

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Relaciones interpersonales y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Público de Yurimaguas,

Loreto, 2025

Trabajo académico para obtener el título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería:

Emergencias y Desastres

Autores:

Cynthia Iris Alvan Lozano

Jorddy Giancarlos Bustos López

Asesora:

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

Lima, abril de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Dra. Mónica Elisa Meneses la Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Segunda Especialidad en Enfermería en Emergencias y Desastres, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Público de Yurimaguas, Loreto 2025” de los autores Licenciados en Enfermería Cynthia Iris Alvan Lozano y Jorddy Giancarlos Bustos López tiene un índice de similitud de 17 % 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 10 días del mes de abril del año 2025.



Dra. Mónica Meneses La Riva

**Relaciones interpersonales y rendimiento laboral de los
profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital
Público de Yurimaguas, Loreto 2025**

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional
de Enfermería: Emergencias y Desastres



Mg. Jéssica Esther Ilasaca Ortega
Dictaminador

Lima, 10 de Abril de 2025

Índice

Capítulo I Planteamiento del problema.....	8
Identificación del problema.....	8
Formulación del Problema	10
Problema general.	10
Problemas específicos.....	10
Objetivos de la Investigación	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.	11
Justificación.....	12
Justificación teórica.	12
Justificación metodológica.	12
Justificación práctica y social.	12
Presuposición filosófica.....	13
Capítulo II Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	14
Antecedentes de la investigación.....	14
Marco conceptual	18
Bases teóricas	24
Definición de términos	25
Capítulo III Metodología	26
Descripción del lugar de ejecución.....	26
Población y muestra	27
Población	27

Muestra.....	27
Criterios de inclusión y exclusión.....	27
Tipo y diseño de investigación.....	27
Formulación de hipótesis.....	28
Identificación de variables.....	28
Operacionalización de variables.....	29
Técnica e instrumento de recolección de datos.....	30
Cuestionario.....	30
Proceso de recolección de datos.....	32
Procesamiento y análisis de datos.....	32
Consideraciones éticas.....	33
Capítulo IV Administración del proyecto de investigación.....	34
Cronograma de ejecución.....	34
Presupuesto.....	35
Referencias.....	36
Apéndices.....	42

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos.....	43
Apéndice B: Validez de los instrumentos	49
Apéndice C: Confiabilidad de los Instrumentos	54
Apéndice D: Consentimiento Informado	57
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	58

Resumen

En el área de emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto, tanto las relaciones interpersonales como el rendimiento laboral de los enfermeros desempeñan un papel crucial en la calidad y seguridad de la atención brindada. Por ello, se presenta un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los enfermeros que laboran en dicho servicio, 2025. La investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y de tipo correlacional. Se trabajará con la totalidad de los 30 licenciados en enfermería asignados al servicio de emergencia. A los participantes se les aplicará un cuestionario estructurado basado en la escala de actitudes sobre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, el cual evalúa diversas dimensiones: manejo de la comunicación, ambiente de colaboración, actitudes socioafectivas y resolución de conflictos, para la variable de relaciones interpersonales; y calidad, trabajo en equipo, eficacia y eficiencia laboral, para la variable de rendimiento laboral. Durante el proceso de investigación se garantizarán todos los aspectos éticos, incluyendo la confidencialidad y el consentimiento informado.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, rendimiento laboral, enfermería, emergencia.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

Aunque se ha demostrado que las prácticas laborales de alto rendimiento aumentan el desempeño organizacional y mejoran las actitudes de los empleados, aún no está claro cómo impactan las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Mientras que algunos sostienen que los conducen a mejores relaciones interpersonales, otros temen que puedan aumentar la competencia y los comportamientos inciviles y abusivos; en ese sentido, las relaciones interpersonales de naturaleza, tanto biológica como técnica, psicológica, social y espiritual, que ejerce el personal de enfermería con los pacientes y su equipo de trabajo es determinante para el éxito o fracaso del desempeño laboral de la fuerza de trabajo en el área de enfermería (Salin et al., 2022).

Asimismo, las habilidades de trabajo en equipo son esenciales para mejorar la seguridad del paciente y evitar errores durante la atención, así en actualidad los profesionales sanitarios trabajan en equipos multidisciplinarios donde se fomenta una cultura de seguridad donde debe primar una comunicación clara entre los miembros del equipo, la conciencia de sus respectivos roles o funciones y profundizar el trabajo en conjunto respetando y confiando en el juicio y el criterio (Broch y Castellanos-Ortega, 2025). La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda desarrollar estas habilidades a partir de los estudios universitarios a través de la educación interprofesional (González-Pascual et al., 2021).

Por otro lado, el rendimiento laboral es un concepto multidimensional que engloba la eficiencia, la eficacia y la calidad con que un profesional desempeña sus funciones; por lo que, se define como la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de las responsabilidades laborales, lo cual se refleja en el logro de objetivos organizacionales y en la

satisfacción de los usuarios del servicio; en consecuencia, el rendimiento laboral no se mide únicamente a través de la productividad o el cumplimiento de tareas, sino también mediante la calidad de la atención brindada, la seguridad del paciente y la capacidad para responder de manera efectiva a situaciones críticas (Comezaquira-Reay et al., 2021).

Bajo ese contexto, estudios realizados en Europa evidencian la coexistencia de relaciones interpersonales positivas y negativas entre los enfermeros. Por ejemplo, en un estudio llevado a cabo en España se constató que, aunque los profesionales reconocen la importancia del trabajo en equipo y la contribución única de cada miembro, también enfrentan múltiples dificultades en la práctica diaria, entre estas se destacan el individualismo, la alta rotación de personal, la falta de autonomía, las relaciones jerárquicas verticales, la insuficiencia de tiempo para reuniones y la carencia de líderes capaces de fomentar la cohesión del grupo, aspectos que repercuten de manera negativa en el rendimiento laboral (Luengo-Martínez et al., 2021).

En el ámbito latinoamericano, se observa una tendencia similar de relaciones interpersonales desfavorables en el sector de enfermería las cuales impactan directamente en el rendimiento laboral, tal como se demuestra un estudio realizado en países como Argentina, Colombia, México, Ecuador y Panamá donde predomina el estrés laboral (84,3%), bajo este escenario genera un clima laboral tenso, marcado por discrepancias, negatividad y falta de motivación, lo que afecta la productividad del servicio y contribuyen a un deterioro del rendimiento laboral, aumentando niveles de estrés, depresión y ausentismo, y reduciendo la calidad de vida en el entorno laboral (Tiga-Loza et al., 2024).

En Perú, la situación se agrava por la escasa remuneración y las condiciones laborales inseguras a las que se enfrenta el personal de enfermería, estos factores provocan desmotivación, dificultan la fluidez en los canales de comunicación y propician relaciones laborales deficientes tanto entre compañeros como con los usuarios, repercutiendo negativamente en el desempeño

profesional (Torres et al., 2021). Un estudio realizado en Pucallpa confirma que el 86.3% de los participantes evidenciaron relaciones interpersonales de carácter medianamente favorable; de este grupo, el 48.4% alcanzó un desempeño laboral de nivel medio (Limaquispe y Espiritu, 2025).

Por lo tanto, tal como se ha podido evidenciar en estudios previos, esto no es nuevo en los servicios de emergencia de los establecimientos de salud y el hospital Santa Gema de Yurimaguas no es ajeno a ello, puesto que se evidencia un desconocimiento en relación con el rol de cada uno, poca empatía por el trabajo en equipo y una poca de aceptación de los miembros del equipo de trabajo; además de los conflictos relacionados con la incompatibilidad de objetivos, la rivalidad y la competencia por obtener mejores puestos laborales, genera un ambiente hostil para que repercute directamente en el rendimiento laboral de los licenciados de enfermería y de todo el servicio en general.

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2025?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión manejo de la comunicación de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025?

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión ambiente de colaboración de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto 2025?

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión actitud socioafectiva de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2025?

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la dimensión resolución de conflicto de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2025?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2025.

Objetivos Específicos.

Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión manejo de la comunicación y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2025.

Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión ambiente de colaboración y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto 2025.

Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión actitud socioafectiva y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2025.

Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión resolución de conflicto y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, Loreto, 2025.

Justificación

Justificación teórica.

Este estudio se fundamenta teóricamente en la necesidad de identificar los factores que influyen en la calidad del entorno laboral de los profesionales de enfermería; estos resultados propondrán un marco teórico capaz de determinar los principales factores que afectan las relaciones interpersonales de los licenciados en enfermería, dado que afecta directa o indirectamente el rendimiento laboral que ofrezcan durante su jornada laboral.

Justificación metodológica.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación ofrece la posibilidad de aplicar herramientas adaptadas a una muestra específica, lo que favorece la precisión en la recolección y análisis de datos. Asimismo, proporciona una guía útil para futuros estudios similares, sirviendo como referencia metodológica

Justificación práctica y social.

En términos prácticos, los resultados permitirán que el personal de enfermería del servicio de emergencia reflexione sobre su desempeño y pueda identificar áreas de mejora en su interacción interpersonal, rediseñando sus actividades para evitar llegar a los factores causen efectos negativos en los trabajadores que por consiguiente se vea reflejado en una buena atención del usuario.

Presuposición filosófica

El estudio se sustentará con la base filosófica bíblica. El segundo grande mandamiento es “Amarás a tu prójimo como a ti mismo” (Mateo 22:39). Jesús incluso enseñó: “Amad a vuestros enemigos” (Mateo 5:44). También por esto, mis amados hermanos, todo hombre sea pronto para oír, tardo para a hablar, porque la ira del hombre no produce la justicia de Dios (Santiago 1:19).

Jesús, dejó estas enseñanzas que trascienden la cercanía física o similitud entre personas, e invitan a cultivar una actitud de respeto y amor incluso hacia aquellos que son distintos o con quienes tenemos desacuerdos, mostrando que el trato hacia los demás debe estar guiado por la empatía, el servicio y la compasión sin prejuicios.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Widjaja et al. (2023), en Indonesia, realizaron un estudio con el objetivo de investigar las diferencias en el estrés laboral diario y el desempeño laboral entre los encuestados que trabajan desde casa (WFH), en la oficina (WFO) o en un modelo híbrido programado durante la pandemia COVID-19. Participaron 400 encuestados de diversas regiones de Indonesia en un estudio transversal que empleó un muestreo no probabilístico y utilizó cuestionarios estructurados, incluyendo uno de acuerdo a la ubicación del encuestado, una escala de desempeño laboral y otra de estrés laboral diario. Tras el análisis con prueba de Chi-Cuadrado, se encontró que, independientemente del nivel de estrés o de la modalidad de trabajo, los participantes mantenían un desempeño aceptable, lo que permitió concluir que el tipo de entorno no afecta de forma significativa al rendimiento si se cuenta con estrategias personales adecuadas.

Asimismo, Comezaquira-Reay et al. (2021), en Venezuela, elaboraron un estudio con el objetivo de describir el nivel de carga laboral y los obstáculos de rendimiento que afectan al personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos. Se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal en la unidad de cuidados intensivos, con una muestra de 36 enfermeros a quienes se aplicaron instrumentos como la NASA-TLX para evaluar carga laboral y el cuestionario de obstáculos en el rendimiento. Los resultados mostraron que el 50% de los participantes eran especialistas, el 77,76% y los cuidados de la vía aérea artificial (mediana NASA-TLX = 1105) y la administración de medicamentos (mediana NASA-TLX = 1055) se hallaron como los procedimientos de mayor carga laboral. Además, gran parte de obstáculos encontrados correspondieron a la categoría de tecnología, y se encontró que la carga laboral en la

tarea de administración de medicamentos estuvo asociada con usar equipos en malas condiciones ($p = 0,031$) y con la inadecuada ubicación de estos ($p = 0,048$). En la conclusión muestran que, el personal de enfermería en ese servicio enfrenta una alta carga laboral, la cual se ve influenciada significativamente por diversos obstáculos de rendimiento laboral.

También, Álvarez (2022), en Argentina, realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el entorno de práctica de enfermería y el desempeño laboral. Se diseñó un estudio observacional, transversal retrospectivo, en el que se incluyeron 53 profesionales de enfermería de un establecimiento de salud en Buenos Aires, donde se obtuvo información mediante encuestas. Los resultados demostraron que existe una correlación estadísticamente significativa entre la capacidad, liderazgo y apoyo brindado por los enfermeros. En contraste, no se hallaron correlaciones significativas entre la participación activa con asuntos internos, el fundamento enfermero de la calidad de los cuidados y la adecuación de los recursos humanos, ni las relaciones médicos - enfermero. En conclusión, se evidenció que, aunque las percepciones del personal de enfermería sobre su entorno de práctica eran mayormente favorables, salvo en lo que respecta a la adecuación del personal y los recursos, por tanto, el respaldo institucional es determinante en la percepción de desempeño laboral.

También, Salin et al. (2022), en Finlandia, diseñaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre prácticas laborales de alto desempeño y relaciones interpersonales, fue un estudio de tipos básico, con diseño no experimental, correlación descriptiva, métodos de investigación cuantitativos; además, se tuvo una muestra 400 profesionales de emergencia. Se obtuvieron como resultados que las prácticas laborales de alto rendimiento pueden generar más competencia y, por tanto, más mala educación; en consecuencia, la importancia de estudiar la interacción entre las prácticas de recursos humanos y la gestión al intentar comprender los resultados de los empleados, por lo que se concluyó que invertir en prácticas laborales de alto

rendimiento puede reducir la incivildad y, por lo tanto, mejorar el bienestar de las relaciones interpersonales.

Finalmente, Ramírez y Soto (2021), en Colombia, realizaron una tesis con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas del instrumento “Valoración de Relaciones Interpersonales Enfermera-Familia en Unidad de Cuidados Intensivos (VEIEF-UCI)”. La metodología aplicada fue exploratoria, y cuantitativo, la muestra incluyó a 430 familiares de pacientes adultos internados en las unidades de cuidados intensivos de dos hospitales universitarios a quienes se les aplicó un cuestionario y entrevistas semiestructuradas. Los resultados obtenidos confirman que el instrumento cuenta con propiedades psicométricas sólidas, permitiendo valorar con precisión cómo la interacción interpersonal incide en el rendimiento del personal de salud en contextos críticos; Por lo tanto, se concluye que aplicar los instrumentos descritos genera una adecuada valoración de las relaciones interpersonales lo que a su vez coloca en evidencia el grado de impacto en el rendimiento laboral del profesional.

Antecedentes nacionales

Asimismo, Aguilar y Huamaní (2021), en Lima, diseñaron un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los enfermeros, fue un estudio de tipo básico, diseño no experimental, correlación descriptiva, cuantitativo en la cual participaron 60 enfermeros; los resultados más resaltantes demostraron que 61.7% de los participantes presentaban relaciones interpersonales malas, el 23.3% relaciones regulares y solo el 15% relaciones buenas. En cuanto al rendimiento laboral, el 73.3% mostró un nivel adecuado, mientras que el 26.7% fue calificado como inadecuado; por lo que, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Además, Otero (2021), en Pimentel, diseñó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en profesionales de enfermería, fue una investigación de tipo básica, diseño no experimental, correlación descriptiva, cuantitativa y una muestra de 50 enfermeras; los resultados demostraron que existe una correlación entre la variable “impacto de las relaciones interpersonales” y la variable “desempeño laboral”, debido a que el valor del Sig. (bilateral) es de $<,001$, encontrándose muy por debajo del 0.01 requerido; asimismo, para la variable “relaciones interpersonales” se ha demostrado la existencia de indicadores de las relaciones interpersonales como son la inclusión, el control y el afecto. El autor concluyó que la variable “desempeño laboral se aprecia la existencia de indicadores como son: las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la organización; se exceptúa el primer indicador calidad de trabajo dado a su valor porcentual del 30% con el ítem casi nunca; pudiendo afirmar que existe cierto nivel de calidad de trabajo”.

Del mismo modo, Pérez (2020) en Chiclayo, realizó una tesis con el objetivo de “determinar las relaciones interpersonales y la importancia del uso de habilidades comunicativas entre los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Docente Las Mercedes, Chiclayo”. Se trató de un estudio cuantitativo, no experimental correlacional, utilizando dos instrumentos que fueron respondidos por la muestra, la cual fue de 40 profesionales de enfermería. Los resultados revelaron que el 60% del personal se relaciona casi siempre entre sí, aunque en ocasiones utiliza sus habilidades comunicativas; un 10% indicó que siempre se relaciona, pese a que solo en determinadas situaciones usa estas habilidades; el 5% manifestó que se relaciona empleando sus habilidades comunicativas. Concluyendo que tanto las relaciones interpersonales como el adecuado uso de las habilidades comunicativas son fundamentales cuando se trabaja de forma conjunta, ya que la experiencia laboral favorece el

desarrollo de competencias, destrezas y autoconfianza, elementos esenciales para brindar una atención de calidad.

También, Castillo (2020), en Lima, con el objetivo de conocer las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de centro quirúrgico de un hospital público de Lima realizó un estudio, en el cual, adoptó un diseño cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional. Se emplearon encuestas en 80 trabajadores del área de centro quirúrgico. Los resultados evidenciaron que “a mayor nivel de relaciones interpersonales, mayor es la satisfacción laboral”. Asimismo, “entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral existe una correlación positiva y altamente significativa”. Por último, entre la comunicación y la satisfacción laboral hubo una correlación positiva moderada y altamente significativa. En conclusión, “a mayor nivel de comunicación, mayor es la satisfacción laboral”.

Del mismo modo, Zeballos y Velazco (2023), en Arequipa, desarrollaron un estudio con el objetivo de determinar el vínculo entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Goyeneche. La investigación fue de tipo cuantitativa, diseño descriptivo correlacional y de corte transversal, con una muestra censal de 30 enfermeras. Se aplicaron cuestionarios validados para ambas variables, encontrándose que el 93.3% de las participantes presentaron un nivel alto tanto en relaciones interpersonales como en desempeño laboral. La prueba de chi-cuadrado arrojó una significancia estadística ($p < 0.05$), confirmando la hipótesis de relación entre ambas variables. Las autoras concluyeron que un buen clima interpersonal influye de manera significativa en el rendimiento del personal de enfermería en contextos críticos como el de cuidados intensivos

Marco conceptual

Variable 1: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales en el personal de enfermería se refieren a las interacciones, vínculos y procesos comunicativos que se establecen tanto entre los propios enfermeros como entre ellos y otros miembros del equipo de salud, incluyendo médicos, técnicos y personal administrativo, así como con pacientes y sus familiares. Estas relaciones se fundamentan en la comunicación efectiva, el respeto, la empatía y la colaboración, aspectos esenciales para el trabajo en conjunto y tomar decisiones acertadas en entornos de alta demanda. Un entorno en el que se fomentan buenas relaciones interpersonales contribuye a mejorar la coordinación de los cuidados, reducir conflictos, aumentar la satisfacción laboral y, en última instancia, elevar la calidad de la atención brindada (Díaz-Rodríguez et al., 2020).

Además, en el sector salud la profesión de enfermería tiene como esencia el cuidado de otros seres humanos; por lo que, constantemente los enfermeros interactúan con otras personas que necesiten ser cuidadas; sin embargo, los propios enfermeros requieren de cuidado, ya sea físico, psicológico, emocional o espiritual, que puede ser brindado por otro profesional con el que labore (Ramón y Guevara, 2023).

Dimensiones

Manejo de la comunicación

Los profesionales de enfermería deben mantener una fluidez y coherencia en sus interacciones, lo que implica iniciar, desarrollar y concluir conversaciones de forma natural y ordenada; por tanto, esta capacidad permite que la transmisión de información se realice sin interrupciones, asegurando que cada mensaje se entienda correctamente y se aborden oportunamente las necesidades en el servicio que se está prestando la atención a los familiares o pacientes (Julca-Chilcon et al., 2022).

De igual manera, es esencial que los enfermeros expresen sus opiniones y emociones de forma asertiva y creativa. Esta habilidad les permite defender sus derechos y compartir ideas

innovadoras que enriquecen el trabajo colaborativo, contribuyendo a un ambiente laboral en el que se valora la comunicación espontánea y constructiva (Espinoza-Caifil et al., 2021).

Ambiente de colaboración

Aquí el personal de enfermería debe orientarse hacia el trabajo en equipo y el bien común, priorizando siempre los objetivos del servicio y las necesidades de los pacientes sobre los intereses individuales. Esta actitud de cooperación y solidaridad es fundamental para generar un clima laboral en el que cada integrante se siente comprometido y parte activa del proceso, fortaleciendo la eficiencia del equipo (Paravic et al., 2021).

Asimismo, es crucial que los enfermeros desarrollen habilidades para negociar y tomar decisiones de manera colaborativa teniendo la capacidad para evaluar riesgos, discutir alternativas y alcanzar consensos en situaciones complejas permite resolver problemas de forma conjunta, lo que resulta en una gestión más efectiva y en la consolidación de un entorno de trabajo armónico (Abarca et al., 2020).

Actitudes socioafectivas

Es el conjunto de acciones resultantes de los contactos entre personas y grupos; es decir, como una manera concreta de percibir algo u opinar sobre ello, un esquema de reacción afectiva o modo de reaccionar frente al mismo y a un patrón de conducta movilizable por dicho estímulo (Davis-Toledo et al., 2020).

Asimismo, el compromiso y la motivación emocional son pilares en las actitudes socioafectivas de los profesionales de enfermería. Mantener una dedicación constante a la misión del servicio y demostrar resiliencia ante los desafíos diarios son aspectos que generan un ambiente de optimismo y fortalecen el vínculo entre el personal y los pacientes (Mera et al., 2022).

Resolución de conflicto

En el manejo de conflictos, los enfermeros deben ser capaces de abordar las situaciones complejas de manera asertiva, enfrentando los problemas de forma directa y sin recurrir a confrontaciones innecesarias. Esta capacidad para gestionar desacuerdos es vital para mantener la armonía en el entorno laboral y garantizar que se continúe ofreciendo un servicio de alta calidad (Mora et al., 2021).

“El logro del objetivo de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral se da a través del buen trato, amigabilidad y cortesía, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, mayor satisfacción de los individuos y grupos” (Aguilar y Huamaní, 2021). En la interacción de los enfermeros está condicionado el trata hacia los demás, está ligada con el afecto y cariño; las palabras amables producen en los enfermeros una sensación agradable, calman, aquietan y consuelan a quien las oye; la cortesía son las pruebas de atención o respeto de una persona a otra y sus factores son la justicia, la modestia y el tratar igual a todos; los buenos modales se demuestran con el comportamiento según las costumbres o normas sociales vigentes (Aguilar y Huamaní, 2021).

Variable 2: Rendimiento laboral

Este término engloba la eficiencia, la eficacia y la calidad con que un profesional desempeña sus funciones; por lo que, se define como la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de las responsabilidades laborales, lo cual se refleja en el logro de objetivos organizacionales y en la satisfacción de los usuarios del servicio; en consecuencia, el rendimiento laboral no se mide únicamente a través de la productividad o el cumplimiento de

tareas, sino también mediante la calidad de la atención brindada (Comezaquira-Reay et al., 2021).

El rendimiento laboral en los enfermeros es un concepto que pone en evidencia el trabajo sustancial de estos profesionales para con la salud de los pacientes y se ve reflejado en distintos grupos: bachilleres, técnicos y licenciados. Siendo el desempeño del profesional en enfermería visto como el trabajo que realiza en relación con el nivel jerárquico, que éste asume al permanecer en un área de especialización o servicio asistencial designado por el departamento de enfermería (Aguilar y Huamaní, 2021).

Dimensiones

Calidad laboral

En esta dimensión, se pone énfasis en la responsabilidad y el compromiso que los enfermeros asumen en el servicio de emergencia, así como en la respuesta adecuada que brindan al acatar las indicaciones de sus superiores. El cumplimiento de las labores asignadas y el sentido de apoyo mutuo generan un entorno donde cada integrante se siente respaldado, lo que contribuye a un desempeño armónico en beneficio de la atención brindada a los pacientes (Cerde-Sanchez et al., 2023).

Además, la posibilidad de fortalecer el trabajo en conjunto y propiciar un clima de armonía en el área de emergencia favorece el rendimiento laboral y promueve la sinergia entre los miembros del personal. Al mantener una comunicación abierta y enfocada en las metas comunes, se consolida la calidad laboral, reflejándose en la confianza que el equipo de enfermería proyecta y en la eficiencia de los cuidados otorgados (Peña-Alfaro y Arango-Bayer, 2022).

Trabajo en equipo

Está estrechamente asociado con mayor satisfacción laboral; es decir, los enfermeros que están más satisfechos con su trabajo brindan una mejor atención, su objetivo es brindar la mejor experiencia de atención al paciente en un entorno laboral positivo; es decir, requiere una buena comunicación y una estrategia de cuidado colaborativa, el grupo de trabajo de salud quieren sentir que se valoran sus ideas y habilidades (Paravic et al., 2021).

El trabajo en conjunto es fundamental para la búsqueda de soluciones y el mejoramiento de la labor de enfermería en el servicio de emergencia. La participación proactiva de los profesionales y la comunicación permanente permiten identificar necesidades y oportunidades de mejora, logrando así un clima laboral positivo donde cada integrante puede aportar sus conocimientos y habilidades de manera eficaz (Hernández, 2021).

Eficiencia laboral

La eficiencia laboral en enfermería se manifiesta cuando el personal asume los desafíos de su práctica cotidiana como oportunidades de crecimiento y aprendizaje. Trabajar en un tiempo oportuno y manejar una jornada laboral apropiada para las necesidades del servicio de emergencia garantiza que los pacientes reciban cuidados de manera ágil y efectiva, contribuyendo a la satisfacción tanto de los usuarios como del propio equipo de salud (Lira, 2022).

Además, consiste en que los enfermeros logren adquirir o alcanzar sus metas personales o grupales en el ámbito laboral, teniendo con ello los resultados esperados para mejorar su rendimiento laboral, mejorando con ello sus habilidades sociales, llenando por completo sus expectativas dentro de sus actividades diarias para cumplir con un cuidado holístico e integral (Arimon-Pagés et al., 2023).

Eficacia laboral

La eficacia en el desempeño de los enfermeros se refleja con la confianza que estos inspiran en los pacientes, gracias a la experiencia acumulada y la capacidad para enfrentar los retos propios del entorno de emergencia. Cuando los enfermeros se desenvuelven sin mayores dificultades, se favorece la continuidad de los cuidados y se optimiza la calidad de la atención brindada (Quiroga-Garza et al., 2022).

La enfermería está inmersa en grandes cambios, para estar a la vanguardia de estándares internacionales de los cuidados, teniendo un rendimiento positivo, mediante la asistencia a capacitaciones, acrecentando sus habilidades cognitivas para la resolución de problemas, reconociendo sus errores, generando iniciativa y competencias laborales (Díaz-Rodríguez et al., 2020).

Bases teóricas

El modelo de sistemas de Betty Neuman se considera actualmente uno de los recursos teóricos más relevantes en el cuidado profesional de la salud. Esta teoría permite comprender al ser humano como un sistema abierto que interactúa de manera constante con su entorno, el cual puede ejercer efectos positivos o negativos sobre su bienestar. El modelo se estructura a partir de cinco variables: fisiológica, psicológica, sociocultural, de desarrollo y espiritual, que deben mantenerse en equilibrio para preservar la estabilidad del sistema. Las personas o grupos sociales son sistemas abiertos en los que los elementos intercambian energía de información en una organización la complejidad, la presión y la respuesta a ella son los componentes básicos de estos sistemas abiertos (Ruiz, 2021).

Una teoría de enfermería relevante para el tema de las relaciones interpersonales es la Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau, considerada pionera en resaltar la importancia del vínculo interpersonal entre la enfermera y el paciente como un proceso terapéutico. Esta teoría propone que la relación enfermera-paciente se desarrolla en cuatro fases:

orientación, identificación, explotación y resolución. En cada etapa, la comunicación efectiva y la comprensión mutua permiten al profesional de enfermería identificar las necesidades del paciente, fomentar su autonomía y promover el crecimiento personal, tanto del paciente como del profesional (Naranjo, 2025).

Este modelo es especialmente útil para abordar las relaciones interpersonales dentro del contexto hospitalario, ya que considera al profesional como parte de un sistema social. Las interacciones dentro del equipo de salud, los conflictos laborales y las condiciones del entorno pueden ser interpretados como estresores que inciden en el rendimiento laboral del enfermero. Por tanto, aplicar el enfoque de Neuman permite diseñar intervenciones dirigidas a fortalecer la resiliencia, mejorar la comunicación y promover un ambiente organizacional saludable. Además, esta teoría indica que, lo más importante y destacado de toda institución de salud, es el recurso humano, “por ello, esta se enmarca dentro de la psicología de las organizaciones asistenciales destacando la parte humana de su personal de salud porque es necesario que la enfermería de salud mental fortalezca la orientación teórica durante la práctica clínica ya que implica beneficio para la profesión y para los pacientes; por tanto, esta teoría no debe subestimarse, por lo contrario, debe ser utilizada para la educación, investigación y práctica en el ejercicio cotidiano de la profesión” (Martínez, 2020).

Definición de términos

Rendimiento laboral: es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo, además es la capacidad que poseen los enfermeros para lograr un desempeño en el lugar de trabajo favorable o desfavorable, visto como el trabajo asistencial que realiza en relación con los cuidados en un área de servicio designado por el departamento de enfermería (Aguilar y Huamaní, 2021).

Relaciones interpersonales. Es intercambio de información, sentimientos, percepción y actitudes, trato entre los individuos, capacidad para resolver problemas que dichas relaciones pueden plantear problemas de la organización a los que tienen que hacer frente el hospital (Aguilar y Huamaní, 2021).

Comunicación. Forma inteligente de transferencia de información entre personas; en virtud intercambian significados, valores y tomas de posición personal; es una necesidad social y se halla en la raíz de toda organización, como la flexibilidad, agudeza, receptividad y el estímulo (Julca-Chilcon et al., 2022).

Actitudes. Son comportamiento que regulan el éxito o fracaso del grupo, las actitudes positivas predisponen a trabajar en equipo, teniendo en cuenta la ética y valores; pero las negativas, hay tendencia a la desintegración del grupo ya que se dan malentendidos y surgen los conflictos (Quiliche, 2020).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El presente estudio se realizará en el Hospital Santa Gema, ubicado en la ciudad de Yurimaguas, región Loreto, Perú ubicado en la Calle Ucayali Mz. G Lote 7 que fue construido en el año 1942 y se concluyó en el año 1943, por el Vicariato Apostólico de Yurimaguas. Esta institución de salud es de tipo II-1 y se encuentra bajo la administración de la Dirección Regional de Salud Loreto. El hospital brinda atención médica a una población diversa proveniente de Yurimaguas y de otras zonas aledañas de la provincia de Alto Amazonas.

Población y muestra

Población

La población estará conformada por los 30 licenciados en enfermería que laboran en el servicio de emergencia.

Muestra.

La muestra, será censal y se tomará al 100% de la población; en consecuencia, los 30 enfermeros del servicio de emergencia.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

- ✓ Personal de salud que desee participar voluntariamente del estudio de investigación.
- ✓ Personal de salud con tiempo de experiencia mayor de 6 meses en el servicio de emergencia.

Criterios de Exclusión

- ✓ Personal de salud que se encuentra o se va de vacaciones.
- ✓ Personal que realiza labor administrativa
- ✓ Personal que no deseen participar del estudio de investigación.

Tipo y diseño de investigación

Se realizará un estudio básico, el cual consiste en ampliar el conocimiento existente sobre un fenómeno, sin buscar necesariamente una aplicación práctica inmediata, tal como se puede evidenciar en el trabajo que se presentará.

Diseño no experimental, el cual se caracteriza por la observación de fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin manipular deliberadamente las variables. En este tipo de

estudio, el investigador no interviene en la situación, sino que se limita a medir y analizar las variables tal y como se presentan (Pereyra, 2020).

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, éste se basa en la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de probar hipótesis o responder preguntas de investigación. Utiliza instrumentos estandarizados, como encuestas o cuestionarios, y aplica procedimientos estadísticos para interpretar los resultados (Padilla-Avalos et al., 2021).

Además, de diseño correlacional que tiene como objetivo determinar la existencia y grado de asociación entre dos o más variables. A través de este diseño, se busca identificar si un cambio en una variable se relaciona con cambios en otra, aunque no necesariamente se establece una relación de causa y efecto (Pereyra, 2020).

Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025.

Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025.

Identificación de variables

Variable 1:

Relaciones interpersonales

Variable 2

Rendimiento laboral

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Relaciones interpersonales	“Las relaciones interpersonales son el conjunto de contactos que tenemos los seres humanos como seres sociables con el resto de las personas”.	Será medido a través de un cuestionario .	Manejo de la comunicación Ambiente de colaboración Actitudes socioafectivas Resolución de conflictos	Conversa con las demás personas Expresa sus pensamientos e ideas Respeto la opinión de los demás Asume los riesgos de su función Actúa de manera positiva con los demás Busca un clima laboral positivo Comunica de manera afectiva a los demás Colabora con las demás personas Tiene una actitud afectiva de manera adecuada Busca solución en situaciones problemáticas	Bajo 32 – 86 Regular 87 – 109 Alto 110 – 160

				Realiza acciones para generar el compañerismo	
				Se relaciona positivamente	
Variable 2	“El rendimiento	Sera	Calidad	Responsabilidad	Deficiente
Rendimiento laboral	es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”	medido a través de un cuestionario .	laboral Trabajo en equipo Eficacia laboral Eficiencia Laboral	Atención Satisfacción Concordancia Grado de productividad Logro de actividades Actitudes Efectividad Competencia Liderazgo	20 – 71 Regular 72 – 80 Eficiente 81 – 100

Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se utilizará la encuesta

Instrumento

Cuestionario

Variable 1: Relaciones interpersonales

Se utilizará un instrumento de cuestionario (“Apéndice A: Cuestionario sobre Escala de Actitudes sobre las relaciones interpersonales”) elaborado por López, Y. (2020) en la tesis “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte”.

El cuestionario consta de 32 preguntas y tiene las siguientes dimensiones: Manejo de comunicación (D1), ambiente de colaboración (D2), actitudes socioafectivas (D3), y resolución de conflictos (D4). En cada ítem las respuestas serán de acuerdo con la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de estos de 1 a 5 puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5). El rango de puntuación es de 1 a 160. Escala de medición: Mala [32;

86], Regular [87; 109] y Buena [110; 160]

Variable 2: Rendimiento laboral

Se utilizará un instrumento de cuestionario (Apéndice A: Cuestionario sobre Escala de Actitudes sobre las relaciones interpersonales) elaborado por López, Y. (2020) en la tesis “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte”.

El cuestionario consta de 21 ítems, cuyas dimensiones son: Calidad laboral (D1), trabajo en equipo (D2), eficacia laboral (D3) y eficiencia laboral (D4). En cada ítem las respuestas serán de acuerdo con la escala de Likert según la frecuencia e intensidad de los mismos de 1 a 5 puntos: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5). El rango de puntuación es de 1 a 105. Escala de medición: Deficiente [21; 561], Regular [57; 72] y Eficiente [71; 105]

Validez y confiabilidad

Los cuestionarios elaborados por López (2020) (Apéndice B: Validez de los instrumentos) realizó la validez de contenido, por medio de juicio de expertos conformado por maestros y/o doctores quienes evaluaron la validez del instrumento en base a los criterios de claridad, pertinencia y de relevancia.

Tabla 1 Validez de los instrumentos

Expertos	Aspectos Evaluados		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Juez 1	SI	SI	SI
Juez 2	SI	SI	SI
Juez 3	SI	SI	SI

Asimismo, la confiabilidad del instrumento realizada con el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicada a 15 enfermeros de otras áreas en este mismo nosocomio.

Tabla 2 confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	Ítems evaluados
Relaciones interpersonales	0.857	32
Rendimiento laboral	0.863	21

Proceso de recolección de datos

A través de la aplicación de los instrumentos, se obtendrá el permiso del Comité de Investigación de la institución, para acceder al personal profesional de la institución; el poder obtenido se incluirá en anexos. A partir del paso anterior, el cuestionario se completará en la fecha y hora sugerida por la dirección del hospital, para no entorpecer las labores del encuestado. Los datos obtenidos serán transferidos a una base de datos, que se agruparon según sus variables y dimensiones, y se procesaran en SPSS V-26. Se compararán los resultados con los antecedentes de cada objetivo, para realizar la discusión y establecer las conclusiones para finalmente emitir las recomendaciones.

Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos por dos cuestionarios serán organizados y luego procesados, comenzando con la elaboración de una matriz de datos para cada variable en formato Excel, que ayudará a calcular los puntos de evaluación para cada dimensión y la suma de cada dimensión para el total de la variable. A partir de esta base se detallarán tablas de frecuencias absolutas y relativas; así como gráficos que permitirán analizar comparar las condiciones de las variables. Además, se utilizará la prueba estadística chi cuadrado.

Consideraciones éticas

Este estudio se realiza en función de los estándares de las Normas APA 7ma edición, para las citas y referencias bibliográficas, respetando en todo momento el derecho de autor. Asimismo, para la recolección de la información se tomarán en cuenta los valores éticos de honestidad, confidencialidad, respeto a la dignidad y privacidad del participante, así como su previo consentimiento antes de la aplicación del cuestionario. La investigación se basa en ciertos principios de ética como son la beneficencia hacer el bien dentro de un marco que respete los derechos de cada autor, con el consentimiento de la institución objeto de estudio, entidad que proporcionó la información, y que además sea razonable dentro de los principios de la ética internacional, como el principio de no maleficencia, que garantiza que a medida que avanza la investigación sólo se busca el bien, y no se pretende dañar nada relacionado con la investigación. Además, defiende el principio de justicia, asegurando que quienes participen en la investigación sean tratados con respeto e igualdad, brindándoles las mismas condiciones de participación y promoviendo la equidad y la igualdad, asimismo el Principio de autonomía, por la libertad que tiene el investigador para desarrollar el presente informe, y por último se tiene el Consentimiento informado, pues la muestra de estudio participó de forma voluntaria para responder a la encuesta.

Presupuesto

PERSONAL		
	Apoyo administrativo (digitador) (150 x mes)	600.00
	Asesoría	800.00
BIENES		
Equipos		
	Impresora	
	Sub Total	3,400.00
Suministros		
	02 millar de papel bond. Tamaño A4	30.00
	01 Tóner para impresora HP LaserJet 2410	150.00
	01 memoria USB 1 GB	25.00
	01 Kit de útiles de escritorio	20.00
	Sub Total	S/. 200.00
SERVICIOS		
	INTERNET (www, ftp.)	520.00
	Fotocopias	100.00
	Consultoría	300.00
	Teléfono y Luz (Energía Eléctrica)	200.00
	Sub Total	S/.
		1120.00
	Varios	100.00
	Imprevistos	200.00
	Total (soles)	S/. 5,020.00

Referencias

- Abarca Arias, Y. M., Espinoza Moreno, T. M., Llerenan Callata, S. G., & Berrios Manrique, N. Y. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global*, 19(57), 460–478.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412020000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Aguilar Moina, G. R., & Huamaní Quispe, M. A. (2021). Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en los profesionales de enfermería de los servicios de medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo—2019. *Repositorio Institucional - UNAC*.
<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5634>
- Alvarez, L. M. (2022). Influence of the nursing practice environment on job performance. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 63. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202263>
- Arimon-Pagès, E., Fernández-Ortega, P., Torres-Puig-Gros, J., & Canela-Soler, J. (2023). Fatiga por compasión y ansiedad en enfermeras de cuidados críticos y emergencias. Entre eficiencia y humanidad. *Enfermería Intensiva*, 34(1), 4–11.
<https://doi.org/10.1016/j.enfi.2022.02.001>
- Broch Porcar, M. J., & Castellanos-Ortega, Á. (2025). Seguridad del paciente, ¿qué aportan la simulación clínica y la innovación docente? *Medicina Intensiva*, 49(3), 165–173.
<https://doi.org/10.1016/j.medin.2024.03.017>
- 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, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51527>

- Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Ramos, J. S., González Blanco, M., Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Ramos, J. S., & González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0138-65572023000100024&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Comezquiera-Reay, A. C., Terán-Ángel, G., Quijada-Martínez, P. J., Comezquiera-Reay, A. C., Terán-Ángel, G., & Quijada-Martínez, P. J. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(4).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192021000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Davis-Toledo, G., Bustamante-Muñoz, W., López-Caja, I., Davis-Toledo, G., Bustamante-Muñoz, W., & López-Caja, I. (2020). La buena enfermera según las personas mayores: “que sea amable, dedicada y que me explique”. *Index de Enfermería*, 29(3), 117–121.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962020000200004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Díaz-Rodríguez, M., Alcántara Rubio, L., Aguilar García, D., Puertas Cristóbal, E., Cano Valera, M., Díaz-Rodríguez, M., Alcántara Rubio, L., Aguilar García, D., Puertas Cristóbal, E., & Cano Valera, M. (2020). Orientaciones formativas para un cuidado humanizado en enfermería: Una revisión integrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 19(58), 640–672. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412020000200020&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Espinoza-Caifil, M., Baeza-Daza, P., Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P., Espinoza-Caifil, M., Baeza-Daza, P., Rivera-Rojas, F., & Ceballos-Vásquez, P. (2021). Comunicación entre paciente adulto críticamente enfermo y el profesional de enfermería: Una revisión integrativa. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, *10*(1), 30–43.
<https://doi.org/10.22235/ech.v10i1.2412>
- González-Pascual, J. L., López-Martín, I., Saiz-Navarro, E. M., Oliva-Fernández, Ó., Acebedo-Esteban, F. J., & Rodríguez-García, M. (2021). Using a station within an objective structured clinical examination to assess interprofessional competence performance among undergraduate nursing students. *Nurse Education in Practice*, *56*, 103190.
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103190>
- Hernández Chávez, L. E. (2021). *Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021*.
- Julca-Chilcon, M. S., Diaz-Manchay, R. J., Guzman-Tello, S. M., & Mesta-Delgado, R. del P. (2022). Interacción enfermera-paciente para el éxito del proceso quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería*, *38*(2), 1–16. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=116995>
- Limaquispe Hualla, N. I., & Espiritu Rueda, M. A. (2025). *Relaciones interpersonales asociada al desempeño laboral en el profesional de Enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Regional de Pucallpa, 2024*. 79. <https://hdl.handle.net/20.500.14621/7625>
- Lira, C. M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vita*, *4*(4), Article 4. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
- Luengo-Martínez, C., Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., Luengo-Martínez, C., Paravic-Klijn, T., & Burgos-Moreno, M. (2021). Influencia de las condiciones de trabajo en la percepción de la calidad del cuidado de profesionales de enfermería. *Index de*

Enfermería, 30(1–2), 29–33.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962021000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Martínez Esquivel, D. (2020). Abordaje de enfermería basado en el modelo de Peplau sobre el control de impulsos ineficaz. *Avances en Enfermería*, 38(1), 87–94.

<https://doi.org/10.15446/av.enferm.v38n1.80576>

Mera, B. V., Gamboa, M. S. R., Beltrán, R. E. A., & Lozada, G. T. C. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), Article 3.

<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

Mora Lasso, J. A., Fuentes Aguilera, C. T., & Suarez Bastidas, B. E. (2021). Manejo y resolución de conflictos en la gerencia de la enfermería. *CIENCIAMATRIA*, 7(Extra 1), 487–497. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8305756>

Naranjo Hernández, Y. (2025). La teoría de relaciones interpersonales de Hildegard E Peplau en Enfermería. *Panorama Cuba y Salud*, 20(1), 4.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10204882>

Otero Mendoza, K. P. (2021). Impacto de relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Mesones Muro 2020. *Repositorio Institucional - USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9468>

Padilla-Avalos, C.-A., Marroquín-Soto, C., Padilla-Avalos, C.-A., & Marroquín-Soto, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338–340. <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>

- Paravic Klijn, T., Lagos Garrido, M. E., Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD. *Ciencia y enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Peña-Alfaro, B.-S., & Arango-Bayer, G.-L. (2022). Entorno laboral saludable para la práctica asistencial de enfermería: Revisión de literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.8290>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación* (Primera Ed.). Klik.
- Pérez Soto, N. L. (2020). Relaciones interpersonales y el uso de habilidades comunicativas entre los profesionales de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente las Mercedes, 2019. *Repositorio Institucional - USS*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7230>
- Quiliche Sanchez, K. M. (2020). Factores asociados y actitudes hacia la investigación en enfermeras asistenciales del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2018. *Universidad Nacional del Callao - Repositorio institucional - CONCYTEC*. <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5253>
- Quiroga-Garza, A., Salinas Escamilla, C., Quiroga-Garza, A., & Salinas Escamilla, C. (2022). “Renaciendo”: Intervención Narrativa para la Mejora de la Satisfacción Personal y Laboral de Personal de Enfermeras. *Acta de investigación psicológica*, 12(1), 5–18. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2022.1.397>
- Ramírez Niño, J. A., & Soto Lesmes, V. I. (2021). Validación de la escala “Valoración de relaciones interpersonales enfermera-familia en UCI-VRIEF-UCI”. *Avances en Enfermería*, 39(1), 40–51. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v39n1.85692>
- Ramón de Terán, T. K., & Guevara Rumbos, B. J. (2023). *La esencia de ser profesional de enfermería en tiempos de crisis*. <https://doi.org/10.37768/unw.rinv.12.01.r0007>

- Ruiz Araya, P. A. (2021). *Diseño e implementación de un modelo de atención de enfermería basado en modelo de sistemas de Betty Neuman para pacientes dializados y su familia* [Doctoral]. <http://repositorio.unini.edu.mx/id/eprint/702/>
- Salin, D., Baillien, E., & Notelaers, G. (2022). High-Performance Work Practices and Interpersonal Relationships: Laissez-Faire Leadership as a Risk Factor. *Frontiers in Psychology, 13*, 854118. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.854118>
- Tiga-Loza, D. C., Mancilla-Lucumi, A., Castro-Bernal, M. A., Vergara-Escobar, O. J., Llanganate-Osorio, D. M., & Acosta, E. G. R. (2024). Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 32*, e4392. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7337.4391>
- Torres Vargas, E., Fretel Quiroz, N. M., Coral Cevillano, M., & Ramírez Chumbe, I. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa. *Revista Vive, 4*(10), 64–71. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i10.76>
- Widjaja, A., Fitria, D., Ellynia, E., & Juliani, E. (2023). The Impact of COVID-19 Pandemic: Daily Work Stress and Work Performance between Work from Home (WFH), Work from Office (WFO) and Hybrid in Indonesia. *The Medical Journal of Malaysia, 78*(4), 519–522.
- Zeballos Vargas, J. R., & Velazco Cahuana, K. M. (2023). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital Goyeneche—Arequipa 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/16199>

Apéndices

*Apéndice A: Instrumento de recolección de datos***Instrumento 1: Relaciones interpersonales****I. PRESENTACIÓN.**

Buenos días somos Licenciados de Enfermería estudiantes de la especialidad en Emergencia y Desastres de la Universidad Peruana Unión, en esta oportunidad me dirijo a Ud. para saludarlo y a su vez hacerles partícipe de dicho estudio de investigación, que lleva como título relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025. El mismo que es de carácter anónimo y sus respuestas serán de uso adecuado para la investigación por lo que solicito a bien responder todas las preguntas que a continuación se presentan. Agradeciendo anticipadamente su colaboración.

II. DATOS GENERALES.**Edad:**

25 a 39 años ()

40 a 59 años ()

60 a más años ()

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Tiempo laboral en el servicio de emergencia

1 a 5 años ()

6 a 10 años ()

11 a más años ()

Tiempo laboral en la institución

1 a 5 años ()

6 a 10 años ()

11 a más años ()

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Manejo de la comunicación						
1	Inicia y termina conversaciones con los demás profesionales de enfermería de manera fluida					
2	Realiza conversaciones sobre temas referentes al servicio de emergencia del Hospital					
3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás profesionales de enfermería					
4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás profesionales de enfermería					
5	Expresa oralmente sus emociones a los demás profesionales de enfermería					
6	Realiza actividades proactivas con sus colegas enfermeros.					
7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas innovadoras					
8	Comunica de manera creativa sus apreciaciones sobre el servicio de emergencia del Hospital					
Ambiente de colaboración						
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación					
10	Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa					
11	Tienen en cuenta lo que es bueno para el servicio de emergencia del Hospital por encima de las ambiciones o necesidades personales					
12	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus jefes					
13	Toma decisiones que conllevan gran dificultad en el servicio de emergencia del Hospital					
14	Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos					
15	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal					
16	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer					
Actitudes socioafectivas						
17	Comunica su misión de forma permanente en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte					
18	Promueve la buena comunicación con los colegas del profesional de enfermería					
19	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte a pesar de las dificultades.					
20	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia del Hospital					

21	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia del Hospital					
22	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia del Hospital					
23	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia del Hospital					
24	Genera espacios de diálogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital					
Resolución de conflictos						
25	Mantiene la información con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital					
26	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia del Hospital					
27	Respeto las funciones del profesional de enfermería					
28	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia del Hospital					
29	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital					
30	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios					
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital					
32	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios					

Instrumento 1: Rendimiento laboral

I. PRESENTACIÓN.

Buenos días somos Licenciados de Enfermería estudiantes de la especialidad en Emergencia y Desastres de la Universidad Peruana Unión, en esta oportunidad me dirijo a Ud. para saludarlo y a su vez hacerles partícipe de dicho estudio de investigación, que lleva como título relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025. El mismo que es de carácter anónimo y sus respuestas serán de uso adecuado para la investigación por lo que solicito a bien responder todas las preguntas que a continuación se presentan. Agradeciendo anticipadamente su colaboración.

II. DATOS GENERALES.

Edad:

25 a 39 años ()

40 a 59 años ()

60 a más años ()

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Tiempo laboral en el servicio de emergencia

1 a 5 años ()

6 a 10 años ()

11 a más años ()

Tiempo laboral en la institución

1 a 5 años ()

6 a 10 años ()

11 a más años ()

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
-------	------------	---------------	--------------	---------

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Calidad laboral	1	2	3	4	5
Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia del Hospital					
Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo					
Considera que obedece a sus superiores y le permiten una mayor seguridad en su trabajo					
Considera que existe un clima de armonía que se genera en el Hospital					
Considera que el personal de enfermería realiza un trabajo de calidad					
Trabajo en equipo					
Considera que se trabaja en conjunto en el hospital y se busca la solución constante para mejorar la labor de enfermería					
Considera que la práctica comunitaria del profesional de enfermería es eficiente					
Considera que la participación proactiva permite un mayor desempeño en el Hospital					
Se siente satisfecho con la labor que realiza el personal de enfermería					
Considera que existe un clima de colaboración en el Hospital de Vitarte					
Eficacia laboral					
Considera que en el Hospital los enfermeros inspiran confianza					
Considera que los enfermeros se desenvuelven sin mayores dificultades					
Considera que el personal de enfermería tiene la actitud para enfrentar los retos de la práctica					
Considera que en el Hospital se brinda una atención con continuidad en la práctica de enfermería					
Considera que el personal de enfermería tiene una actitud positiva e interés en su labor					
Eficiencia laboral					
Considera que la jornada de enfermería se realiza en un desafío interesante					
Considera que se trabaja en un tiempo oportuno y con una jornada adecuada					
Considera que el personal de enfermería se desempeña de manera segura					
Considera que los enfermeros están preparados para la toma de decisiones					
Se considera que los enfermeros proyectan el liderazgo en equipo					

Considera que el uso de tiempo es un factor determinante para la calidad de atención					
--	--	--	--	--	--

Apéndice B: Validez de los instrumentos

La validez: Juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES								
Nº	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Manejo de la comunicación								
1	Inicia y termina conversaciones con los demás profesionales de enfermería de manera fluida	✓		✓		✓		
2	Realiza conversaciones sobre temas referentes al servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás profesionales de enfermería	✓		✓		✓		
4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás profesionales de enfermería	✓		✓		✓		
5	Expresa oralmente sus emociones a los demás profesionales de enfermería	✓		✓		✓		
6	Realiza actividades proactivas con sus colegas enfermeros	✓		✓		✓		
7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas innovadoras	✓		✓		✓		
8	Comunica de manera creativa sus apreciaciones sobre el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Ambiente de colaboración								
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación	✓		✓		✓		
10	Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa	✓		✓		✓		
11	Tienen en cuenta lo que es bueno para el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte, por encima de las ambiciones o necesidades personales	✓		✓		✓		
12	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus jefes	✓		✓		✓		
13	Toma decisiones que conllevan gran dificultad en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
14	Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos	✓		✓		✓		
15	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal	✓		✓		✓		
16	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Actitudes socioafectivas								
17	Comunica su misión de forma permanente en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
18	Promueve la buena comunicación con los colegas del profesional de enfermería	✓		✓		✓		
19	Participa en la planificación de las actividades profesionales de enfermería	✓		✓		✓		
20	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte a pesar de las dificultades.	✓		✓		✓		

21	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
22	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
23	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
24	Genera espacios de dialogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Resolución de conflictos								
25	Mantiene la información con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
26	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
27	Respeto las funciones del profesional de enfermería	✓		✓		✓		
28	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
29	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
30	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios	✓		✓		✓		
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
32	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dora Ponce Yacayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: _____

01 de 04 del 2017

Dra. Dora Ponce Yacayo
C.P.P. 0109747014

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Calidad laboral								
1	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
2	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo	✓		✓		✓		
3	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería	✓		✓		✓		
4	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor	✓		✓		✓		
5	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en el área de emergencia del Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Trabajo en equipo								
6	Cuando se presentan dificultades en el hospital, se busca la solución en conjunto con los profesionales de enfermería	✓		✓		✓		
7	Los directivos y los profesionales de enfermería mantienen una comunicación cordial.	✓		✓		✓		
8	El hospital de Vitarte fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		
9	Considera que existe un clima de armonía y concordia en el Hospital de Vitarte.	✓		✓		✓		
10	Estima que se propicia la participación del profesional de enfermería en equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Observa que se promueve un clima de armonía en el hospital de Vitarte.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Eficacia laboral								
12	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca el Hospital de Vitarte.	✓		✓		✓		
13	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte para el logro de los objetivos	✓		✓		✓		
14	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su labor	✓		✓		✓		
	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo	✓		✓		✓		
15	Considera que realiza su labor con efectividad y compromiso en el Hospital de Vitarte	✓		✓		✓		

16	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca el Hospital de Vitarte.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Eficiencia Laboral								
17	Considera que hay buena productividad en su equipo de profesional de enfermería	✓		✓		✓		
18	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional	✓		✓		✓		
19	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.	✓		✓		✓		
20	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias	✓		✓		✓		
21	Considera que el hospital de vitarte propicia el liderazgo en equipo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador. Dr./Mg: Dora Polanco Yacdayo DNI: _____

Especialidad del validador: _____

...de...del 20...
01 de 04 del 2017

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Dra. Dora Polanco Yacdayo
CPP: 0109747014
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Manejo de la comunicación								
1	Inicia y termina conversaciones con los demás profesionales de enfermería de manera fluida	/		/		/		
2	Realiza conversaciones sobre temas referentes al servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás profesionales de enfermería	/		/		/		
4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás profesionales de enfermería	/		/		/		
5	Expresa oralmente sus emociones a los demás profesionales de enfermería	/		/		/		
6	Realiza actividades proactivas con sus colegas enfermeros	/		/		/		
7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas innovadoras	/		/		/		
8	Comunica de manera creativa sus apreciaciones sobre el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
Dimensión 2: Ambiente de colaboración								
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación	/		/		/		
10	Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa	/		/		/		
11	Tienen en cuenta lo que es bueno para el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte por encima de las ambiciones o necesidades personales	/		/		/		
12	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus jefes	/		/		/		
13	Toma decisiones que conllevan gran dificultad en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
14	Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos	/		/		/		
15	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal	/		/		/		
16	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer	/		/		/		
Dimensión 3: Actitudes socioafectivas								
17	Comunica su misión de forma permanente en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
18	Promueve la buena comunicación con los colegas del profesional de enfermería	/		/		/		
19	Participa en la planificación de las actividades profesionales de enfermería	/		/		/		
20	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte a pesar de las dificultades.	/		/		/		
21	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en el servicio de emergencia del	/		/		/		

22	Hospital de Vitarte Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
23	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
24	Genera espacios de dialogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
Dimensión 4: Resolución de conflictos								
25	Mantiene la información con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
26	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
27	Respeto las funciones del profesional de enfermería	/		/		/		
28	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
29	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
30	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios	/		/		/		
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
32	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dir Mg: Torres Banda Olinda DNI: 29567569

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de 04 del 2017

Dr. Olinda E. Torres Banda
Médico Traumatólogo- Rg. en Salud Pública
CIPF 33564 WNE 20459 WNA 507

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Calidad laboral								
1	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
2	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo	/		/		/		
3	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería	/		/		/		
4	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor	/		/		/		
5	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en el área de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
Dimensión 2: Trabajo en equipo								
6	Cuando se presentan dificultades en el hospital, se busca la solución en conjunto con los profesionales de enfermería	/		/		/		
7	Los directivos y los profesionales de enfermería mantienen una comunicación cordial.	/		/		/		
8	El hospital de Vitarte fomenta y promueve la comunicación interna.	/		/		/		
9	Considera que existe un clima de armonía y concordia en el Hospital de Vitarte.	/		/		/		
10	Estima que se propicia la participación del profesional de enfermería en equipos de trabajo.	/		/		/		
11	Observa que se promueve un clima de armonía en el hospital de Vitarte.	/		/		/		
Dimensión 3: Eficacia laboral								
12	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca el Hospital de Vitarte.	/		/		/		
13	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte para el logro de los objetivos	/		/		/		
14	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su labor	/		/		/		
	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo	/		/		/		
15	Considera que realiza su labor con efectividad y compromiso en el Hospital de Vitarte	/		/		/		
16	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca el Hospital de Vitarte.	/		/		/		
Dimensión 4: Eficiencia Laboral								
17	Considera que hay buena productividad en su equipo de profesional de enfermería	/		/		/		
18	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional	/		/		/		
19	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.	/		/		/		
20	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias	/		/		/		
21	Considera que el hospital de vitarte propicia el liderazgo en equipo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez evaluador, Dr./Mg: Torres Benda Ordoñez DNI: 29561569

Especialidad del validador:

..05..de..04..del 2017



Dr. Olinda E. Torres Benda
Médica Traumatólogo-Log en Salud Pública
C.O.P.S. 33384 RNE 29156 RNM 567

Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL RENDIMIENTO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Calidad laboral								
1	Considera Ud. que cumple con responsabilidad las labores del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
2	Considera que entre los profesionales de enfermería hay responsabilidad y apoyo	/		/		/		
3	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su labor como profesional de enfermería	/		/		/		
4	Considera que su superior presta atención suficiente a su labor	/		/		/		
5	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en el área de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
Dimensión 2: Trabajo en equipo								
6	Quando se presentan dificultades en el hospital, se busca la solución en conjunto con los profesionales de enfermería	/		/		/		
7	Los directivos y los profesionales de enfermería mantienen una comunicación cordial.	/		/		/		
8	El hospital de Vitarte fomenta y promueve la comunicación interna.	/		/		/		
9	Considera que existe un clima de armonía y concordia en el Hospital de Vitarte.	/		/		/		
10	Estima que se propicia la participación del profesional de enfermería en equipos de trabajo.	/		/		/		
11	Observa que se promueve un clima de armonía en el hospital de Vitarte.	/		/		/		
Dimensión 3: Eficacia laboral								
12	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca el Hospital de Vitarte.	/		/		/		
13	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte para el logro de los objetivos	/		/		/		
14	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud de compromiso con su labor	/		/		/		
	Considera que los profesionales de enfermería tienen la actitud para innovar ideas de trabajo	/		/		/		
15	Considera que realiza su labor con efectividad y compromiso en el Hospital de Vitarte	/		/		/		
16	Considera que el trabajo que realiza con eficacia aporta al logro de los objetivos que busca el Hospital de Vitarte.	/		/		/		
Dimensión 4: Eficiencia Laboral								
		Si	No	Si	No	Si	No	

17	Considera que hay buena productividad en su equipo de profesional de enfermería	/		/		/		
18	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal y profesional	/		/		/		
19	Cree que la competencia entre los profesionales de enfermería permite que el área sea más eficiente.	/		/		/		
20	Cree que los profesionales de enfermería le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias	/		/		/		
21	Considera que el hospital de vitarte propicia el liderazgo en equipo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr./Mg: Hector Leon Castro DNI: 96038756

Especialidad del validador:

08 de 04 del 2017

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


DR. LEÓN CASTRO HÉCTOR
 MÉDICO PSIQUIATRA
 INICIA EN CIENCIAS DE LA SALUD
 2007

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Manejo de la comunicación								
1	Inicia y termina conversaciones con los demás profesionales de enfermería de manera fluida	/		/		/		
2	Realiza conversaciones sobre temas referentes al servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
3	Expresa oralmente afirmaciones positivas ante los demás profesionales de enfermería	/		/		/		
4	Defiende sus derechos mediante opiniones ante los demás profesionales de enfermería	/		/		/		
5	Expresa oralmente sus emociones a los demás profesionales de enfermería	/		/		/		
6	Realiza actividades proactivas con sus colegas enfermeros	/		/		/		
7	Expresa de manera libre y espontánea sus pensamientos e ideas innovadoras	/		/		/		
8	Comunica de manera creativa sus apreciaciones sobre el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
Dimensión 2: Ambiente de colaboración								
9	Suele calcular los riesgos antes de tomar decisiones en su participación	/		/		/		
10	Suele admitir si ha cometido algún error en la acción participativa	/		/		/		
11	Tienen en cuenta lo que es bueno para el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte, por encima de las ambiciones o necesidades personales	/		/		/		
12	Procura llevar a cabo en la práctica las decisiones planteadas por sus jefes	/		/		/		
13	Toma decisiones que conllevan gran dificultad en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
14	Dispone de gran capacidad para negociar temas complejos	/		/		/		
15	Dispone de buenas habilidades para la comunicación interpersonal	/		/		/		
16	Tiene muy claro que es lo que el centro debe conseguir y hacer	/		/		/		
Dimensión 3: Actitudes socioafectivas								
17	Comunica su misión de forma permanente en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
18	Promueve la buena comunicación con los colegas del profesional de enfermería	/		/		/		
19	Participa en la planificación de las actividades profesionales de enfermería	/		/		/		
20	Hace agradable los momentos en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte a pesar de las dificultades.	/		/		/		
21	Participa en el logro de un buen clima de trabajo en el servicio de emergencia del	/		/		/		

Hospital de Vitarte								
22	Se siente motivados a participar en las actividades del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
23	Promueve un ambiente de colaboración y compromiso con el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
24	Genera espacios de dialogo profesional con los colegas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
Dimensión 4: Resolución de conflictos								
25	Mantiene la información con todo el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
26	Cumple con sus funciones buscando una buena comunicación organizacional en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
27	Respeto las funciones del profesional de enfermería	/		/		/		
28	Soluciona los problemas más complejos del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
29	Es tolerante y solidario con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
30	Es asertivo para manejar los problemas con los usuarios	/		/		/		
31	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte	/		/		/		
32	Mantiene buenas relaciones interpersonales con los usuarios	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Alexander Leon Castro DNI: 70002596

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...07 de 07 del 2012

DR. LEON CASTRO HE
MEDICO PSIQUIATRA
MONTUR EN CIENCIAS DE LA SALUD
COP 11662 - BOE 19200

Firma del Experto Informante.

BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1. RELACIONES INTERPERSONALES

N°	MANEJO DE LA COMUNICACIÓN								AMBIENTE DE COLABORACIÓN								ACTITUDES SOCIOAFECTIVAS								RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
01	3	3	1	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	1	2	3	5	4	4	5	4	3	3	1	5	5	3	5	4	5	3		
02	5	2	4	5	3	2	4	2	3	3	5	2	3	5	4	5	2	2	3	2	1	4	5	5	5	2	2	2	1	1	2	2	
03	2	2	1	2	5	5	5	5	5	3	3	3	1	1	3	2	4	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	2	3	
04	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	4	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2		
05	3	2	3	2	3	5	2	3	5	3	1	3	3	1	1	3	1	3	3	2	4	4	2	2	2	2	3	5	4	5	5	5	
06	5	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	4	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	2	5	
07	5	2	2	3	2	2	3	2	3	3	5	3	3	3	5	5	5	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	
08	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	
09	4	2	3	1	5	5	3	5	3	4	5	2	3	2	3	5	5	3	3	4	2	2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	5	
10	5	5	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	1	
11	3	1	1	2	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	
12	2	1	4	3	2	1	1	2	1	3	3	2	5	1	1	1	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	3	3	4	3	1	2	
13	2	2	3	3	3	5	5	4	5	3	5	2	3	5	4	5	3	3	2	2	2	3	2	3	5	4	5	4	5	3	3	2	
14	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	5	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	3	
15	5	4	3	2	3	5	3	3	5	2	3	5	5	4	5	5	5	3	2	4	3	4	3	2	4	3	5	4	4	3	4	5	3

VARIABLE 2. RENDIMIENTO LABORAL

N°	CALIDAD LABORAL					TRABAJO EN EQUIPO						EFICACIA LABORAL						EFICIENCIA LABORAL				
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
01	1	3	3	2	4	3	3	1	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	1	3	
02	5	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	5	4	
03	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	4	4	3	3	3	
04	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	5	5	3	3	3	3	3	
05	3	3	3	2	4	2	5	5	3	2	3	5	4	5	5	5	3	2	4	2	4	
06	5	2	4	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	2	5	4	2	3	2	3	
07	1	2	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	3	4	2	3	
08	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	2	3	3	3	
09	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	5	3	5	3	5	4	4	2	2	3	3	
10	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	3	4	3	2	
11	3	4	5	5	2	3	4	1	3	2	3	2	2	4	5	5	2	3	4	3	2	
12	2	3	3	1	5	5	3	5	2	2	3	3	4	3	3	1	5	5	3	4	2	
13	4	3	2	2	3	2	3	5	4	5	4	5	3	3	2	2	3	1	3	5	5	
14	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	
15	5	2	4	4	5	5	2	5	3	2	3	3	3	3	2	5	4	2	3	2	3	

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – RELACIONES INTERPERSONALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	32

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	21

Apéndice D: Consentimiento Informado

Fecha:

Yo, identificado con DNI N°., a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el estudio de investigación titulada: “Relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2023.”, la cual pretende determinar la relación que existe entre el estrés y su relación con el desempeño laboral de los Enfermeros. Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como los objetivos y teniendo la confianza plena con ello autorizo a responder con veracidad cada uno de las preguntas, además el instrumento será confidencial, anónima y exclusivamente para fines de la investigación. Con respecto a los riesgos el estudio no representa ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

.....

Firma del participante

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: Estrés y desempeño laboral de los Enfermeros del Servicio de Emergencia del Centro de Salud Picota, San Martín, 2025.

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: Cuantitativo Diseño: Descriptivo, correlacional Tipo: Básico Corte: Transversal Población: En el presente estudio estará conformada por los 34 profesionales de salud del servicio de emergencia Muestra: La muestra, será censal y se tomará al 100% de la población que son 34 personal de salud del servicio de emergencia, Técnica: Entrevista Instrumento: Cuestionario
Problema general. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025?	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025.	relaciones interpersonales	Ha: Existe relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2		
¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión manejo de la comunicación y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025? ¿Cuál es relación entre las relaciones interpersonales según dimensión ambiente de colaboración y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025? ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión actitud socioafectiva y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio	Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión manejo de la comunicación y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025. Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión ambiente de colaboración y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025. Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión actitud socioafectiva y rendimiento laboral	rendimiento laboral	Ho: No existe relación entre las relaciones interpersonales y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025	

<p>de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión resolución de conflicto y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025?</p>	<p>del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025.</p> <p>Identificar la relación entre las relaciones interpersonales según dimensión resolución de conflicto y rendimiento laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Gema de Yurimaguas-Loreto 2025.</p>			
--	--	--	--	--