

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en
profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital
II-1 de Rioja**

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Emergencia y Desastres

Autores:

Miriam Janet Briones Zambrano

Karen Paola Perez Tuesta

Asesor:

Mg. María Magdalena Diaz Orihuela

Lima, enero de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo María Magdalena Diaz Orihuela, docente de la Unidad de Posgrado de la Especialidad de Emergencias y Desastres, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja” del (los) autor (autores) Miriam Janet Briones Zambrano y Karen Paola Perez Tuesta tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 08 días del mes de agosto del año 2024.



Dra. María Magdalena Diaz Orihuela

**Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en
profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital
II-1 de Rioja**

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Emergencia y Desastres



Katherine Mescua Fasanando
Dictaminador

Lima, 10 de diciembre del 2024

Índice

Capítulo I	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del Problema.....	8
Formulación del Problema	11
Problema general.....	11
Problemas específicos	11
Objetivos de la Investigación	12
Objetivo General.	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación	12
Justificación teórica.	12
Justificación metodológica.....	13
Justificación práctica y social.	13
Presuposición filosófica	13
Capítulo II	14
Antecedentes de la investigación	14
Antecedentes internacionales	14
Antecedentes nacionales, regionales y locales.....	16
Marco conceptual	20
Relaciones interpersonales.....	20
Tipos de relaciones interpersonales:	22
Manejo de la comunicación.....	22
Ambiente de colaboración.....	23

Actitudes socioafectivas.....	23
Resolución de conflictos.....	24
Rendimiento laboral.	24
Dimensión de Calidad	25
Bases teóricas	27
Definición de términos.....	28
Capítulo III.....	30
Metodología	30
Descripción del lugar de ejecución.....	30
Población y muestra	30
Criterios de inclusión y exclusión.	30
Criterios de inclusión.	30
Criterios de exclusión.	31
Tipo y diseño de investigación.....	31
Formulación de hipótesis	31
Hipótesis general	31
Identificación de variables	32
Tabla 1	33
Operacionalización de variables.....	33
Técnica e instrumentos de recolección de datos	37
Técnica	37
Instrumento	37
Validez y confiabilidad.....	39

Tabla 2	40
Proceso de recolección de datos.....	41
Procesamiento y análisis de datos	41
Consideraciones éticas	42
Capítulo IV	43
Administración del proyecto de investigación	43
Cronograma de ejecución	43
Presupuesto.....	44
Referencias	45
Apéndice	52

Resumen

El objetivo principal de esta investigación será explorar la relación en cuanto a las Relaciones interpersonales y Rendimiento Laboral del personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja, el método de investigación será de enfoque cuantitativo de alcance correlacional, de corte transversal y diseño no experimental, la población de estudio estará conformada por 30 profesionales del servicio de emergencia, para ello se utilizará dos cuestionario los mismos que fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach obteniendo para las variables uno y dos el valor de 0.95 y 0.94 respectivamente. Frente a la escala de actitudes sobre la relaciones interpersonales, el primero estuvo conformado por 32 ítems dividido en 4 dimensiones, manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas, resolución de conflictos, el segundo estuvo conformado por 21 ítems dividido en 4 dimensiones, calidad laboral, trabajo en equipo, eficacia laboral, eficiencia laboral, para la puntuación general se sumaron las sumatorias subtotales de cada dimensión y para evaluación final fue en los siguientes rangos, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Palabras claves: rendimiento laboral, relaciones interpersonales, enfermería.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

Las relaciones interpersonales son la base para mejorar la convivencia en la sociedad y se crea entre al menos dos personas, lo cual es una parte importante de la vida, donde no debe faltar el amor, el respeto y la solidaridad, fortaleciendo la empatía social. Esto permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo. Las malas relaciones interpersonales inciden en la falta de bienestar en el personal que labora en una entidad (Hanco et al., 2021).

Las relaciones interpersonales positivas entre los profesionales de enfermería son fundamentales para crear un entorno laboral saludable. Estas relaciones facilitan la resolución de problemas y la adopción de estrategias para mejorar el estrés laboral. Además, las interacciones entre personas son pilares esenciales de la vida en la sociedad, cruciales para el desarrollo personal y un elemento inevitable en nuestro estilo de vida. En el contexto específico del trabajo de los enfermeros, las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial en el desarrollo integral, facilitan la interacción, el cuidado y la comunicación efectiva, promoviendo así un rendimiento laboral óptimo y favoreciendo el trabajo en equipo entre los miembros del personal de enfermeros (Santos y González, 2022).

Esto se ejemplifica, en lo que sucedió en el 2020 – 2022, debido al surgimiento del Covid-19 las relaciones interpersonales se vieron afectadas, ya que muchas personas incluyendo al personal de salud, por miedo a contagiarse tuvieron que estar distantes hacia la otra persona y lo peor es que la situación ha llevado a una

mentalidad de desconfianza y miedo a los demás. Esto dificultó mucho las relaciones personales, bloqueó los circuitos de afecto, empatía y dificultó cada vez más la comunicación (Salinas y Ortiz, 2020).

A nivel internacional, se estima que en los profesionales de salud un 54.7% es regular las relaciones interpersonales, para garantizar una atención de salud segura, es importante analizar primero los factores que contribuyan en una buena interacción personal y que estas afecten la comunicación, salud mental, trabajo en equipo, y un mal manejo de conflictos y esto a su vez afecta la atención brindada a los pacientes (Cordero et al., 2019).

El rendimiento laboral es la forma como los trabajadores se esfuerzan para trabajar de manera efectiva y así cumplir con las metas trazadas. En enfermería en su mayoría el rendimiento laboral es malo, habiendo una mínima cantidad de profesionales con un buen rendimiento laboral. A nivel internacional, en México, en un artículo ejecutado por (López-Martínez et al., 2021) a un grupo de profesionales que trabajan en una institución de seguro social se encontró que un 64,9% tiene que ver mucho la condición de su ámbito laboral, entonces, si ellos se preocupan por mantener un buen ambiente laboral, mejorará también su rendimiento en sus labores.

A nivel nacional, en Huánuco se reportó que el 45% del personal de enfermeros existe relaciones interpersonales buenas, ya que esto también influye en el rendimiento laboral con un 52.5% (López, 2018).

En este tiempo es preocupante que el rendimiento del personal de atención primaria sea promedio, a veces insuficiente y que existan muy pocos profesionales de alto desempeño. A nivel nacional, en Amazonas se reportó que el 77.8% de los

profesionales estudiados poseen un rendimiento laboral intermedio, 19.4% poseen un rendimiento laboral bajo y solo 2.8% tienen un rendimiento laboral bueno (Sopla y Gonzales, 2018).

Por otro lado, Mamani y Quintana-Atencio (2020) realizaron un estudio, en un hospital del Callao, Perú, a un grupo de enfermeras, donde un 78.8% tienen un rendimiento laboral bueno, ya que en su gran mayoría se dedican a la docencia y tienen alguna especialidad o un grado académico y un 24.5% tienen un rendimiento laboral regular, ya que refieren que no tienen capacitaciones por parte de la institución contratadora y por otro lado perciben una sobre carga laboral.

A nivel local, en el Hospital de Rioja al ser de categoría II-1, se atiende una cierta cantidad de pacientes que oscila entre 35 a 50 usuarios diariamente, se ha observado que la interacción entre profesionales de salud y su capacidad laboral es regular, el personal de enfermeros necesitan ser más humildes, tener paciencia, ser empáticos y debe haber más dialogo entre compañeros de trabajo, mucho tiene que ver la demanda de pacientes y la capacidad de atención, por otro lado, debemos tener un ambiente de trabajo adecuado que fomente la paz y se centre en la confianza, el ambiente de trabajo debe de brindar seguridad a los empleados ya que la inseguridad puede reducir el esfuerzo laboral.

Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el manejo de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja?

¿Qué relación existe entre el ambiente de colaboración y el rendimiento en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja?

¿Qué relación existe entre las actitudes socioafectivas y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja?

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja.

Objetivos Específicos.

Identificar la relación entre el manejo de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja.

Identificar la relación entre el ambiente de colaboración y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja.

Identificar la relación entre las actitudes socioafectivas y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja.

Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja.

Justificación

Justificación teórica.

Este trabajo tendrá el propósito de enriquecer los vacíos de los conocimientos sobre el tema y diseñar un concepto más definido, de tal manera que dio a conocer las relaciones interpersonales y su rendimiento laboral del personal de enfermeros en el área de emergencias. El ambiente específico de este estudio es el servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja, a través de un instrumento que identificó el tipo de relaciones interpersonales que se observó entre ello. Este estudio facilitó buena contribución, lo cual puede servir para futuras investigaciones.

Justificación metodológica.

Desde el punto de vista de metodológico, este trabajo será significativo ya que contiene estudios sobre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en profesionales de salud, sus instrumentos y métodos empleados pueden ser utilizados posteriormente en otras investigaciones, ya que fueron validados por expertos para medir las variables y esto servirá como base a investigaciones futuras.

Justificación práctica y social.

La importancia práctica y social en este trabajo será trascendental ya que sus resultados brindaron información actualizada sobre el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales y permitirá a los enfermeros de dicho campo comprender los resultados y evaluar su conducta profesional promoviendo así la salud mental, ya que la conexión humana no solo beneficia a cada enfermero como persona, así mismo, también refuerza un alto nivel de desempeño como integrantes de un grupo integrado, sino que también beneficie con cada resultado a todos los pacientes ya que ellos son prioridad y no merecen ser afectados por las conductas del personal de salud.

Presuposición filosófica

La base filosófica está basada en valores y el respeto por los demás, Dios obra con justicia. En Colosenses 3: 23 “Y todo lo que hagamos, hacerlo de corazón, como para el Señor, no para los hombres”. El hombre fue creado por Dios, por lo que merece ser tratado con amor, paciencia, con diligencia, con esfuerzo y dedicación, tal como tratamos al señor. Por otro lado, en Filipenses 2:14-15 “No habléis mal ni discutáis sobre nada, para que no pequéis y nadie os pueda hacer rendir cuentas. Es decir, se debe obrar en bien, apartándose del mal.

Capítulo II

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Santos y Gonzales (2022) realizaron un estudio que llevó como título: “Conflictos Laborales y las Relaciones Interpersonales en el personal de enfermería de un hospital público del con urbano Bonaerense, Argentina”, tuvo como objetivo de definir elementos causales sobre conflicto laboral y de interacciones entre enfermeros de un nosocomio público”, fue una investigación observacional, descriptivo de corte transversal, tuvo una muestra de 78 trabajadores. En los resultados encontraron una puntuación más alta en la satisfacción del personal con el jefe con respecto a la remuneración que ellos reciben y que todo ellos lo resolvían de forma grupal aplicando metodologías pacíficas con la comunicación y la colaboración de cada uno de ellos. Se llega a la conclusión de que las discrepancias dentro de las labores tienen mucha relación con los problemas interpersonales, la participación del jefe en los conflictos de los compañeros, la insatisfacción con el salario, la creación de grupos de trabajo y el interés del jefe en resolver quejas y reclamos.

Mora y Suárez (2020) realizaron un estudio titulado: “comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la escuela Alfredo Barandearan Samaniego, Ecuador”, la finalidad de este trabajo fue analizar las relaciones personales y la comunicación asertiva en la escuela mencionada. Corresponde a un tipo cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, su población estaba comprendido de 34 docentes, que escogieron mediante un muestreo probabilístico. Los resultados indicaron que la comunicación asertiva y las relaciones personales se situaron en un

nivel medio, con un 56.7%. la conclusión fue que existía una correlación significativa entre la comunicación asertiva y la interacción interpersonal. Esto fue respaldado por hallazgos con un coeficiente de correlación moderado = 0,575** ($< 0,01$).

Palacios (2019) llevó a cabo un estudio titulado: “Clima Organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí, Ecuador”, la finalidad de este estudio fue estipular como el clima organizacional afecta el desempeño del empleador administrativo de dicho lugar. Fue un estudio lógico inductivo, tipo cuantitativo, descriptiva, exploratoria, y correlacional. Contó con una población de 420 personas y una muestra de 201 personas. Los resultados mostraron que el clima organizacional tiene un impacto de mucha importancia en el ejercicio laboral de las personas que trabajan en dicho lugar. En conclusión, se determinó que el clima organizacional es un factor clave para lograr un buen desempeño laboral en todo profesional que labora en una organización.

Según Pincay (2019, en una investigación titulada: “Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de una escuela educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil”, se buscó determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en todos los profesores de dicha institución, la investigación adopto un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y descriptivo, utilizando un muestreo censal a 32 docentes. Los resultados revelaron que los maestros percibieron un nivel bueno de desempeño laboral con un 46.9%, mientras que las relaciones interpersonales tienen un nivel medio. Llegaron a la conclusión que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, indicando que, aunque los profesores cumplen adecuadamente sus funciones en el

sistema educativo institucional, es crucial mejorar sus relaciones con los compañeros para garantizar la calidad educativa.

Mena (2019), en su investigación que tiene como título: “Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación Parvularia de la Universidad Pública de el alto”, se investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesores de dicha carrera, este estudio tuvo un enfoque correlacional con un diseño no experimental y transversal, utilizando un método deductivo. Según los resultados se concluye que existe una percepción generalizada de que los docentes no cuentan con un clima organizacional propicio para su trabajo en condiciones óptimas. Además, se encontró que las políticas internas de recursos humanos no son adecuadas para mejorar el desempeño y los procesos de capacitación. Concluye que las principales deficiencias se encuentran en la relación que existe entre trabajadores.

Antecedentes nacionales, regionales y locales

Salazar (2023) llevó a cabo un estudio de título “Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral del personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo” cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los trabajadores de dicho nosocomio. Para ello se realizó un estudio de tipo cuantitativo básico, no experimental, corte transversal, correlacional. La muestra censal estuvo conformada por 100 personas, y se utilizaron dos cuestionarios validados y confiables como instrumentos, los resultados más destacados mostraron una relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones de las relaciones interpersonales. Llegando a la conclusión que, si hay una relación significante entre las

dos variables, ($P < 5\%$) Con un $Rho = 0.781$ mostrando una fuerte relación positiva entre ellas.

Fernández (2022) realizó un estudio titulado “Relaciones interpersonales con relación al rendimiento laboral en obreros de *Clas cruce con Shumba, 2022*”, su fin era determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral de los obreros, fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, una muestra de 36 obreros, para recopilar información se utilizaron métodos de encuesta y observaciones, incluidos instrumentos de cuestionario y hojas de observación. En cuanto a las relaciones interpersonales el 41,67% ($n=15$) se estima que es inadecuado y el 38.89% ($n=14$) se estima que es bueno, entretanto para el esfuerzo laboral el 44,44% ($n=16$) se estima inadecuado y adecuado un 33.33% ($n=12$), se concluyó que las interacciones interpersonales estuvieron directamente relacionadas con el desempeño del personal del *Clas Cruce Shumba*.

Por su parte, Aguilar y Huamaní (2021) llevaron a cabo un estudio con título, “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el personal de enfermería de los servicios de medicina del Hospital Nacional dos de Mayo”. El propósito de la investigación estableció la correlación entre las dos variables en los enfermeros del servicio de medicina de dicho Hospital. El estudio es de tipo aplicativo, método cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, transversal, diseño no experimental e hipotético deductivo. La muestra incluyó un total de 60 personas. Los datos se recolectaron mediante una encuesta basado en el cuestionario de Espinosa Marquina. Los resultados indicaron que el 61% de los enfermeros presentaban malas relaciones interpersonales, el 23.3% regulares y el 15% buenas. En cuanto al rendimiento laboral,

el 73.3% fue bueno y el 26.7% malo. Se concluyó que existe una relación directa entre las dos variables en estudio en el personal de enfermería del servicio de medicina de dicho Hospital.

Por su parte, Laverian (2020) llevó a cabo un estudio de título “Desempeño Laboral y Relaciones Interpersonales del Profesional en Enfermería, departamento de emergencias de un hospital nacional 2020”, la finalidad fue determinar el desempeño laboral y las Relaciones Interpersonales del personal en estudio. El estudio fue de enfoque cuantitativo- correlacional con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo formada por 76 enfermeros del servicio de emergencia, a quienes se les aplicaron dos instrumentos: una escala de relaciones interpersonales y otra de desempeño laboral. Los resultados mostraron que las relaciones interpersonales y el desempeño laboral tenían una relación baja ($r=0,098$), y la variable de relaciones interpersonales con las dimensiones de la segunda variable su valor fue ($r=0,108$, $r=0,70$ y $r=018$). Por ende, se llegó a la conclusión de que no existe una correlación significativa entre variables y que estos resultados muy probablemente estén relacionados con las necesidades, vacíos y complejidad de los casos que acuden diariamente al servicio de urgencias, lo que significa que, a pesar de que la relación entre ellos es importante y beneficiosa, no lo están dando prioridad.

De acuerdo con Castillo (2020), quien realizó un trabajo titulado: “Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital de Lima”. Este trabajo tenía como fin reconocer las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería. Fue una investigación no experimental, con nivel descriptivo, de tipo cuantitativa, correlacional,

básico, transversal y deductivo. Se trabajó con un total de 80 personas (enfermeros) que trabajan en dicho servicio. En cuanto a sus resultados mostró que, si existe una relación entre los factores de relaciones interpersonales y la satisfacción laboral entre todos los trabajadores en estudio, se encontró una correlación (0.541) positiva buena y extremadamente significativa ($p < 0,01$). De tal modo, se concluye, que las dos variables en estudio están relacionadas entre sí, cuanto mayor sea el grado de relaciones interpersonales a mayor nivel de relaciones interpersonales, será mayor la satisfacción laboral.

Marco conceptual

Relaciones interpersonales

Hanco y Carpio et al., (2021) lo definen como una acción mutua entre dos o más personas y como parte fundamental en la vida humana, fortaleciendo las habilidades sociales y considerándose un aspecto básico en la vida del individuo. De tal manera, es posible desarrollar una buena interacción con todas las personas que nos rodean, puesto que tendríamos una comunicación eficaz poniendo en práctica una acción mutua con cada uno de ellos y reconociendo que cada ser humano es distinto a otro.

Por otro lado, González (2022) conceptualiza como la vida social en su totalidad, abarcando a partir de las relaciones de la vivienda inclusive de las marchas culturales, según ellos, el criterio técnico de relaciones interpersonales es similar al de intercambio humano y social, refiriéndose a la interacción mediante el cual los individuos influyen mutuamente en sus comportamientos, estados físicos e intelectuales. En términos laborales, las relaciones interpersonales significan desarrollar la colaboración en los distintos niveles grupales, compartir, potenciar el sentido de autoridad y responsabilidad, mantener la comunicación fluida, considerar la autonomía y la iniciativa personal.

Naranjo (2008) menciona que las relaciones interpersonales son el lazo, conexión o interacciones que compartimos con otros individuos en diversos ámbitos durante nuestra vida, como en el trabajo, la familia, la amistad o la pareja. Estas relaciones son fundamentales para nuestro bienestar emocional, social y psicológico, ya que nos permiten sentirnos conectados, apoyados y comprendidos por otro lado esto influye en nuestra salud mental, autoestima y en la capacidad para resolver conflictos.

Dentro de ello, la comunicación juega un papel muy importante ya que nos permite expresar nuestras emociones, pensamientos y necesidades, así como escuchar y comprender a los demás.

Componentes

La comunicación. En el ámbito laboral, los desacuerdos surgen porque las personas no siempre tienen las mismas opiniones en una situación determinada. Para evitar estos conflictos, es fundamental ser adaptable, honesto y tener habilidades de comunicación que te ayuden a forjar vínculos fuertes con los demás y lograr tus objetivos. Además, es fundamental que la comunicación sea claro y directo, de tal modo, que el emisor y receptor puedan entenderlo. De igual modo, el intercambio de información entre especialistas de un mismo campo facilita la comunicación interprofesional (Landete, 2012).

Las actitudes. es una tendencia a comportarse de cierta manera en una situación y de manera similar la forma en que percibimos las imágenes de nosotros mismos, los demás y los hechos que nos rodean definirá nuestro comportamiento, la actitud de una persona que determina cuando es feliz o no, cuando tiene suerte, si su relación es buena o si habrá conflictos. Las enfermeras que poseen un comportamiento positivo tienden a laborar de manera mancomunada aplicando el profesionalismo, mientras que, cuando poseen un comportamiento negativo tienden a ocurrir desacuerdos malentendidos y/o conflictos (Cunguia, 2019).

Trato. Valdez (2019) se refiere a Tamayo quien sostiene que el buen trato es “una interacción entre personas y están definidas en tres elementos importantes: ser amables, ser cortés y tener buen comportamiento” recopilando así que el ser amables

tiene mucha relación hacia el parentesco, el amor, ya que las palabras amables crean sentimientos agradables, calman tranquilizan y consuelan a la persona que escucha, ser cortés demuestra la consideración o respeto hacia los demás, y los buenos modales es el comportarse de acuerdo con las costumbres prevalecientes.

Tipos de relaciones interpersonales:

Positivas

López (2018) menciona que, si hay un ambiente de familiaridad dentro los individuos, logran coordinar los desacuerdos en ambas organizaciones formales y/o informales, de tal modo, que logren los siguientes resultados: autodisciplina de los empleados, alta moral del equipo, lealtad a la organización, participación de los componentes, iniciativa de los empleados, adaptabilidad al trabajo, así como estabilidad, honestidad en la conducta de los participantes.

Negativas

López (2017) menciona que, los grupos de trabajo están dominados por la envidia, la ira y la sospecha, generando así frustración, incomodidad, relajación, disciplina y trabajo en equipo, cansancio e incertidumbre, irritabilidad, aumento de la ira y la hostilidad, mayores equívocos e incidentes, alto número de faltas ausentismo y rotación de empleados, disminución de productividad.

Manejo de la comunicación.

Un componente incluido en el proceso de gestión, es también un elemento muy importante, ya que con la ayuda de la comunicación se puede trasladar la información necesaria para poder realizar las acciones en la empresa, si la comunicación es débil o insuficiente, los planes tendrán resultados previstos serán malos (Münch, 2018).

Para tener una comunicación eficaz es necesario conocer a la persona, ya que cada uno tenemos nuestras propias creencias, nuestra forma de vivir y una manera diferente de ver las cosas, entonces mediante la comunicación, podemos llegar a un solo fin, evitando los malos entendidos, y las discusiones. (Hernández y Buitrago, 2017).

Ambiente de colaboración.

En un artículo, realizado por Asana (2023) menciona que la colaboración en el lugar de trabajo crea innovación que aumenta la eficiencia y, por lo tanto, aumenta la satisfacción de entre los integrantes de un grupo, también dando lugar en la participación en un campo de trabajo, como piedra angular de los buenos equipos de trabajo que generan ideas utilizando mentes diversas; cumpliendo así los objetivos para lograr metas juntos que individualmente.

Para ser un líder eficiente, debe alentar a sus empleados a pensar de manera independiente, y no interponerse en sus decisiones de mejora sino dejarle que siga desarrollándose, tanto como profesional y personalmente, quizás en un poco difícil encontrar personas que piensen como tú y hable el mismo idioma que tú sería mucho más fácil evitar conflictos cotidianos (López, 2018).

Actitudes socioafectivas.

Castro y Martínez (2016) definen a actitudes socioafectivas como una serie de hechos emocionales y sociales que tienen lugar en la mente de un hombre y se expresan así a través de su comportamiento emocional, sentimientos y pasiones, y por tanto en el sistema social comprende una serie de facultades que, a medida que el intelecto se desarrolla, es estimulado en el mismo grado. Esto implica que se requiere

de una formación intencionada y gradual para obtener así los niveles de los logros esperados en cada etapa.

Por otro lado, Narro-Sáenz y Maguiña-Vizcarra (2022) definen como un conjunto de habilidades humanas que desarrolla cada persona para enfrentarse a diversas situaciones que pueden presentarse en la vida cotidiana, tanto en lo personal como en lo social, también es necesario con el fin de obtener lo que uno se propone en la vida, también, ayuda a manejar el comportamiento los sentimientos ayudando a vivir en sociedad de manera sana y educada.

Resolución de conflictos.

Calle-Abril et al., (2020) describe conflicto como un desacuerdo entre varios individuos, tales como pueden ser por intereses individuales o económicos, generalmente siempre hay una solución entre las dos partes sin que haya necesidad de alguien que intervenga, por otro lado, hay algunos casos que si requiere de la presencia o apoyo de un tercero que sea imparcial con el caso que alguna manera bosqueje una solución equitativa para que ambas partes salgan beneficiosas.

Durante el trabajo a menudo es difícil enfrentar los conflictos laborales por lo tanto debemos incluir los valores, principios y mejorar el dialogo, ya que esto aumentará la productividad de la institución donde se trabaja, a veces la gente piensa que si hay una diferencia es porque ocurrirá un conflicto, pero es totalmente erróneo (Castellano et al., 2017).

Rendimiento laboral.

Es una competencia que los enfermeros deben alcanzar en el lugar de trabajo para lograr un desempeño favorable o desfavorable; para ser considerados, realizando

trabajos relacionados con la enfermería en el ámbito laboral definido por el jefe de enfermeros. (Aguilar y Huamaní, 2021).

Asimismo, López (2018) define como la forma en que los integrantes de una asociación laboran eficazmente prosiguiendo reglas básicas predeterminadas para poder lograr las metas propuestas, algunos creen que el rendimiento laboral se refiere al ejercicio eficaz y eficiente que los empleados realizan en una organización para lograr objetivos establecidos.

Dimensión de Calidad

Según Sánchez (2019) define a la calidad como el objetivo de las actividades que se enfatizan en una empresa y es el cliente el que percibe el resultado global.

López, (2018) menciona que un profesional tranquilo y de buen comportamiento que desarrolla sus habilidades y creatividad en un ambiente de trabajo positivo puede estar mejor preparado para enfrentar cualquier desafío que surja en sus labores y no llega a sufrir consecuencias de ninguna índole.

La calidad viene a ser una indagación continua de mejora en el servicio u entorno que nos desempeñamos como profesionales, por ende, se requiere la colaboración, el compromiso, perfeccionamiento y la buena voluntad de servir.

Trabajo en equipo

Para Schmutz et al., (2019) es una tarea realizada por un grupo de participantes que tienen un objetivo común, especialmente en un hospital para que el paciente reciba una atención segura y eficaz es fundamental trabajar en equipo ya que existen pacientes con enfermedades agudas que están en constantes exámenes, pruebas, tratamientos complejos y entre otros. Por lo tanto, los profesionales de la salud son los que están más involucrados en esto para que existe resultados positivos o se logre obtener lo que se plantea.

La ilusión del trabajo en equipo es un esfuerzo concertado y una actitud para maximizar estos efectos y minimizar y tiempo de finalización de la tarea, cuanto mayor sea el entendimiento y la cohesión entre todos los miembros del equipo, mejores resultados se obtendrán (Ayoví- Caicedo, 2019).

López (2018) describe que es un proceso activo que busca la cooperación colectiva sobre las personalidades de cada integrante en los territorios de cada escena aceptable, de tal modo que los miembros del equipo deben adaptarse y ser un miembro del grupo activo y responsable, para ello estar en esa situación no tiene ningún defecto en su edad real sobre sus anhelos y objetivos. Trabajar en conjunto involucra a cierta cantidad de seres humanos que mantienen un trabajo coordinado en elaboración de proyectos, estos son responsables del producto. Construir un excelente grupo de trabajo es fundamental para lograr un buen rendimiento en cualquier ámbito laboral.

Eficacia laboral

Viene a ser la destreza de una institución con el fin de alcanzar sus metas, considerando la capacidad, y a la vez los factores ambientales; la efectividad gerencial es buena tanto para los individuos como para las organizaciones porque las empresas con profesionales altamente efectivos también son efectivos porque ven que es probable que aumente su progreso profesional debido a sus habilidades más sólidas (Rojas et al., 2018).

La productividad de una acción depende directamente de la eficacia y eficiencia del equipo de trabajo para una mejor liquidez (López, 2018).

Eficiencia laboral

Paz (2020) define como la conexión entre el uso de recursos y el cumplimiento de actividades, incluidos los recursos reales o proyectados y los recursos predeterminados, así como su conversión en productos.

Para López (2018), la eficiencia laboral viene a ser la manifestación del profesionalismo de una persona hábil que desempeña sus funciones de una manera eficaz, un profesional eficiente brinda tranquilidad a sus jefes y podrán confiar en él para hacer un buen trabajo. En la actualidad la competencia profesional es bastante feroz por lo tanto es importante prepararse más y mejorar continuamente para ser cada día ser más eficientes.

Bases teóricas

Hildegart Peplau: Consideraba que las relaciones interpersonales como un proceso terapéutico e importante para la salud de los pacientes. Su teoría de las relaciones interpersonales se centra en la relación entre una enfermera y un paciente, y

destaca la importancia de la enfermera en el proceso. Por otro lado, consideraba que la relación interpersonal entre una enfermera y un paciente es una oportunidad para el crecimiento y la maduración de ambos. Para ella, la calidad del encuentro entre la enfermera y el paciente es fundamental para lograr una práctica humanizada (Mastrapa y Lamadrid, 2016).

Kurt Lewin: Asegura que los empleados enfrentan situaciones tanto positivas como negativas, entonces él se dedicó a estudiar la motivación y el estrés, ya que esto afecta la competitividad de un centro de trabajo y lograr los objetivos. A los trabajadores debemos motivarlos todos los días, para que tengan una mejor destreza en su ámbito laboral (Tirigall, 2019).

Definición de términos

Rendimiento: Viene a ser cada conducta laboral necesaria para obtener resultados que estén en total dominio de la persona donde se realiza una serie de acciones que abarcan habilidades y conocimientos para producir dichos resultados dónde cada nivel caracteriza la efectividad o la calidad de un rendimiento (Marshall et al., 2024).

Relaciones: las relaciones son prioridades para el comportamiento de las organizaciones, donde los trabajadores deben conectar formal o informalmente en el transcurso de alcanzar un trabajo eficaz a través del intercambio de recursos y reciprocidad (Marshall et al., 2024).

Laboral: Es una participación activa o vinculada de las personas que integran un equipo para lograr que se aporte al cumplimiento de cada objetivo dentro de un trabajo. Es también una situación integrada por personas que contribuyen con su esfuerzo para

obtener un mismo fin dentro del rango laboral del trabajo en que se desempeñan (Zaragoza et al., 2023)

Eficiencia: Capacidad de disponer de algo o alguien dando uso adecuado y racional para obtener el cumplimiento de los objetivos a través de la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, para obtener dicho objetivo teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad de alcanzarlo (Rojas et al., 2018).

Eficacia: Es la capacidad de una organización para lograr los objetivos incluyendo la eficiencia y factores determinados en el énfasis de los resultados para hacer las cosas correctas y obtener el logro de los objetivos trazados o proyectados donde se utiliza menor uso de recursos (Rojas et al., 2018).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

Lugar de estudio será el Hospital II-1 de Rioja, se fundó con el propósito de suplir las demandas en salud a toda la población, mediante atención ambulatoria, de emergencia y de hospitalización. Desde un inicio el Hospital tuvo una gran relevancia por capacidad de atención asistencial ya que se cuenta con especialidades médicas. Es un hospital con especialización en quemaduras a nivel regional. El área de urgencias es una de las principales puertas de entrada a la atención hospitalaria, en ello existen ambientes según clasificación: triaje, tóxico, pediatría, ginecología, observación, shock trauma, medicina, y algunos ambientes de apoyo como admisión, farmacia y unidad de seguros. El servicio de emergencia es un ambiente dependiente del hospital, donde se prestan servicios las 24 horas del día. El tiempo estimado para realizar esta investigación será alrededor de 6 meses.

Población y muestra

La muestra censal estará conformada por 30 profesionales que trabajan en el área de Emergencias del Hospital Rioja. Se utilizará el Muestreo no probabilístico.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

Se incluirán a enfermeros, que laboran en el servicio de emergencia de dicho Hospital, que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

Se apartarán a practicantes de enfermería, licenciados de enfermería que estén haciendo pasantías, personal médico, personal de apoyo, y profesionales que no deseen participar.

Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con el objetivo este trabajo será de tipo básica por lo que se orientó a expandir los conocimientos teóricos existentes relacionados con las variables, tendrá un enfoque cuantitativo, ya que recopiló datos utilizando instrumentos validados para uso científico, herramientas para responder preguntas de investigación. De alcance correlacional, porque el objetivo será medir el grado de relación que existe en dos variables de estudio, diseño no experimental porque el fin no es intervenir sino analizar el comportamiento del personal de enfermería durante su trabajo, corte transversal ya que el contenido será recogido en un solo momento y por única vez, su propósito fue describir variables y estudiar su ocurrencia e interrelaciones a lo largo del tiempo (Hernández-Sampieri, 2019).

Formulación de hipótesis***Hipótesis general***

Ha: Existió relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja.

Ho: No existió relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 de Rioja.

Identificación de variables

Variable de estudio A: Relaciones interpersonales

Variable de estudio B: Rendimiento laboral

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1: Relaciones interpersonales	Es la interacción mutua de dos o más personas, ya que es una parte importante de la vida social. Esto significa que una persona convive con otras personas en cualquier espacio sociocultural, lo que brinda la oportunidad de conocer a los demás y a uno mismo. (Moreno & Pérez, 2018)	Esta referido como el comportamiento que adoptan las personas para relacionarse con los demás en el transcurso de sus labores. Incluyendo dimensiones como: manejo de la comunicación, ambiente de	D 1: manejo de la comunicación. (1,2,3,4,5,6,7,8) D 2: ambiente de colaboración. (9,10,11,12,13,14,15,16) D 3: actitudes socioafectivas. (17,18,19,20,21,22,23,24)	Hablas con otras personas. Expresa sus pensamientos e ideas Respetar las opiniones de los demás. Asume los riesgos de su función. Comportarse de manera positiva con los demás.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

		<p>colaboración, actitudes socioafectivas y Resolución de conflictos. Con la) siguiente escala de resultados: 32-74: Bajo 75-117: Medio 118-160: Alto</p>	<p>D 4: resolución de conflictos. (25,26,27,28,29,30,31,32</p>	<p>Encontrar un ambiente laboral positivo. Comunica con los demás emocionalmente. Colaborar con otros. Tiene una actitud afectiva de manera adecuada.</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>Buscar soluciones frente a una situación problemática.</p> <p>Tomar medidas para promover la amistad.</p> <p>Existe una relación positiva con los demás.</p>	
--	--	--	--	---	--

<p>Variable 2: Rendimiento laboral.</p>	<p>El rendimiento laboral, es el desempeño efectivo de un conjunto de actividades que desarrolla del capital humano que contribuyen a sus capacidades, habilidades y destrezas laborales de acuerdo con las metas trazadas por la organización. (Ticahuanca y Mamani, 2021)</p>	<p>Son las actitudes laborales que ofrecen las enfermeras para lograr un objetivo común, incluyendo dimensiones calidad laboral, trabajo en equipo, eficacia en el trabajo, eficiencia en el trabajo. Con la siguiente escala de resultados: 22-51: Bajo 52-81: Medio 82-110: Alto</p>	<p>D 1: calidad laboral. (1,2,3,4,5) D 2: trabajo en equipo. (6,7,8,9,10,11) D 3: eficacia laboral: (12,13,14,15,16) D 4: eficiencia laboral. (17,18,19,20,21)</p>	<p>Responsabil idad Atención Satisfacción Nivel de concordancia Grado de productividad Logro de actividades Actitudes Efectividad Productividad Competencia Liderazgo</p>	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
--	--	---	---	--	--

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En este estudio se utilizará como técnica un cuestionario. El objetivo es recopilar información de forma anónima durante un periodo de tiempo

Instrumento

Se utilizarán dos cuestionarios como instrumentos. Con respecto a la primera variable relaciones interpersonales, se utilizará un formulario denominado “Escala de actitudes sobre las relaciones interpersonales” fue elaborado por Myntz en el 2010 y luego fue revalidado en Perú por Yaqueline Isabel López Gonzales (2017) en un estudio de postgrado, este el cuestionario está conformado por 32 ítems dividida en 4 dimensiones; D 1: manejo de la comunicación; (1-8), D 2: ambiente de colaboración; (9-16), D 3: actitudes socioafectivas; (17-24), D 4: resolución de conflictos; (25-32), la puntuación total se obtiene de la suma de los subtotales de cada categoría y la puntuación final estará dentro del siguiente rango. Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Esta variable tiene una confiabilidad de 0.952 según alfa de Cronbach y según V-Aiken es $V=1$.

Para la variable rendimiento laboral, se utilizará un cuestionario denominado “Cuestionario sobre Rendimiento Laboral”, fue elaborado por Yaqueline Isabel López Gonzales (2017), en un estudio de postgrado, el cuestionario consta de 21 ítems, divididas en 4 aspectos; Calidad laboral (D1), trabajo en equipo (D2), eficacia laboral (D3) y eficiencia laboral (D4), con una escala: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Para esta variable según V-Aiken es $V=1$ y una confiabilidad de 0,948 según Alfa de Cronbach.

La lista de verificación se utilizó para determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Ambos instrumentos fueron validados mediante calificaciones de expertos y la confiabilidad se determinó mediante el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Según la V de Aiken, $V=1$, el procesamiento de información de expertos en el instrumento de la variable relaciones interpersonales tiene un valor de 1 y una confiabilidad de 0,952, según Alfa de Cronbach; con respecto al instrumento de rendimiento laboral el resultado tiene un valor de 1, por lo tanto, este instrumento se considera valido para el estudio que estamos realizando con una confiabilidad de 0,948 según Alfa de Cronbach.

Baremos

Variable 1: 32 preguntas

RANGOS				
VARIA BLE 1	^B AJO	2	----- -	4
	^M EDIO	5	----- -	17
	^{AL} TO	18	----- -	60

Variable 2: 22 preguntas

RANGOS				
VARIAB LE 2	^{BA} JO	2	----- -	1
	^M EDIO	2	----- -	1
	^{AL} TO	2	----- -	10

Validez y confiabilidad

Ambos instrumentos están sujetas a la opinión de expertos y prueba de confiabilidad por Alfa de Cronbach. La confiabilidad para el instrumento de Relaciones interpersonales tiene 0.952 y para Rendimiento laboral tiene 0.948 (López, 2018). Las revisiones fueron analizadas por 5 expertos como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Variable	Experto	Promedio de validez	Opinión del experto
	Experto	5	Es aplicable el instrumento
			Puede aplicar su instrumento
Relaciones	Experto	5	con normalidad.
Interpersonales	Experto	5	Ninguno
	Experto	5	Ninguno
	Experto	5	Ninguno
	Experto	5	Es aplicable el instrumento
			Puede aplicar su instrumento
Rendimiento	Experto	5	con normalidad.
laboral	Experto	5	Ninguno
	Experto	5	Ninguno
	Experto	5	Ninguno

El estándar definido para la V de Aiken es $V=1$. Cuando se procesan los datos al procesar los datos informados por los especialistas con respecto al instrumento de la variable relaciones interpersonales se encontró un valor de 1 y con respecto al instrumento de la variable de rendimiento laboral se obtuvo un valor de 1, por lo que se considera que ambos instrumentos serán válidos para la investigación.

Proceso de recolección de datos

Con respecto a este proyecto de estudio, en primer lugar, se solicitará la autorización al jefe del hospital de Rioja y tener acceso al Servicio de Emergencia. Asimismo, tendremos contacto con la población de estudio, para un buen recojo de datos, en forma paralela se elaborará los instrumentos de recolección de datos considerando las variables de estudio, luego se confirmó su confiabilidad mediante calificaciones de expertos y el método de Cronbach.

Una vez obtenidos los cuestionarios se procederá a recolectar la información, a cada profesional se le explicará el motivo del estudio y se entregará el consentimiento informado asegurándoles la confidencialidad y anonimato a sus respuestas.

Posteriormente, procederemos a brindarles el cuestionario y se otorgará un lapso de 20 minutos a cada uno para que respondieran con firmeza y claridad. Posteriormente, se realizará el levantamiento de información, para su procesamiento de datos, adquiriendo el resultado, para luego realizar el debate y comprobación de hipótesis.

Procesamiento y análisis de datos

Completada la recopilación de datos, se procederá a ingresarlos en el software IBM SPSS Statistic versión 22, para limpiar los datos. Es decir, control de calidad, como método para eliminar casos que presenten mayor al 10% de ítems no respondidos. Una vez obtenido la información se procederá a la preparación de datos donde se hizo la sumatoria de los valores obtenidos para cada ítem. Luego, se realizará los pasos correspondientes para la comprobación de la Hipótesis, luego se usará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk porque la población en estudio serán 30

personas.

Consideraciones éticas

Los principios éticos se usan para definir las acciones correctas e incorrectas durante el desarrollo de las actividades en un centro de trabajo, a lo largo del desarrollo de este estudio se tendrá en consideración los siguientes principios éticos (Mora, 2018).

Principio de no maleficencia: negarse hacer lo malo o hacer daño a una persona de una forma intencional, en este estudio el llenado de los formularios será de forma anónima de tal manera no perjudicar al personal de enfermería.

Principio de beneficencia: hacer el bien en todo el ámbito de la vida, prestar atención a la salud física y mental de cada persona, durante la investigación debemos evitar incomodarlos o ponerlos en riesgo. Por lo tanto, este estudio será de forma anónima, con consentimiento informado para garantizar la tranquilidad del personal.

Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo Unitarios	Costo Total
Recurso Humano			
Estadístico	5 horas	40.00 x hora	200.00
Asesor Temático	5 horas	40.00 x hora	200.00
Recursos Materiales			
Lapiceros	40	0.5	20.0
Faster	40	0.5	20.00
Folder manilo	40	0.5	20.00
Servicio			
Internet	130 horas	1.00 x hora	130.00
Fotocopias	400 hojas	0.10	40.00
Impresiones	550 hojas	0.20	110.00
Inscripción del Proyecto (Revisor)	3	55.00	180.00
TOTAL			1634.00

Referencias

- Aguilar Molina, G. R., & Huamaní Quispe, M. A. (2021). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del Hospital Dos de Mayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5634>
- Asana. (2023, January 13). La colaboración en el trabajo: 11 opciones para mejorar el rendimiento del equipo. Revista Asana <https://asana.com/es/resources/collaboration-in-the-workplace>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria). SN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/FIPCAEC.V4I10.39>
- Bruno, L., & Pusari, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Essalud. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5630>
- Calle-Abril, D. R., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Estrategias de mediación y solución de conflictos para el sector industrial de pinturas. Revista Arbitaria Interdisciplinaria KOINONIA, N° 10. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.704>
- Castellano, M., Virviescas, J., Castro, E., Alvarino, C., Pinzón, B., & Gutiérrez, R. (2017). Resolución de conflictos para el fomento de la cultura de paz: Importancia de los medios de comunicación alternos en Colombia. Revista Lasallista de Investigación, 14(1), 56–65. <https://doi.org/10.22507/rli.v14n1a4>
- Castillo Peralta, E. L. (2020). Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en

- personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un Hospital Público de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51527>
- Castro, M. D. , & Martínez, V. T. (2016). Caracterización de la esfera socio-afectiva de preescolares sin amparo filial. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 32(3), 1–15. <http://scielo.sld.cu><http://scielo.sld.cu2>
- Cordero Maldonado, E., Romero Quechol, G. M., Flores Padilla, L., & Trejo Franco, J. (2019). Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. 89–96. <https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadeenfermeriadelInstitutoMexicanodelSeguroSocial/2019/vol27/no2/5.pdf>
- Cunguia, L. J. (2019). Actitudes y prácticas sobre estilos de vida del enfermero (a) del Hospital Santa Rosa - Piura, 2017. Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/11828>
- Fernández Guerrero, Robert. M. (2022). Relaciones interpersonales con relación al rendimiento laboral en los trabajadores de Clas cruce con Shunba. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/102093>
- Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández, M. , & Buitrago, R. (2017). Rol del sinésteta organizacional en el manejo de la comunicación asertiva. *ECONÓMICAS CUC*, 38(2), 61–76. <https://doi.org/10.17981/econcuc.38.2.2017.05>

- Hernández-Sampieri, R. (2019). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS) (Vol. 10, Issue 18).
<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Landete, B. L. (2012). La comunicación, pieza clave en enfermería. Enfermería Dermatológica, ISSN-e 2386-4818, ISSN 1888-3109, Año 6, N°. 16 (Mayo-Agosto), 2012, Págs. 16-19, 6(16), 16–19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4069152&info=resumen&idioma=ENG>
- Laverian Herrera, C. (2020). Relaciones Interpersonales y Desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Nacional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12848/7430>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell- Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista de La Facultad de Medicina Humana, 21(2), 316–325.
<https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3706>
- López, Y. I. (2018). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/24456>

- Marshall, J. D., Aguinis, H., & Beltran, J. R. (2024). Theories of Performance: A Review and Integration. *Academy of Management Annals*, 18(2), 600–625.
<https://doi.org/10.5465/annals.2022.0049>
- Mastrapa, Y., & Lamadrid, M. (2016). Relación Enfermera-Paciente una perspectiva desde las teorías de s relaciones interpersonales. *Revista Cubana de Enfermería.*, 32(4), 126–136. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n4/enf19416.pdf>
- Mena Cussi, L. B. (2019). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación Parvularia de la Universidad pública de el Alto [Tesis]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22998>
- Mora, G. L. (2015). Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Oftalmología y Sociedad*, 2, 228–233.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009&lng=es&tlng=es.
- Mora Suárez, G. del R. (2020). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Alfredo Barandearan Samaniego.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/52541>
- Moreno, S. I., & Perez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/CESDER.9.1.2>
- Münch Galindo, L. (2018). ¿Qué es la comunicación? *Revista*, 39, 151.
<https://www.emprendedorinteligente.com/definiciones-de-comunicacion-segun-autores/>
- Naranjo Pereira, ML. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una

comunicación y conducta asertivas. 1–27.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15517/aie.v8i1.9315>

Narro-Sáenz, S. G., & Maguiña-Vizcarra, J. E. (2022). Las habilidades socioafectivas y su relación con el aprendizaje en estudiantes del nivel secundario. *Polo Del Conocimiento*, 7, 1001–1020. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i3.3774>

Palacios Molina, D. L. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí. 10(1), 70–84. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196

Paz -Flores, T. M. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), 15–26.

<https://doi.org/10.48169/ECUATESIS/0104202021>

Pincay Toala, D. M. (2019). Desempeño laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa [Tesis].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41217>

Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39, 6.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Salazar Gonzales, J. (2023). Relaciones interpersonales y motivación laboral del personal de salud en un Hospital de EsSalud en Chiclayo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/108159>

Salinas Rehbein, B., & Ortiz, M. (2020). Relaciones interpersonales y desenlaces en salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica de Chile*, 148(10), 1533–1534. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872020001001533>

- Santos, M. T., & Gonzalez-Argote, J. (2022). Conflictos laborales y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital público del conurbano bonaerense. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 7. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.274>
- Schmutz, J. B., Laurenz, L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9). <https://doi.org/10.1136/BMJOPEN-2018-028280>
- Sopla Alvarado, V. A., & Gonzales Paco, E. (2018). Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(2), 69–74. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20182.336>
- Tarqui- Mamani, C., & Quintana-Atencio, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/ARCHMED.20.1.3372.2020>
- Teresa Santos, M., & Gonzales Argote, J. (2022, February 16). Conflictos laborales y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital público del conurbano bonaerense | Santos | *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación Mente Clara*, 274. <https://doi.org/https://doi.org/10.32351/rca.v7.274>
- Teresa Santos, M., & Gonzalez Argote, J. (2022). Conflictos laborales y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería de un hospital público del

- conurbano bonaerense. Revista Científica Arbitrada de La Fundación
MenteClara, 7. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.274>
- Ticahuanca, F. I., & Mamani, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño
laboral. Revista de Investigación Valor Agregado, 8(1), 86–98.
<https://doi.org/10.17162/RIVA.V8I1.1633>
- Tirigall, R. (2019). Relaciones Interpersonales. Autoconocimiento Emocional.
<https://robertotirigall.com/amor/relaciones-interpersonales/>
- Valdez Burgos, M. E. (2019). Relaciones interpersonales y habilidades sociales en
estudiante de 4to y 5to año de secundaria de una I.E. 2018.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6411>
- Venturo Lopez, D. I. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en
profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2019.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2214>
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva
Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–
12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.63>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario 1. Relaciones Interpersonales

Instrucciones: marcar con una (x) en cada recuadro la respuesta que mejor representa su opinión.

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

Dimensión 1 Manejo de la comunicación				
	Inicia y termina conversaciones con los demás profesionales de enfermería de manera fluida.			
	Realiza conversaciones sobre temas referentes al servicio de emergencia del Hospital de Rioja.			
	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás profesionales de enfermería.			
	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás profesionales de enfermería.			
	Expresa oralmente sus emociones a los demás profesionales de enfermería.			
	Realiza actividades proactivas con sus colegas enfermeros.			
	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas innovadoras			
	Comunica de manera creativa sus apreciaciones sobre el servicio de emergencia del Hospital Rioja.			
Dimensión 2 ambiente de colaboración				
	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación.			
0	Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa.			
1	Tienen en cuenta lo que es bueno para el servicio de emergencia, por encima de las ambiciones o necesidades personales.			

2	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus jefes.			
3	Toma decisiones que conllevan gran dificultad en el servicio de emergencia.			
4	Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos.			
5	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal.			
6	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer.			
	Dimensión 3 actitudes socioafectivas			
7	Comunica su misión de forma permanente en el servicio de emergencia.			
8	Promueve la buena comunicación con los colegas del profesional de enfermería.			
9	Participa en la planificación de las actividades profesionales de enfermería.			
0	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital.			
1	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en el servicio de emergencia.			
2	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia.			
3	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia.			
4	Genera espacios de diálogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de Emergencia.			
	Dimensión 4 Resolución de conflictos			
5	Mantiene la información con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia.			
6	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia.			
7	Respeto las funciones del profesional de enfermería.			
8	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia.			

9	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.				
0	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios.				
1	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.				
2	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios.				

Cuestionario 2. Rendimiento Laboral

Instrucciones: estimado licenciado marcar con una (x) en cada recuadro la respuesta que mejor representa su opinión.

1. **Nunca** 2. **Casi nunca** 3. **A veces** 4. **Casi siempre** 5 **siempre**

o	Dimensión 1 Calidad laboral				
	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia.				
	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo.				
	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería.				
	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor.				
	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en el área de emergencia				
o	Dimensión 2 Trabajo en equipo				
	Cuando se presentan dificultades en el hospital, se busca la solución en conjunto con los profesionales de enfermería.				
	Los directivos y los profesionales de enfermería mantienen una comunicación cordial.				
	El hospital de Vitarte fomenta y promueve la comunicación interna.				
	Considera que existe un clima de armonía y concordia en el Hospital.				
0	Estima que se propicia la participación del profesional de enfermería en equipos de trabajo.				
1	Observa que se promueve un clima de armonía en el hospital.				
	Dimensión 3 Eficacia laboral				

°					
2	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca el Hospital.				
3	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en el servicio de emergencia del Hospital para el logro de los objetivos.				
4	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su labor.				
5	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo.				
6	Considera que realiza su labor con efectividad y compromiso en el Hospital.				
°	Dimensión 4 Eficiencia Laboral				
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de profesional de enfermería.				
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional.				
9	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.				
0	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias				
1	Considera que el hospital de vitarte propicia el liderazgo en equipo.				
2	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia.				

Apéndice B:

Validez de los instrumentos

VALIDEZ DE V DE AIKENDICOTÓMICA

Número de jueces 5 formula

$$v = \frac{S}{n(C - 1)}$$

VALORES	1	SI
	0	NO

Cuestionario relaciones interpersonales

TEMS	CLA RIDAD					CONGR UENCIA					CONT EXTO					DOMINO DEL CONSTRUC TO				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1																				
2																				

5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5

1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1

5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5

1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1
1	1	1	1

VALORES DE V DE AIKEN			
CLARIDAD	CONGRUENCIA	CONTEXTO	DOMINO DEL CONSTRUCTO
1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA
VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO
DE EXPERTOS)**

Los presentes instrumentos tienen como finalidad determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N^o: 1

Fecha actual: 04 de agosto del 2023

Nombres y Apellidos de Juez: Elva Isolina Torres Pezo

Institución donde labora: Hospital II-1 Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 14 años.

2	Se siente motivado a participar en las actividades del servicio de emergencia.	X								
3	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia.	X								
4	Genera espacios de diálogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia.	X								
•	Dimensión 4 Resolución de conflictos	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mantiene comunicación con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia.	X								
6	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia.	X								
7	Respeto las funciones del profesional de enfermería.	X								
8	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia.	X								
9	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								
0	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios.	X								
1	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								
2	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios	X								

1Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

2Coherencia: El ítem tiene relación con el constructo.

3Contexto: Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

4Dominio del constructo: el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 1. RELACIONES INTERPERSONALES

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable

después de corregir []

No aplicable

[] Apellidos y nombres del juez validador: Elva Isolina Torres Pezo

DNI: 42906532

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y
desastres

04 de agosto del 2023



Elva Isolina Torres

Pezo Licenciado en

enfermería

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

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

	DIMENSIONES	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
o	Dimensión 1 Calidad laboral									
	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia.							X		
	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo.							X		
	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería.							X		
	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor.							X		
	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en el área de emergencia							X		
o	Dimensión 2 Trabajo en equipo							X		
	Cuando se presentan dificultades en el Hospital, se busca la solución en conjunto con los profesionales							X		

2	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia.								X		
---	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación con el constructo.

³**Contexto:** Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴**Dominio del constructo:** el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] **Aplicable después de**
corregir [] **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Elva Isolina Torres Pezo

DNI: 42906532

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y
desastres

07 de agosto del 2023



Elva Isolina Torres

Pezo Licenciado en

enfermería RNE:

021912

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 2

Fecha actual: 02 de agosto del 2023

Nombres y Apellidos de Juez: Ayda Regalado

Rojas Institución donde labora: Hospital II-1 Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 5 años.

	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación.	X								
0	Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa.	X								
1	Tienen en cuenta lo que es bueno para el servicio de emergencia, por encima de las ambiciones o necesidades personales.	X								
2	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus jefes.	X								
3	Toma decisiones que conllevan gran dificultad en el servicio de emergencia.	X								
4	Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos.	X								
5	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal.	X								
6	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer.	X								
◦	Dimensión 3 actitudes socioafectivas	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Comunica su misión de forma permanente en el servicio de emergencia.	X								
8	Promueve la buena comunicación con los colegas del profesional de enfermería.	X								

2	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios	X								
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación con el constructo.

³**Contexto:** Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴**Dominio del constructo:** el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 1. RELACIONES INTERPERSONALES

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable

después de corregir []

No aplicable

[] Apellidos y nombres del juez validador: Ayda Regalado Rojas

DNI: 01044997

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y desastres

02 de agosto del 2023



CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

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

	DIMENSIONES	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
o	Dimensión 1 Calidad laboral									
								X		
	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia.							X		
	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo.							X		
	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería.							X		
	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor.							X		

8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional.							X		
9	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.							X		
0	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias							X		
1	Considera que el hospital de Rioja propicia el liderazgo en equipo.							X		
2	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia.							X		

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación con el constructo.

³**Contexto:** Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴**Dominio del constructo:** el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable

después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Ayda Regalado

Rojas.

DNI:01044990

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y desastres

02 de agosto del 2023



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 04 de agosto del 2023

Nombres y Apellidos de Juez: Janina Acosta

Torres Institución donde labora: Hospital II-1 Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 18 años.

9	Participa en la planificación de las actividades profesionales de enfermería.	X								
0	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital.	X								
1	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en el servicio de emergencia.	X								
2	Se siente motivado a participar en las actividades del servicio de emergencia.	X								
3	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia.	X								
4	Genera espacios de diálogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia.	X								
o	Dimensión 4 Resolución de conflictos	SI	NO	I	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mantiene comunicación con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia.	X								
6	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia.	X								
7	Respeto las funciones del profesional de enfermería.	X								
8	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia.	X								
9	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								
0	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios.	X								
1	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								

2	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios	X									
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

2Coherencia: El ítem tiene relación con el constructo.

3Contexto: Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

4Dominio del constructo: el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 1. RELACIONES INTERPERSONALES

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable

después de corregir []

No aplicable

[] Apellidos y nombres del juez validador: Janina Acosta Torres

DNI: 25838351

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y desastres

04 de agosto del 2023


Lic. Janina Acosta Torres
ESP EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP-41703 RNE 029119

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

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

	DIMENSIONES	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		observaciones
		SI	O	SI	O	SI	O	SI	NO	
o	Dimensión 1 Calidad laboral									
								X		
	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia.							X		
	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo.							X		
	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería.							X		
	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor.							X		

8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional.							X		
9	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.							X		
0	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias							X		
1	Considera que el hospital de Rioja propicia el liderazgo en equipo.							X		
2	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia.							X		

1Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

2Coherencia: El ítem tiene relación con el constructo.

3Contexto: Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

4Dominio del constructo: el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... **Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [X]

Aplicable

después de corregir []

No aplicable

[] Apellidos y nombres del juez validador: Janina Acosta Torres

DNI: 25838351

**Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y
desastres**

04 de agosto del 2023


Lic. Janina Acosta Torres
ESP EMERGENCIAS Y DESASTRES
CEP 41783 RNE 029119

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez Nº: 4

Fecha actual: 03 de agosto del 2023

Nombres y Apellidos de Juez: Karina del Rosario Cobos

Schrader Institución donde labora: Hospital II-1 Rioja

Años de experiencia profesional o científica: 12 años.

9	Participa en la planificación de las actividades profesionales de enfermería.	X								
0	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital.	X								
1	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en el servicio de emergencia.	X								
2	Se siente motivado a participar en las actividades del servicio de emergencia.	X								
3	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia.	X								
4	Genera espacios de diálogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia.	X								
o	Dimensión 4 Resolución de conflictos	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mantiene comunicación con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia.	X								
6	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia.	X								
7	Respeto las funciones del profesional de enfermería.	X								
8	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia.	X								
9	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								
0	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios.	X								
1	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								

2	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios		X																	
---	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

2Coherencia: El ítem tiene relación con el constructo.

3Contexto: Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

4Dominio del constructo: el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 1. RELACIONES INTERPERSONALES

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []
corregir [] No aplicable []

Aplicable después de

Apellidos y nombres del juez validador: Karina del Rosario Cobos

Schrader

DNI: 4187740

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y desastres

03 de agosto del 2023



Mg. Karina R. Cobos Schrader
CEP. 43931 - Reg. 1801

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

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

	DIMENSIONES	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
o	Dimensión 1 Calidad laboral									
								X		
	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia.							X		
	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo.							X		
	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería.							X		
	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor.							X		

8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional.							X		
9	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.							X		
0	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias							X		
1	Considera que el hospital de Rioja propicia el liderazgo en equipo.							X		
2	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia.							X		

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación con el constructo.

³**Contexto:** Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴**Dominio del constructo:** el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (x)

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable

después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Karina del Rosario

Cobos Schrader DNI: 41877400

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y desastres

07 de agosto del 2023



Mg. Karina R. Cobos Schrader
CEP. 43931 - Reg. 1801

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 5

Fecha actual: 06 de agosto del 2023

Nombres y Apellidos de Juez: Javes Bustamante

Villavicencio Institución donde labora: Hospital II-2 Moyobamba

Años de experiencia profesional o científica: 5 años.

9	Participa en la planificación de las actividades profesionales de enfermería.	X								
0	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital.	X								
1	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en el servicio de emergencia.	X								
2	Se siente motivado a participar en las actividades del servicio de emergencia.	X								
3	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia.	X								
4	Genera espacios de diálogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia.	X								
o	Dimensión 4 Resolución de conflictos	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
5	Mantiene comunicación con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia.	X								
6	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia.	X								
7	Respeto las funciones del profesional de enfermería.	X								
8	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia.	X								
9	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								
0	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios.	X								
1	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	X								

2	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios	X								
---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

1Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

2Coherencia: El ítem tiene relación con el constructo.

3Contexto: Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

4Dominio del constructo: el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

CUESTIONARIO 1. RELACIONES INTERPERSONALES

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
---	--------------------------	------------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

..... **Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [X]
corregir [] **No aplicable []**

Aplicable después de

Apellidos y nombres del juez validador: Javes Bustamante Villavicencio

DNI:

Especialidad del validador (a): Especialista en emergencias y desastres

07 de agosto del 2023

CUESTIONARIO 2. RENDIMIENTO LABORAL

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

	DIMENSIONES	Claridad ¹		Congruencia ²		Contexto ³		Dominio del constructo ⁴		observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
o	Dimensión 1 Calidad laboral									
								X		
	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia.							X		
	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo.							X		
	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería.							X		
	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor.							X		

8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional.								X	
9	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.								X	
0	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias								X	
1	Considera que el hospital de Rioja propicia el liderazgo en equipo.								X	
									X	

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación con el constructo.

³**Contexto:** Las palabras utilizadas en el ítem son usuales en nuestro contexto.

⁴**Dominio del constructo:** el ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo(dimensiones)

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL
INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ**

Leer detenidamente los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

..... Sugerencias:

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

.....

Sugerencias:

.....

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 1

Análisis de confiabilidad de la variable relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

		N	
		Válido	200,0
casos		0	00,0
		Excluido ^a	0
		Total	200,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Confiabilidad del número de preguntas.

Estadísticas de fiabilidad

Alf	
a de	N de elementos

Cronbach	
,952	32

Tabla 3

Análisis de confiabilidad de la variable rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	
	Válido	200,0
	Excluido ^a	0,0
	Total	200,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de la variable rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

	Alf	
a de		N de
nbach	Cro	elementos
	,948	22

Pruebas de normalidad

Shapiro-Wilk

	Estadístico	l	sig.
SUM_RELI			,
NTER	923	0	033
-			2
<u>SUM_RENLAB</u>	<u>8</u>	<u>0</u>	<u>024</u>

Apéndice D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II-1Rioja.

Propósito y procedimientos

Mediante el actual escrito, manifiesto mi voluntad de participar en el proyecto de investigación que lleva por título: “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II-1Rioja.”. Este proyecto será realizado por la Lic. Karen Paola Pérez Tuesta y la Lic. Miriam Janet Briones Zambrano, bajo la tutela del comité de ética de la Universidad Peruana Unión.

Riesgos del estudio

Se me ha informado que no hay ningún riesgo de índole psicológico, biológico, físico y químico, con respecto a esta investigación. Mas como se ha de conseguir alguna información de tipo personal, se encuentra la posibilidad de que mi identidad pueda ser descubierta a raíz de la información que se obtenga de la entrevista. Pero, se tomarán las medidas de precaución como la referencia por números para que dicha posibilidad sea mínima.

Beneficios del estudio

Con los resultados se tomarán acciones para mejorar en la atención de calidad de parte del profesional de enfermería. No habrá beneficio monetario por participar en el estudio.

Participación voluntaria

Habiendo sido informada que mi intervención en la investigación es totalmente voluntaria y que tengo el derecho de cesar mi permiso en cualquier

instante antes que el 83 informe esté finalizado, sin que medie algún tipo de sanción. Y también aplica por mi negativa inicial a la colaboración en el presente proyecto.

Preguntas e información

Se me ha hecho de conocimiento que, de tener cualquier consulta sobre mi consentimiento o acerca del estudio, puedo comunicarme con:

Nombre del Asesor:

Nombre del investigador:

Dirección:

Dirección:

Institución:

Institución:

Teléfono:

Teléfono:

Habiendo leído y he sido informada de manera verbal las justificaciones orales del investigador. Mis interrogaciones referentes a la investigación han sido entendidas complacidamente. Doy mi consentimiento para mi participación voluntaria en el estudio y firmo a continuación.

Firma del participante y fecha

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1Rioja

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: cuantitativo
¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del	Relaciones Interpersonales	<p>Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1Rioja.</p> <p>Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1Rioja.</p>	<p>Diseño: no correlaciona</p> <p>Tipo: Correlacion</p> <p>Corte: transversal</p>

Hospital II-1Rioja?	Hospital II-1 Rioja.			<p>Población: Personal de enfermería de área de emergencia del Hospital II-1Rioja.</p> <p>Muestra: 53 enfermeros del Hospital</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	
1. ¿Qué relación existe entre el ambiente de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de	1. Determinar la relación entre el ambiente de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de		<p>Ha: Existe relación entre el manejo de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>Ho: No existe relación entre el manejo de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital</p>	

<p>Emergencia del Hospital II-1 Rioja?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el manejo de comunicación y el rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre las actitudes socioafectivas</p>	<p>Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>2. Determinar la relación entre el manejo de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>3. Determinarla relación entre las actitudes socioafectivas y</p>	<p>Rendimiento Laboral</p>	<p>II-1 Rioja.</p> <p>Ha: Existe relación entre el ambiente de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>Ho: No existe relación entre el ambiente de comunicación y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>Ha. Existe relación entre las actitudes socioafectivas y el rendimiento laboral en profesionales</p>	<p>II-1 Rioja</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
--	--	-----------------------------------	--	---

y el	el			
------	----	--	--	--

<p>rendimiento</p> <p>laboral en</p> <p>profesionales de</p> <p>enfermería del</p> <p>Servicio de</p> <p>Emergencia del</p> <p>Hospital II-1</p> <p>Rioja?</p> <p>4. ¿Qué relación</p> <p>existe entre la</p> <p>resolución de</p> <p>problemas y el</p> <p>rendimiento</p> <p>laboral en</p> <p>profesionales de</p>	<p>rendimiento</p> <p>laboral en</p> <p>profesionales de</p> <p>enfermería del</p> <p>Servicio de</p> <p>Emergencia del</p> <p>Hospital II-1 Rioja.</p> <p>4. Determinar la</p> <p>relación entre la</p> <p>resolución de</p> <p>problemas y el</p> <p>rendimiento</p> <p>laboral en</p> <p>profesionales de</p> <p>enfermería del</p>		<p>de enfermería del Servicio de</p> <p>Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>Ho. No existe relación entre las</p> <p>actitudes socioafectivas y el rendimiento</p> <p>laboral en profesionales de enfermería</p> <p>del Servicio de Emergencia del Hospital</p> <p>II-1 Rioja.</p> <p>Ha: Existe relación entre la</p> <p>resolución de problemas y el rendimiento</p> <p>laboral en profesionales de enfermería</p> <p>del Servicio de Emergencia del Hospital</p> <p>II- 1 Rioja.</p> <p>Ho: No existe relación entre la</p> <p>resolución de problemas y el rendimiento</p> <p>laboral en profesionales de enfermería</p>	
---	--	--	---	--

<p>enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1</p>	<p>Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>5. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p>		<p>del Servicio de Emergencia del Hospital II- 1 Rioja.</p> <p>Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p> <p>Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II-1 Rioja.</p>	
--	--	--	--	--

Rioja?

--	--	--	--	--

