4b0c-b224-0f6781bb021f/content>
18. Aldás Guillén KL, Morales Guaylla GP. Programa de habilidades blandas para mejorar las relaciones interpersonales del equipo de enfermería que labora en el servicio de consulta externa del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín, febrero- mayo 2024. [Internet] Quito, Ecuador: Universidad de las Américas, 2024; [citado 30 de

- septiembre de 2024]. Disponible en:
<http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16246>
19. Villafuerte Zorrilla PM. “Relaciones interpersonales y la salud mental en usuarios que asisten al Centro de Salud Jipijapa” [Internet] Jipijapa – Manabí – Ecuador: Universidad Estatal Del Sur De Manabí; 2023 [citado 30 de septiembre de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5907>
 20. Diaz de Goicochea GV. Comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los profesionales asistenciales del hospital II-1 de Cajabamba, 2024 [Internet] [Tesis Para Obtener El Grado Académico De: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2025. [citado 21 de febrero de 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/162408>
 21. Chomba Sedano KS, Córdova Santiago LG. “relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería de la clínica Javier Prado, Lima 2023.” [Internet] [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia en salud]. [Callao]: Universidad Nacional Del Callao; 2023 [citado 21 de febrero de 2025] Disponible en:
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8925>
 22. Pacheco Aguilar CGA. Estrés y relaciones interpersonales del personal de un centro de salud de Huaraz, 2023 [Internet] [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Chimbote]: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [citado 27 de octubre de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130092>
 23. Núñez Rodríguez ME. Relaciones interpersonales y manejo de conflictos en profesionales de enfermería de emergencia de un Hospital Público Chiclayo, 2022 [Internet] [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2023 [citado 27 de octubre de 2024]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108097>

24. Romero Benítez RC. Clima organizacional y relaciones interpersonales en trabajadores del Centro de Salud San Jacinto, Ancash – 2022 [Internet] [Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. [Chimbote]: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [citado 27 de octubre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87233>
25. Campos JL. “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 [citado 28 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/6623>
26. Cruz Alvarado NS. Calidad de relaciones interpersonales en el consultorio de crecimiento y desarrollo percibido por madres. centro de salud Potracancha – Huánuco 2023 [Internet] [Tesis para optar el título profesional de licenciada en enfermería]. [Huánuco]: Universidad De Huánuco; 2024 [citado 27 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.udh.edu.pe/xmlui/handle/20.500.14257/5348>
27. Chávez Valdiviezo J. “Relaciones interpersonales enfermera(o)-paciente en los servicios de hospitalización del hospital regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, 2018” Escuela académica profesional de Enfermería [citado 27 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2520>
28. Elton Mayo. En 2024 [citado 07 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Elton_Mayo&oldid=162793567
29. Peiró R. Economipedia. 2021 [citado 07 de noviembre de 2024]. Teoría de las relaciones humanas - Qué es y cómo impacta. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>
30. Flores Urbáez M. Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas [Internet]. [citado 07 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html>

31. Sandoval Reyes JG. La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? 2015 [citado 07 de noviembre de 2024]; Disponible en: <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/8025>
32. 14 necesidades de Virginia Henderson teoría de necesidades - Necesidad 10: Comunicación el ser - Studocu [Internet]. [citado 7 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-de-ambato/enfermeria-en-cuidados-criticos/14-necesidades-de-virginia-henderson-teoria-de-necesidades/20867278>
33. Gómez FSJ. La Comunicación. Salus. diciembre de 2016;20(3):5-6. [Internet]. [citado 7 de mayo de 2025]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382016000300002
34. La comunicación - clave para el desarrollo humano [Internet]. [citado 7 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.fao.org/4/t1815s/t1815s01.htm>
35. sciencie direct. Percepción interpersonal [Internet]. [citado 23 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/interpersonal-perception>
36. Otero Mendoza K. “Impacto de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro De Salud Mesones Muro 2020” Tesis para optar título profesional de licenciada en enfermería 2021[citado 23 de noviembre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9468/Otero%20Mendoza%2C%20Katia%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Torres Vilela AO. “Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de emergencia y hospitalización en un centro de salud de Huancabamba - Piura 2023” Tesis para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud -Piura-2023 [citado 23 de noviembre de 2024]; Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127918/Torres_VAO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

38. Veramendi Indalecio YN. "Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro De Salud De Huaura, 2021" [Internet]. Lima 2022 [citado 23 de noviembre de 2024]; Disponible en: https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10454/1/Tesis_RelacionesInterpersonales_Satisfacci%C3%B3nLaboral_Centro.Salud_Huaura.pdf
39. Machacuay Vilcatoma GY. "Relaciones interpersonales y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del hospital de emergencias pediátricas" [Internet]. Lima 2022 Universidad Privada Norbert Wiener [citado 23 de noviembre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/62859570-9aad-4d31-a10f-e929a1ad69ab/content>
40. Pérez Soto NL. "Relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas entre los profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia Del Hospital Regional Docente Las Mercedes, 2019" [Internet]. 2022 universidad Señor De Sipán [citado 23 de noviembre de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7230/P%c3%a9rez%20Soto%20Neydi%20Liset.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
41. Atuncar Tasayco EJ. "Comunicación asertiva y relaciones interpersonales entre los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos cardiovasculares Del Instituto Nacional De Salud Del Niño De San Borja" [Internet]. Lima 2020 Tesis para optar al grado académico de maestra en gerencia de servicios de salud [citado 23 de noviembre de 2024]; Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6490/atuncar_tej.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Garrosa Hernández E, Carmona Cobo I. Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2011;57:224-38. [citado 23 de noviembre de 2024]; Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion12.pdf>

43. Quesada E. Los Profesionales en el Sector Salud – Instituto de Salud Pública y Gestión Sanitaria [Internet]. 2018 [citado 8 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://isg.org.ar/los-profesionales-en-el-sector-salud/>
44. Rocha Oliveira T, Faria Simões SM. La comunicación enfermera-cliente en el cuidado en las unidades de urgencias 24h: una interpretación en Travelbee. Enfermería Global. abril de 2013;12(30):76-90. [Internet]. 2018 [citado 8 de mayo de 2025]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412013000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
45. Unir [Internet]. [citado 23 de noviembre de 2024];. Las claves de la comunicación interpersonal. Disponible en: <https://www.unir.net/revista/salud/las-claves-de-la-comunicacion-interpersonal/>
46. Recursos P. Qué es la Actitud | Definición de Actitud [Internet]. 2023 [citado 23 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.proferrecursos.com/que-es-la-actitud/>
47. Aptitudes laborales: Importancia, Demanda y Ejemplos | Grupo Castilla [Internet]. 2024 [citado 23 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.grupocastilla.es/aptitudes-laborales/>
48. Rodríguez Weber FL, Secín Diep R, Ramírez Arias JL, Rodríguez Weber FL, Secín Diep R, Ramírez Arias JL. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. Acta médica Grupo Ángeles. diciembre de 2021;19(4):477-9. [citado 23 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/amga/v19n4/1870-7203-amga-19-04-477.pdf>
49. El Poder del Trabajo en equipo en la Atención de salud [Internet]. Gestión y economía de la Salud. 2025 [citado 27 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://saludbydiaz.com/2025/01/26/el-poder-del-trabajo-en-equipo-en-la-atencion-de-salud/>
50. Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME, Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME. Trabajo en equipo y Calidad de la Atención en Salud. Ciencia y Enfermería [Internet]. 2021 [citado 5 de mayo de 2025];27. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532021000100402&lng=es&nrm=iso&tlng=es

51. Hernández Sampieri R. Fernández Collado C. Baptista Lucio P. Metodología de la investigación [Internet]. Sexta edición. México. Editorial S.A.DE.C.V. Abril del 2014 [citado 8 de mayo de 2025]. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Juipa L. Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el Centro de Salud Pillco Marca Huánuco, 2025 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2026 [Consultado]. Disponible en: <http://>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025					
Problema general	Objetivo general	Variables e indicadores			
¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025?	Determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025	Variable 1: Percepción De Relaciones Interpersonales			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición
¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión comunicación que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025? ¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión actitudes que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025? ¿Cuál es el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión trabajo en equipo que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025?	Determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión comunicación que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025	Comunicación		Del ítem 1 al 8	• Nominal
	Determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión actitudes que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025	Actitudes	Bueno 61 –72 regular 43–60 malo 24-42	Del ítem 9 al 16	• Nominal
	Determinar el nivel de percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud en la dimensión trabajo en equipo que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025	Trabajo en equipo		Del ítem 17 al 24	• Nominal

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferenciales	
Observacional, prospectivo, transversal y descriptivo.	Según el registro del personal de recursos humanos del centro de salud Potracancha la población fue de 93 profesionales de salud.	se usará como técnica a la encuesta.	Los principios éticos utilizados en esta investigación fueron:	Antes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se solicitó el consentimiento informado.	Se realizó un análisis descriptivo a través de tablas mediante frecuencias relativas y absoluta.
Nivel del estudio		Encuesta de características generales.			
Estudio fue descriptivo se estudió una sola variable.	La selección de la muestra fue de 93 Profesionales de salud debido a que el numero de la población fue mínima. No se usó la fórmula de muestreo.	cuestionario de percepción de relaciones interpersonales.	Autonomía: cada participante firmó el consentimiento informado. Beneficencia: busca el bien en el ámbito laboral. Respeto: se respetó los derechos a la información completa. Justicia: se respetó el derecho a la intimidad y un trato justo. No maleficencia: no se hizo daño.	Asimismo, se consideró los principios bioéticos.	
Enfoque					
Cuantitativo					
Diseño del estudio					
No experimental, trasversal de tipo descriptivo.					
O → M					

ANEXO 2

INSTRUMENTOS ANTES DE VALIDACIÓN

CODIGO: -----

FECHA: -----

CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES

Título de investigación: Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco, 2024

Saludo: Reciba un cordial saludo de parte del estudiante de enfermería, Juipa Tucto Liz Flor, me dirijo a usted con el único fin de pedir una colaboración con respecto a rellenar un cuestionario de encuesta, el cual está elaborado con fines académicos.

Instrucciones: Estimada participante se le solicita que responda las preguntas relacionadas con las características sociodemográficas, y laborales por lo cual se le pide que marque mediante un aspa (X) donde crea conveniente. Su participación es individual, voluntaria y confidencial.

I DATOS GENERALES

1. Edad

- a) De 24 a 30 años.
- b) De 31 a 40 años.
- c) De 41 a 60 años.
- d) Mayor de 61 años

2. Genero

- e) Femenino
- f) Masculino

2. Estado civil.

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

3. ¿Qué religión profesa usted?

- a) Católico
- b) Evangélico

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES

4. Profesión

- a) Medico
- b) Enfermera
- c) Obstetra
- d) odontólogo
- e) Psicólogo
- f) Téc. Enfermería
- g) Otros

5. Condición laboral

- a) Nombrado/a
- b) Contratado/a
- c) CAS
- d) Otros

6. Años de servicio laboral

- a) De 1 mes a 11 meses
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 10 años a mas

Agradecemos su colaboración

CUESTIONARIO DE PERCEPCION DE RELACIONES INTERPERSONALES

Título de investigación: Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco, 2024

Instrucciones: Estimada participante se le solicita que responda las preguntas relacionadas con las características sociodemográficas, y laborales por lo cual se le pide que marque mediante un aspa (X) donde crea conveniente. Su participación es individual, voluntaria y confidencial. Usted considera que la comunicación es importante en ámbito laboral. Tiene una comunicación cordial con tus compañeros de trabajo.

N°	ITEMS	VALORACION			
I	COMUNICACION	SIEMPRE	A VECES	A MENUDO	NUNCA
01	Considero que la comunicación es importante para que exista buenas relaciones interpersonales				
02	La jefatura se preocupa por la integración y socialización de los trabajadores para obtener resultados positivos en sus funciones				
03	Tengo buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo				
04	Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo				
05	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo				
06	Cuando interactué con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos				
07	Cuando veo que un compañero(a) tiene problema trato de apoyarle.				
08	Si observó disconformidad de algunos compañeros de las decisiones de la institución trato de hacerle entender				

II	ACTITUDES	SIEMPRE	A VECES	A MENUDO	NUNCA
09	Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.				
10	Mis compañeros de trabajo respetan las actividades que realiza en la institución.				
11	Converso constantemente de manera positiva con mis compañeros de trabajo				
12	Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.				
13	Cuando un compañero(a) del trabajo no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendido.				
14	Valoro a mis compañeros de trabajo				
15	Los compañeros con quienes trabajo tienen una buena imagen de mi persona				
16	Considero que es bueno ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo				
III	TRABAJO EN EQUIPO	SIEMPRE	A VECES		NUNCA
17	Las buenas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, favorece el progreso de la institución.				
18	La toma de decisiones en el grupo afecta positivamente en las relaciones interpersonales				
19	Las actividades sociales y recreación afectan positivamente las relaciones interpersonales				
20	Cuando interactué con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos				
21	Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo				
22	Busco trabajar en grupo porque aprendo mejor y conozco mejor a mis compañeros				
23	Me incluyo sin ningún problema en las actividades que organiza la institución				

24	Me gusta tener un buen ambiente de amistad entre mis compañeros de trabajo				
----	--	--	--	--	--

Agradecemos su colaboración

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DESPUÉS DE VALIDACIÓN



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



CODIGO: -----

FECHA: -----

CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES

Título de investigación: Percepción de las relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco, 2025

Saludo: Reciba un cordial saludo de parte del estudiante de enfermería, Juipa Tucto Liz Flor, me dirijo a usted con el único fin de pedir una colaboración con respecto a rellenar un cuestionario de encuesta, el cual está elaborado con fines académicos.

Instrucciones: Estimada participante se le solicita que responda las preguntas relacionadas con las características sociodemográficas, y laborales por lo cual se le pide que marque mediante un aspa (X) donde crea conveniente. Su participación es individual, voluntaria y confidencial.

I DATOS GENERALES

3. Edad

- e) De 25 a 35 años.
- f) De 36 a 45 años.
- g) De 46 a 60 años.
- h) Mayor de 61 años

4. Genero

- a) Femenino
- b) Masculino

7. Estado civil.

- a) Soltero(a)
- b) Casado

- c) Conviviente
- d) Divorciado
- e) Viudo

8. ¿Qué religión profesa usted?

- a) Católico
- b) Protestante
- c) Ateo

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES

9. Profesión

- a) Medico
- b) No medico

10. Condición laboral

- a) Nombrado/a
- b) Contratado/a
- c) Terceros
- d) Otros

11. Años de servicio laboral

- a) De 6 mes a 11 meses
- b) De 1 a 5 años
- c) De 6 a 10 años
- d) De 10 años a mas

Agradecemos su colaboración



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA



CODIGO: -----

FECHA: -----

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE RELACIONES
INTERPERSONALES

Título de investigación: Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco, 2025

Objetivo: Determinar el nivel de percepción sobre relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025

Instrucciones: Estimada participante se le solicita que responda las preguntas relacionadas con las características sociodemográficas, y laborales por lo cual se le pide que marque mediante un aspa (X) donde crea conveniente. Su participación es individual, voluntaria y confidencial. Usted considera que la comunicación es importante en ámbito laboral. Tiene una comunicación cordial con tus compañeros de trabajo.

N°	ITEMS	VALORACION		
I	COMUNICACION	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
01	Considero que la comunicación es importante para que exista buenas relaciones interpersonales.			
02	Observó el interés de la jefatura por la integración y socialización de los trabajadores.			
03	Siento que tengo buena integración y comunicación con mis compañeros de trabajo.			
04	Mis colegas de trabajo saben guardar silencio y escuchar cuando uno lo necesita.			
05	Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.			
06	Cuando interactué con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.			

07	Cuando veo que un compañero(a) tiene problema trato de apoyarle.			
08	Si observó disconformidad de algunos compañeros de las decisiones de la institución trato de hacerle entender.			
II	ACTITUDES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
09	Aun cuando ocurre desacuerdos prima el respeto entre colegas de trabajo.			
10	Cuando una colega comete error le ayudo para que no vuelva a ocurrir.			
11	Observó que algunas colegas realizan críticas negativas de las demás colegas en ausencia de las mismas.			
12	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender como me siento.			
13	Cuando un compañero(a) del trabajo no está de acuerdo en algo conmigo me lo dice de tal forma que no me siento ofendido.			
14	Cuando una colega se enferma o tiene problemas observó el interés de mis demás colegas por ayudarla.			
15	Cuando converso con mis colegas sobre algo que me preocupa me siento reconfortada.			
16	Busco apoyo entre mis colegas cuando lo necesito.			
III	TRABAJO EN EQUIPO	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
17	Respetó el desempeño laboral de mis colegas.			
18	Resuelvo conflictos dadas en el trabajo entre mis colegas.			
19	Considero que las actividades sociales y recreación fomentan relaciones interpersonales saludables.			
20	Ofrezco mi apoyo y la ayuda necesaria cuando llega un personal nuevo			
21	Ayudo voluntariamente a mis colegas cuando observó que está sobrecargada de trabajo.			
22	Busco trabajar en equipo porque aprendo mejor y conozco a mis colegas.			
23	Comparto experiencias con mis colegas para apoyarnos mutuamente frente a algún problema en el trabajo.			
24	Considero importante crear amistad entre colegas de trabajo.			

Agradecemos su colaboración

CALIFICACIÓN DE PERCEPCION DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	
	Rangos
Bueno	61 - 72
Regular	43 - 60
Malo	24 - 42

ANEXO 4

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

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



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación se titula **"PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025"** la cual es conducida por Juipa Tucto Liz Flor.

El objetivo de este estudio es Determinar el nivel de percepción sobre relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025; dicho estudio consta de 2 instrumentos.

Instrumentos:

1. Cuestionario de datos generales
2. Cuestionario de percepción de relaciones interpersonales

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja tanto de los instrumentos como del registro fotográfico será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del campo de esta investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si hubiera alguna duda, el participante puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el estudio en mención. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradezco su participación.

He sido informado (a) sobre el objetivo de este estudio. Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.


Firma Del Participante


Firma Del Investigador

Huánuco..14..de..Julio.....de 20.25



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



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación se titula **"PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025"** la cual es conducida por Juipa Tucto Liz Flor.

El objetivo de este estudio es Determinar el nivel de percepción sobre relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025; dicho estudio consta de 2 instrumentos.

Instrumentos:

1. Cuestionario de datos generales
2. Cuestionario de percepción de relaciones interpersonales

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja tanto de los instrumentos como del registro fotográfico será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del campo de esta investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si hubiera alguna duda, el participante puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el estudio en mención. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradezco su participación.

He sido informado (a) sobre el objetivo de este estudio. Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Firma Del Participante

Firma Del Investigador

Huánuco. 25. de agosto de 2025



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



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación se titula **"PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025"** la cual es conducida por Juipa Tucto Liz Flor.

El objetivo de este estudio es Determinar el nivel de percepción sobre relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca, Huánuco 2025; dicho estudio consta de 2 instrumentos.

Instrumentos:

1. Cuestionario de datos generales
2. Cuestionario de percepción de relaciones interpersonales

La participación de este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja tanto de los instrumentos como del registro fotográfico será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del campo de esta investigación. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si hubiera alguna duda, el participante puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el estudio en mención. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradezco su participación.

He sido informado (a) sobre el objetivo de este estudio. Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Firma Del Participante

Firma Del Investigador

Huánuco. 20 de Agosto de 2025

ANEXO 5

CONSTANCAS DE VALIDACION



UDH

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



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EDSON MIJAIL MEZA ESPINOZA
De profesión LIC. ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de DOCENTE UNIVERSITARIO - PERSONAL ASIS-TENCIAL
-----por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Juipa Tucto Liz Flor, con DNI 76047975, aspirante al grado de Título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco, 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Encuesta de datos generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de Percepción de relaciones interpersonales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. MEZA ESPINOZA EDSON MIJAIL (Dr) Mg:

DNI: 40089813

Especialidad del validador: NEONATOLOGO

Edson Mijail Meza Espinoza
Dr. Edson Mijail Meza Espinoza
DOCENTE UNIVERSITARIO
CEP: 41106 - RNE: 22675

Firma/sello



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, DIZA BERRIOS ESTEBAN

De profesión LIC. ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ENFERMERÍA-----por medio del presente hago constar que he

revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Juipa Tucto Liz Flor, con DNI 76047975, aspirante al grado de Título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco, 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Encuesta de datos generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de Percepción de relaciones interpersonales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
DIZA BERRIOS ESTEBAN
DNI: 22515625

Especialidad del validador: M.G. SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA


Mg. Diza Berrios Esteban
Esp. en Neonatología
CEP 15224 - R.M.E. 7254
Firma/sello



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Percy Rodríguez Retis

De profesión psicóloga, actualmente ejerciendo el cargo de asesora de la Universidad de Huánuco enfermería por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Juipa Tucto Liz Flor, con DNI 76047975, aspirante al grado de Título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pilco Marca Huánuco, 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Encuesta de datos generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de Percepción de relaciones interpersonales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Percy Rodríguez Retis
DNI: 7.7.5.1.8.2.4.3
Especialidad del validador: Mg. Psicología

Percy Rodríguez Retis
Mg. REM 0009CS CEP. 35486

Firma/sello



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



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Emma del Pilar Lante Vasquez

De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera Asistencial en el Servicio de Neonatología Hospital I.E. GSSAWO-HU

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Juipa Tucto Liz Flor, con DNI 76047975, aspirante al grado de Título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillco Marca Huánuco, 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Encuesta de datos generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de Percepción de relaciones interpersonales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Emma del Pilar Lante Vasquez

DNI: 46199178

Especialidad del validador: Neonatología


 Emma del Pilar Lante Vasquez
Lic. Enfermería
CEP 004253
Firma/sello



UDH

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



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Lorena Fiorella Cornejo Dávila

De profesión lic. enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de ENFERMERA ASISTENCIAL EN SERVICIO DE NEONATOLOGÍA HOSPITAL II - ESSALUD HUÁNUCO por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Juipa Tucto Liz Flor, con DNI 76047975, aspirante al grado de Título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Percepción de relaciones interpersonales en profesionales de salud que laboran en el centro de salud Pillico Marca Huánuco, 2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Encuesta de datos generales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable
Instrumento 2 Cuestionario de Percepción de relaciones interpersonales	☐ Aplicable después de corregir ☒ Aplicable ☐ No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
.CORNEJO...DÁVILA...LORENA...FIORELLA.....
DNI: 47.65.17.89.....

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN NEONATOLOGÍA

Lorena Cornejo Dávila
LIC. ENFERMERÍA
CEP. N° 89702

Firma/sello

ANEXO 6

DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN



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



Huánuco 06 de junio del 2025.

LIC. MEZA SALAZAR, Angela

JEFA DEL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA

Presenta:

De mi consideración:



Me place extenderle un cordial saludo y al mismo tiempo dirigirme a Ud. Con el objetivo de solicitarle autorización para ejecución de trabajo de investigación mi persona **JUIPA TUCTO LIZ FLOR** identificado con DNI N°76047975 alumna de la universidad de Huánuco del programa académico profesional de enfermería, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Con la finalidad de optar el título de grado de licenciada en enfermería vengo a realizar el trabajo de investigación titulada "**PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025**" dicho trabajo de investigación fue aprobada por la universidad de Huánuco.

Para lo cual a bien autorizar la ejecución del mencionado trabajo de investigación y la recolección de datos en su centro de salud, dichos datos a recolectarse son muy importantes para realizar el trabajo de investigación.

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

Juipa Tucto Liz Flor

Responsable de la investigación

Adjunto lo siguiente:

- Consentimiento informado
- Matriz de consistencia
- Instrumentos de recolección de datos

Tel. 990331766

ANEXO 7

DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
RED DE SALUD HUÁNUCO
ACLAS PILLCO MARCA

CARTA DE ACEPTACIÓN

Pillco marca, 09 de junio 2025.

JUIPA TUCTO, LIZ FLOR

Presente. -

Estudiante de la carrera profesional de Enfermería de la Universidad de Huánuco, me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, ha sido **ACEPTADO** su solicitud para realizar su proyecto de investigación titulado **"PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES EN PROFESIONALES DE SALUD QUE LABORAN EN EL CENTRO DE SALUD PILLCO MARCA HUÁNUCO, 2025"** en el centro de salud Potracancha - ACLAS Pillco Marca - Micro Red Pillco Marca.

Se expide la presente carta a solicitud de interesado para los fines que estime conveniente.

Atentamente,



C.S Potracancha- ACLAS PILLCO MARCA Jr San Diego # 2
RUC 204473816/jct

Ams/jct
c.c/archivo

ANEXO 8

BASE DE DATOS

N°	CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES							CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES																							
	CARACT. DEMOGRAF.				CARACT. LABORALES			COMUNICACIÓN								ACTITUDES								TRABAJO EN EQUIPO							
1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	
2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	1	1	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2
3	2	1	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	1	3	1	2	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3
5	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
6	3	2	2	1	2	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
7	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
8	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
9	3	2	2	1	1	1	4	2	3	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1
10	3	1	3	2	2	1	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
11	2	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
12	4	1	2	1	2	1	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2
13	3	1	3	1	2	1	4	3	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2
14	2	1	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3
15	3	2	2	1	1	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
16	4	2	2	2	2	1	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
17	2	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3
18	3	1	2	1	1	1	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1

19	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
20	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
21	3	2	2	1	2	1	4	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2
22	2	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
23	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2
24	4	2	2	1	1	1	4	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
25	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
26	4	1	4	1	2	1	4	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
27	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2
28	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2
29	3	2	2	1	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
30	2	1	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
31	2	2	1	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1
32	3	1	2	1	2	1	4	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2
33	3	2	2	1	1	1	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
34	2	2	3	1	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
35	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2
36	3	1	3	1	2	1	4	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1
37	2	1	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2
38	3	1	3	1	2	1	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
39	4	1	2	2	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2
40	3	2	2	1	1	1	4	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2
41	3	2	2	1	2	1	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	3	1	2	1	2	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
43	3	1	2	1	2	1	4	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
44	3	2	1	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3

45	2	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2
46	2	1	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1
47	3	1	2	1	2	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
48	1	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3
49	3	1	2	1	2	1	4	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
50	3	2	2	1	2	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
51	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1
52	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
53	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
54	3	2	3	1	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
55	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
56	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2
57	1	1	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2
58	2	1	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2
59	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2
60	2	1	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2
61	3	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1
62	4	1	4	1	2	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	2	2
63	1	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
64	3	2	2	2	2	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2
65	3	2	2	1	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
66	3	2	2	1	1	1	4	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
67	2	1	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2
68	2	1	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
69	3	1	2	1	2	1	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
70	3	2	2	1	2	1	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2

71	3	1	2	1	2	1	4	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	
72	3	2	2	1	2	1	4	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
73	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	
74	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	3	2	3	1	2	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
76	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
77	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	
78	1	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
79	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	
80	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
81	3	1	3	1	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	
82	3	2	2	1	1	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	
83	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	
84	2	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
85	3	1	3	1	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	
86	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
87	4	2	2	1	1	1	4	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
88	3	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
89	4	1	4	1	2	1	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	
90	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	
91	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	
92	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	
93	3	2	4	1	1	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	