



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

#### **AUTORA:**

Carhuavilca Gamboa, Yelin Hassetz (orcid.org/0000-0002-3935-1532)

#### **ASESOR:**

Mg. Ramírez Calderón, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3991-9746)

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LIMA — PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis de maestría a mi amada madre, que es la persona que siempre estuvo a mi lado, que me apoyo contra toda adversidad y nunca se rindió. Su guía, su protección, sus bendiciones y sobre todo su grande amor, me hizo la persona que soy y cada logro mío es suyo también.

No hay alguien que merezca más los triunfos que coseche, si no es ella, mi madre. Por ello todo este trabajo es una ofrenda para ella.

Gracias, madre amada.

## **Agradecimientos**

Ante todo, quiero agradecer a Dios, quien me da fuerza y me guía en cada paso, él que me brinda todas sus bendiciones, entre ellas a mi familia. Mi familia que siempre están presentes para mí, apoyándome y siendo el empuje que necesito para lograr las metas que me proponga.

Agradezco también a la universidad que me brindo esta experiencia, a los docentes que lo componen por su bastos conocimientos y experiencia que me brindaron y, sobre todo el aliento para no rendirme y llegar a este momento.

## Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Contenidos	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
4.1. Análisis descriptivo	28
4.2. Análisis Inferencial	30
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	46

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Baremación de la variable Relaciones personales y sus dimensiones .....	22
Tabla 2 Baremación de las variables y sus dimensiones .....	23
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos .....	25
Tabla 4 Estadística de fiabilidad de las relaciones interpersonales.....	25
Tabla 5 Estadística de fiabilidad del desempeño laboral .....	25
Tabla 6 Frecuencia de la variable relaciones interpersonales y sus dimensiones .....	28
Tabla 7 Frecuencia de la variable desempeño laboral y sus dimensiones .....	29
Tabla 8 Correlaciones de las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral .....	30
Tabla 9 Correlacion dimensión inclusión y el desempeño laboral .....	32
Tabla 10 Correlacion dimensión control y el desempeño laboral .....	34
Tabla 11 Correlación dimensión afecto y desempeño laboral .....	36

## Resumen

Las relaciones interpersonales se refieren estrictamente a las conexiones e interacciones que se establecen entre los individuos, las mismas que impactan significativamente en el desempeño laboral. Por consiguiente, el objetivo fue determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023. Para lo cual se desarrolló una metodología cuantitativa, básica, no experimental, descriptivo, correlacional y de corte transversal. La investigación se realizó a 35 profesionales de enfermería quirúrgica, se aplicó el instrumento de relaciones interpersonales de 35 preguntas y el de desempeño de 28 preguntas de Utsua, E. Conclusión: se obtuvo un coeficiente de 0.419 y una significancia de 0.027 (menor al p-valor de 0.05), con lo que se evidencia relaciones significativas de las variables, indicando que, a mayores relaciones interpersonales, mayor es el desempeño laboral. El estudio evidenció significancia en las dimensiones inclusión y el desempeño laboral ( $0.008 < p\text{-valor } 0.05$ ); dimensión Control y el desempeño laboral ( $0.031 < p\text{-valor } 0.05$ ); dimensión Afecto y el desempeño laboral ( $0.003 < p\text{-valor } 0.05$ ), Finalmente, Se establece que hay una conexión significativa entre las dimensiones y el desempeño de los enfermeros del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco.

**Palabras clave:** Relaciones Interpersonales, Desempeño, Hospital, Enfermería, Centro Quirúrgico.

## Abstract

Interpersonal relationships refer to the connections and interactions established between individuals, which significantly impact job performance, the objective was to determine the relationship between interpersonal relationships and job performance of the nursing professional at the surgical center of the regional hospital. , Cusco, 2023. For which a quantitative, basic, non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional methodology was developed. The investigation was carried out on 35 surgical nursing professionals, the interpersonal relations instrument of 35 questions and the performance instrument of 28 questions by Utsua, E. were applied. Conclusion: a coefficient of 0.419 and a significance of 0.027 (less than  $p$ ) were obtained. -value of 0.05), which shows significant relationships of the variables, indicating that the greater the interpersonal relationships, the greater the job performance. The study showed significance in the dimensions of inclusion and job performance ( $0.008 < p\text{-value } 0.05$ ); Control dimension and job performance ( $0.031 < p\text{-value } 0.05$ ); Affection dimension and work performance ( $0.003 < p\text{-value } 0.05$ ), Finally, it is established that there is a significant connection between the dimensions and the performance of the nurses of the surgical center of the Regional Hospital of Cusco.

**Keywords:** Interpersonal Relations, Performance, Hospital, Nursing, Surgical Center.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las organizaciones requieren mantener una buena relación entre sus trabajadores y colaboradores, así como las condiciones imponderables de ambiente de trabajo. Las personas sin estas cualidades no serán productivas. Todo gerente quiere tener en su equipo de trabajo personas excelentes que ejecuten y alcancen sus metas a pequeño, medio y largo plazo. El aprendizaje de estos valores es fundamental para quienes son participantes en las labores de la empresa, y protegen la comunicación entre ellos, generando soluciones necesarias, auxiliando de manera efectiva a ser competitivo y a mejorar el desempeño en la empresas. Según López (2019), "Actualmente, las organizaciones requieren mantener una buena relación entre sus trabajadores y colaboradores, así como las condiciones imponderables de ambiente de trabajo. Las personas sin estas cualidades no serán productivas" (p. 26).

De acuerdo con el Ministerio de Salud Pública de México; se determina que evaluar el trabajo de los colaboradores se realiza anualmente, en el mismo se calcula el desempeño y desarrollo potencial del profesional de salubridad, de acuerdo con los parámetros establecidos con el fin de poder evaluar objetivamente su comportamiento laboral y contribución al cumplimiento de los diversos servicios, y tomar medidas sobre el terreno, para alcanzar su excelencia. Al implementar estas metas y objetivos, se espera que cada jefe de grupo cree canales de comunicación con sus compañeros de trabajo, a través del cual discutir opiniones acordadas mutuamente en el trabajo o mantener o introducir sus habilidades y conocimientos.

Desde el 2003, en nuestro país, en el Ministerio de Salud, como institución de apoyo a la alta dirección, se ha establecido una oficina con el fin de gestionar los recursos humanos, la cual es dependiente del viceministro de Salud. De esta forma, quien se ubica en la organización secundaria del ministerio puede brindar acceso directo al tema de gestión de los trabajadores, acceso directo a las deliberaciones y órganos que deciden en la empresa. Esto representa un gran avance en la institución, donde la función de administración de personal se realizaba a través de la Oficina de Personal Administrativo, que estaba dependiente de la Oficina de Servicios Generales, e impedía que el Ministerio de Salud priorizara

y abordara los temas institucionales directamente. estas preguntas. Además, en dicha oficina, se tiene funciones establecidas por el MINSA; como, por ejemplo, facultades para la creación de ambientes de trabajo adecuados para la implementación de los objetivos del Ministerio de Salud.

Es necesario buscar herramientas que nos ayuden en mejorar la calidad y producción del recurso humano. Según Solorzano, las compañías actuales requieren personas con un elevado nivel de relacionamiento con el fin de triunfar en la organización, proactivas y positivas, porque nos permitirán alcanzar nuestros objetivos. Entonces, esto es la base de la organización, pero si son negativos, también pueden tener consecuencias negativas, como una mayor rotación y ausentismo del personal, una menor calidad del servicio y posiblemente cause afecciones en la salud mental de los empleados. Por consiguiente, es necesario que los empleados del área de salud se relacionen de forma saludable entre colegas, ya que promueve el trabajo en equipo, lo que finalmente conduce a una mejora en los servicios ofrecidos a los usuarios y sobre todo, crea y mejora el clima organizacional, lo cual mejora la salud mental del trabajador, individual y colectivamente.

A la luz de la problemática antes mencionada, se intenta considerar la convivencia humana de forma importante, para optimar el desempeño de los empleados. El objetivo general del trabajo es determinar las relaciones entre las variables que presentan las enfermeras de un hospital regional del, Cusco, 2023. Este estudio es relevante porque permitirá a los creadores de la política pública en salud, planear, instituir e implementar actividades de capacitación, dirigidas a mejorar las relaciones entre los participantes.

Las relaciones interpersonales forman partes fundamentales del diario vivir de cualquier ser humano, y aún más en el trabajo. En el caso del profesional enfermero, estas relaciones impactan directamente en su desempeño y en la eficacia del cuidado que brindan a los usuarios. A nivel internacional, se ha evidenciado que las relaciones interpersonales deficientes en el lugar de trabajo son un problema grave que afecta la producción del personal de las empresas de

salud. En cuanto al personal de enfermería, esto se traduce en una mayor tasa de absentismo, rotación y burnout.

En el Perú, la situación no es diferente. Aunque no existen datos específicos sobre el impacto de relacionarse interpersonalmente y la labor enfermero, sí se sabe que la falta de recursos y la sobrecarga laboral son problemas que contribuyen a generar conflictos entre el grupo salubre. Además, el personal de enfermería enfrenta otros desafíos en relación con las relaciones interpersonales, como la falta de ser reconocido o valorado por parte de otros profesionales de la salud, la discriminación de género y la violencia laboral. Estos factores pueden afectar su autoestima, así como el tema motivacional y las capacidades de la labor grupal.

Para abordar estos problemas, se requiere la implementación de nuevas estrategias para fortalecer un clima laboral saludable y una cultura de trabajo colaborativa. Algunas medidas que podrían ser útiles incluyen la implementación de programas de capacitación comunicativa y en habilidad social, con el fin de promocionar la diversidad y la creación de canales de diálogo y resolución de conflictos.

Es importante destacar que abordar esta problemática no solo es beneficioso para los profesionales enfermeros, sino también para el usuario. Un ambiente laboral saludable y un equipo de trabajo cohesionado pueden reducir los errores y aumentar la forma en la que se puede satisfacer al usuario y al mismo trabajador de salud. Según Silveria (2014), “Una relación es un grupo de capacidades mediante la cual, 2 o más individuos, puede interactuar de manera eficaz, con lo que logra comunicarse y exteriorizar opiniones y sentimientos”.

Chiavenato, E. (2000). Argumentó que: “El comportamiento se considera como el desempeño de un colaborador de una empresa, el cual compone estrategias personales, habilidades y conocimientos para alcanzar las metas”.

No cabe duda de que vivimos en una sociedad con múltiples problemas y en crisis y carencia del valor moral fundamentales. Esta realidad poblacional desprecia la honradez, se sanciona la labor y no hay escrúpulos. Es bien sabido que, en cualquier establecimiento, ya sea del estado o particular, existen problemas donde

las relaciones son deficientes, lo cual se da con los empleados, lo que genera situaciones de índole negativo en los procesos donde se desarrolla el trabajo, así como, en el clima institucional, desempeño, resultados y metas, así como planificar, programar, organizar y ejecutar el trabajo.

Según Codnicht (2012), “En las organizaciones las personas necesitan ver a los demás como personas con privacidad que quieren compartir momentos fuera del trabajo; sólo entonces habrá fuertes relaciones sociales que moldeen el entorno”. Donde se desarrolla la investigación, no ha observado estos hechos, en cambio, las malas relaciones generan frustración, ansiedad, ira, agresividad, negatividad, pérdida de confianza en uno mismo, acrecentamiento de problemas, egoísmo en gran escala, insatisfacción y la inexistencia del compañerismo. El Hospital de la región presenta insuficiente relación interpersonal entre los empleados, existe indiferencia, egoísmo, autoritarismo entre ellos con fines competitivos, lo cual genera suspicacia, carencia en el trabajo grupal y responsabilidad con la labor para lograr la calidad del esfuerzo laboral.

Es tal sentido, se busca entender las relaciones que pueden existir entre las variables de estudio, por consiguiente, se establece el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?; y, como problemas específicos consideramos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?

Así mismo, con el fin de brindar las respuestas necesarias a estas interrogantes planteadas, se esbozaron los objetivos: En el Objetivo General: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023. Y los siguientes objetivos específicos: Definir la relación entre la

dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023; Definir la relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023. Establecer la relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023.

Se busca demostrar las hipótesis de la presente investigación, para lo cual se tiene la hipótesis general: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023; en hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023; Existe relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023. Existe relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023.

Relacionarse interpersonalmente se define como la base para que las empresas alcancen sus objetivos integrando las capacidades individuales y los recursos humanos; por consiguiente, es recomendable iniciar y mantener buenas relaciones interpersonales, aumentando así el desempeño y la productividad y tratando de crear un lugar de labor propicio para un desempeño efectivo en las instituciones. La principal razón por la cual se desarrolla este trabajo de estudio es que sin buenas relaciones interpersonales no puede haber un buen desempeño laboral, satisfaciendo así tanto al cliente como al personal de salud de la institución.

Por tanto, se justifica el sentido y contenido de este trabajo de investigación, es decir, buscar sistemática y metódicamente lo desconocido con el fin de vislumbrar sus explicaciones y verificar imparcialmente los resultados, ya que evalúa la relación humana y su impacto en el desempeño, se debe enfatizar que cada persona es un ser muy complejo, lleno de pensamientos y aptitudes capaces de sentir, así como de percepciones y relaciones. Además de esto, también se debe tener en cuenta que la competencia, los conflictos y los obstáculos suelen surgir en

los procesos sociales. Estos y otros factores llevan a concluir que no es fácil mantener una relación armoniosa entre RRHH. En cuanto a la perspectiva del trabajo, se asegura la finalización del mismo mediante el uso de métodos e instrumentos previamente aprobados, un número suficiente de referencias a la pregunta de investigación, y se asume la participación y disposición de los trabajadores del área donde se desarrolla el trabajo.

Así mismo, se asegura un adecuado y buen manejo de los instrumentos y al ser una investigación donde no se hará gasto excesivo, se dispone de recursos financieros y de índole material para llevar a cabo el trabajo. En términos de utilidad, mediante los resultados conseguidos, se contribuirá con la mejora del grado informativo y el entendimiento del impacto que puede generar las relaciones entre compañeros, jefaturas, grupos sociales y la incidencia que puede tener en el desempeño del trabajador hospitalario, permitiendo cambios en el comportamiento del mismo.

## II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos de investigación que tienen relevancia para mi investigación son:

Se tiene a Huang, Li & Liu (2021). En China, objetivo: Estudiar las huellas de la empatía y la inteligencia emocional en la producción del personal de enfermería en hospitales de China. Se hizo investigación transversal con una prototipo de 380 enfermeros que trabajan en hospitales de tres ciudades en China. Se utilizaron cuestionarios con el fin de calcular la empatía, el desempeño, y la inteligencia emocional de enfermeros. Conclusiones: Se obtuvo resultados donde se apreció que la empatía y la inteligencia emocional impactan significativamente en la productividad del personal de salud. Se concluyó como el perfeccionamiento de la empatía y la inteligencia emocional podría ser una estrategia efectiva que mejore la productividad de los enfermeros en hospitales.

Por su parte, Martins, A., et al. (2020). En Portugal. En su investigación buscó estudiar como impacta la empatía y la inteligencia emocional en el desempeño de enfermería. Se desplegó una investigación transversal con población muestral de 352 enfermeros, ellos trabajan en hospitales portugueses. Metodología: Se utilizaron cuestionarios que midieron la empatía, el desempeño y la inteligencia emocional de los enfermeros. Lo obtenido mostraron que tanto la empatía como la inteligencia emocional impactan de forma significativa en el desempeño en salud en Portugal. Conclusiones: Los autores concluyeron que el desarrollo de habilidades emocionales en enfermería podría ser una estrategia efectiva que mejoren las calidades y eleven la la producción en el cuidado en los hospitales portugueses.

Igualmente, Romero, et al, (2019). Tuvo el objetivo de Evaluar las conexiones de las habilidades de las relaciones interpersonales y el desempeño de los enfermeros en el contexto hospitalario Español. Metodología: Se ejecutó un trabajo correlacional, cuantitativo en el que se seleccionó un muestral de 150 enfermeros que trabajan en hospitales españoles. Se esgrimió un cuestionario constituido de dos secciones: la primera sección recopila información demográfica y laboral, mientras que la segunda sección mide las habilidades con las que se

relacionan los trabajadores lo cual afecta su desempeño. Se utilizó un examen de correlación para determinar las relaciones del estudio. Conclusiones: Estos indicaron relaciones fuertes entre las variables de esta investigación. Se concluyó que es necesario lograr afianzar las relaciones entre el personal enfermero con el fin de elevar su productividad en el trabajo.

Igualmente, Wang, et al, (2019). En Taiwan, objetivo: Explorar la correspondencia entre la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño en enfermería de hospitales de Taiwán. Metodología: Se realizó un trabajo transversal, donde se tuvo como muestral a 312 enfermeros que trabajan en hospitales de Taiwán. Se utilizaron cuestionarios para medir la satisfacción laboral, el desempeño y los factores motivacionales de los enfermeros. Se correlacionaron las variables para hallar los resultados. Conclusiones: Los resultados indicaron que tanto la satisfacción laboral como la motivación tienen un impacto significativo en la productividad del trabajador enfermero. Se finalizó en que es importante que los hospitales presten atención a la satisfacción de los enfermeros buscando elevar su productividad en el trabajo.

Finalmente, Pérez & Barrios. (2019). En Ecuador. Se buscó determinar los elementos que influyentes en el desempeño, la satisfacción y la motivación del trabajador enfermero, con base en la teoría de Herzberg, F. Metodología: Trabajo de campo, descriptivo, se evalúan semblantes, particularidades y los elementos de las variables. Utiliza cuestionarios, entrevistas y observaciones directas para recolectar la información. Este estudio recomienda buscar habilidades que logren elevar y mejorar los elementos que provocan la insatisfacción de los enfermeros para mantener motivadas a las personas. Conclusiones: Los resultados pueden utilizarse para desarrollar un esquema de los planes de acciones futuras, promoviendo la gestión del capital humano y brindando a los empleados factores higiénicos y motivadores; promover una atención eficaz que influya positivamente en la atención a brindar a los pacientes hospitalarios objeto de investigación.

En un contexto nacional, Gómez, (2022), en Arequipa, realizó un estudio donde el objetivo de este trabajo fue determinar las relaciones del estrés laboral y la calidad de vida de las enfermeras las cuales trabajan en cuidados paliativos. Metodología: Se hizo un trabajo cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, se

eligió la muestral de 80 profesionales de enfermería. Se utilizaron cuestionarios estandarizados para recopilar datos acerca de la calidad de vida y la preponderancia del estrés. Conclusiones: Los resultados revelaron que el 60% de los enfermeros experimentan grados elevados de estrés laboral, por lo cual, la calidad de vida es afectada absolutamente por el estrés. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para el manejo de los recursos de los trabajadores y la ejecución de tácticas para optimizar la calidad de vida laboral.

Por su parte, Pérez (2020), en Trujillo, realizó un estudio que buscó analizar las relaciones interpersonales y el desempeño en trabajadores del sector educativo en Trujillo. Metodología: Investigación cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional y se aplicó un cuestionario estandarizado a un muestral de 100 trabajadores. Conclusiones: Los resultados evidenciaron relaciones efectivas y características entre las variables que se estudiaron con los trabajadores del sector educativo. Estos hallazgos pueden tener implicaciones importantes para mejorar el sistema integrado de gestión del personal en el sector educativo y fomentar la creación de un ambiente laboral más saludable.

Del mismo modo, López, (2019), En Lima, el objetivo en este trabajo fue analizar la conexión del desempeño laboral y la calidad de las relaciones interpersonales en enfermeras que trabajan en cuidados críticos. Metodología: Se utilizó un estudio cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, se seleccionó un muestral de 60 enfermeras. Se utilizaron cuestionarios estandarizados para recopilar datos acerca de las variables. Conclusiones: Los resultados mostraron que el 75% de las enfermeras tenían relaciones interpersonales adecuadas, mientras que el 25% tenían relaciones conflictivas. Además, el 80% de las enfermeras tenían un desempeño alto, el 15% un desempeño medio y el 5% un desempeño laboral bajo. Se halló una correlación significativa entre las variables de relaciones interpersonales y rendimiento, lo que sugiere que las relaciones tienen un impacto en el desempeño.

Igualmente, Huamaní & Galdós. (2018). En Arequipa. En su estudio buscó verificar el grado de las relaciones interpersonales del personal enfermero. Metodología: Para este método se utilizaron métodos cuantitativos, descriptivos y

transversales. Se tomó como grupo de estudio a 237 profesionales de enfermería, en pos de la canalización de los datos obtenidos se aplicaron instrumentos como la ficha general y el cuestionario para relaciones interpersonales compuesto por 27 preguntas. Conclusiones: Se concluyó que “las relaciones del personal de enfermería presentaban niveles interpersonales moderadamente desfavorables, lo cual generó problemas al momento de cumplir con las labores cotidianas, entre ellas, la atención de pacientes, peleas por el control de turnos y la falta de empatía, es así como se pudo concluir, en este estudio, que el grado de las relaciones del personal del Hospital fue muy bajo, de la misma forma, se aplicaron habilidades donde se mejora el rendimiento y la productividad del personal de dicho nosocomio.

Finalmente, Monge. (2017). En Lima. tuvo el objetivo evidenciar las relaciones de la calidades de las relaciones interpersonales y el desempeño de los trabajadores de emergencia. Métodos: Investigación cuantitativa, correlación descriptiva y métodos transversales. La muestra poblacional fue grupo de 45 enfermeras Con entrevistas y cuestionarios se recogieron datos del estudio. Conclusiones: Se concluyó que, en cuanto a la calidad interpersonal, el 100% (45p) de los enfermeros trataban de realizar sus labores cotidianas de manera eficiente, por otro lado, el 55% (25p) eran efectivos en sus relaciones interpersonales y el 44% (20p) tenían malas relaciones entre ellos. Para el desempeño, del 100% (45p), el 40% (18p) se desempeñó bien, el 35% (16p) se desempeñó normalmente y el 24% (11p), se desempeñaban mal. A partir de Spearman se consiguió una correlación de 0.313, existe relación positiva entre las variables de estudio.

Una revisión de la bibliografía que abarca las relaciones interpersonales nos brinda la siguiente concepción.

Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones y vínculos que se instituyen entre individuos, ya sea en pares o en grupos, a través de la comunicación y la interacción mutua. Estas relaciones son caracterizadas con la presencia de elementos, como la confianza, la comunicación efectiva, la empatía, el respeto, la colaboración y el apoyo recíproco. La relación interpersonal puede tener un gran impacto en diferentes aspectos de nuestra vida, incluyendo el desempeño laboral, salud mental y emocional, el bien total y la eficacia en la vida

diaria. Por consiguiente, es primordial desarrollar y conservar relaciones entre individuos, las cuales son positivas y saludables, y así afianzar y acrecentar la calidad y el éxito en diferentes áreas de la vida.

En el contexto laboral, las relaciones interpersonales son especialmente importantes, estas influyen significativamente en la productividad y la satisfacción. El tener la confianza para entablar relaciones efectivas con compañeros de trabajo, superiores y subordinados puede mejorarla satisfacción, la motivación y la productividad de los individuos, y favorecer el logro de objetivos. Las personas se comunican y crean nuevas experiencias y conocimientos al interactuar con otras personas; facilita o dificulta las relaciones dependiendo de qué tan buena o mala sea la interacción con los demás, una vida armoniosa se vuelve fácil o difícil, para lograr alcanzar una relación buena es necesaria la comunicación efectiva.

Las relaciones interpersonales son un tema importante en la psicología social y se definen como la conexión que se establece entre dos o más individuos que interactúan en un entorno determinado. Según Feldman. Et al. (2009), "Las relaciones interpersonales pueden considerarse como los elementos más trascendentales en la vida de las personas, ya que se hallan en el medio de la psique de cada individuo y de las emociones".

En el trabajo, las relaciones interpersonales son esenciales para la productividad y el rendimiento del equipo. Según Robbins (2009), "las relaciones interpersonales son la combinación del triunfo en gran parte de las instituciones y compañías", y esto se debe a que un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede aumentar la motivación, el sentimiento innovador y el creativo del trabajador. Por otro lado, las relaciones interpersonales también son importantes para la salud mental de todos. House (1981), "las relaciones sociales son un componente importante de la salud mental y emocional", ya que los individuos que tienen relaciones interpersonales sólidas y positivas tienen una mejor capacidad en el control del estrés y de los sentimientos negativos.

Así mismo, se considera a estas como un conjunto de capacidades humanas para establecer comunicación con los demás porque están destinadas a interrelacionarse, comunicarse y compartir sus vivencias con todos. Al entablar una

relación con otra persona, la actitud y el comportamiento tienden a formar un cierto tipo de interacción, lo que determina el curso de la relación. Igualmente, son como un mecanismo comunicativo complejo. Se evidencian elementos como las nociones preconcebidas que afectan la calidad y desempeño de la labor grupal. Los humanos hemos estado socializando con grupos grandes desde que nacimos, sintiendo el vínculo de la amistad por medio de la comunicación y las emociones.

En las relaciones se trata de aprender a interactuar con otros individuos, respetando su espacio personal, con aceptación hacia cada uno, por lo que es, incluyendo sus defectos y fortalezas, y recordando que cuando comienzan los derechos de otras personas, terminan nuestros derechos. Las relaciones son parte de la sociedad, la cual forma los principios y valores de cada uno, de esta manera es fundamental para poder vivir en armonía dentro de un grupo social, con el fin de entablar relaciones permanentes es necesario tener respeto por los demás.

Procel (2012) señala que todos nos relacionamos tenemos de muchas maneras en toda nuestra vida, por ejemplo, con parientes, amigos o con los propios trabajadores y en la escuela. A través de ellos sabemos cómo sentimos y como vemos las situaciones cotidianas; también tenemos pasatiempos comunes. Las relaciones interpersonales son un aspecto crucial en el ámbito profesional, ya que perturban directamente a la producción, a los compromisos y satisface al trabajador.

Una investigación realizada por Gallup (2017) demostró que el valor de las relaciones entre personas, en el lugar de labor, es un factor clave en la retención de empleados y la satisfacción laboral. Según el estudio, los trabajadores que tienen amigos en el trabajo son un 50% más propensos a retener su empleo y un 7% más comprometidos con su trabajo. Además, aquellos que tienen un amigo cercano en el trabajo tienen un 33% más probabilidades de sentirse satisfechos con su vida en general. Las relaciones interpersonales también pueden tener un impacto en la calidad del trabajo y la productividad del equipo. Según Hackman y Oldham (1980), "La satisfacción de los trabajadores tienden a ser impactados por las relaciones interpersonales, dependiendo de su calidad, sobre todo en el centro de trabajo". Los empleados que trabajan en un ambiente colaborativo y positivo son

más propensos a ser creativos e innovadores en su trabajo.

Estas relaciones son fundamentales y vitales en los individuos, por medio de estos, "Reciben un importante sistema de apoyo social de su entorno inmediato, que les ayuda a adaptarse a su entorno. Además, la falta de habilidades similares puede resultar en exclusión, aislamiento y, en última instancia, una calidad de vida limitada". Es increíble cómo podemos empatizar con tantas personas día tras día, y hablar acerca de sus estilos de vida. Es en esta diferencia donde radica el logro de la conexión humana, pues cuando nos conectamos nos comunicamos y creamos nuevas experiencias y conocimientos; entendimiento mutuo y acuerdo.

La mayoría de nosotros intercambiamos ideas, intereses y necesidades en la búsqueda constante de la convivencia activa entre. A veces, la forma en que pensamos y actuamos de manera diferente puede generar desconfianza o conflicto, pero si valoramos a los demás, aceptamos nuestras diferencias y nos esforzamos por entendernos, podemos superar estas barreras. Cuando interactuamos con los demás, esperamos reciprocidad, lo que significa que damos, pero también recibimos; escucha y es escuchado, entiende y es entendido.

Hay varias teorías sobre las relaciones interpersonales, al cuales van desarrollándose en estos años, entre ellas tenemos:

Teoría del intercambio social: Se centra en la manera en que los individuos intercambian recursos y recompensas en sus relaciones interpersonales. Según esta teoría, los individuos buscan extender los beneficios y aminorar los gastos en sus relaciones, y toman decisiones sobre la base de la relación costo-beneficio.

Homans, G. (1958). Se le considera como el padre del teorema del intercambio social y fue el primero en aplicar los principios del intercambio social a la sociología, su obra ha sido fundamental para comprender la naturalidad de las relaciones interpersonales y la manera en que forman y mantienen. Su trabajo ha sido muy influyente en la teoría social contemporánea.

En su obra más conocida, "El comportamiento social: Sus elementos elementales", Homans describe la teoría del intercambio social como una forma de explicar el comportamiento social en términos de costos y beneficios. Según esta

teoría, las personas se involucran en relaciones sociales porque esperan obtener recompensas o beneficios a cambio de sus esfuerzos, y buscan minimizar los costos asociados con esas relaciones. Homans creía que las relaciones sociales estaban basadas en la reciprocidad, y que la confianza y la lealtad eran de importancia en el mantenimiento y la construcción de las relaciones sociales a largo plazo. Indica que los individuos buscan relaciones en las que puedan confiar en que sus esfuerzos serán recompensados de manera justa, y en las que puedan sentirse seguros en la confianza y la lealtad de los demás.

La teoría del intercambio social de Homans está directamente relacionada con las relaciones interpersonales, ya que explica cómo los individuos interactúan y establecen relaciones basadas en el intercambio de recompensas y costos. Según la teoría de Homans, estas relaciones se basan en la regla de correspondencia, en la que las personas esperan una recompensa justa por sus esfuerzos y buscan minimizar los costos asociados con la relación. En este sentido, la teoría de Homans sugiere que las relaciones interpersonales forman parte de la interacción social en la que los individuos están motivados por el deseo de obtener beneficios y minimizar los costos. En este proceso de intercambio, las personas evalúan constantemente el valor de la relación y la calidad de las recompensas que reciben de ella.

Además, en este estudio del intercambio social de Homans destaca lo importante de mantener lealtad y confianza en las relaciones interpersonales a largo plazo. Según Homans, las personas buscan relaciones en las que puedan confiar en que sus esfuerzos serán recompensados de manera justa, y en las que puedan sentirse seguros en la confianza y la lealtad de los demás.

En ese sentido, tal como señala el autor, las relaciones interpersonales se fundamentan en la reciprocidad, en la que las personas buscan una recompensa justa por sus esfuerzos y tratan de minimizar los costos. En el ámbito laboral, este concepto se puede aplicar a la relación entre los enfermeros y sus compañeros de trabajo, supervisores y pacientes. En el contexto de un centro quirúrgico, relacionarse entre los enfermeros y sus compañeros de trabajo es importante para el desempeño y la satisfacción en el trabajo. Los enfermeros que tienen relaciones

positivas y colaborativas con sus compañeros pueden tener un mayor acceso a los insumos y el apoyo ineludible para la realización de sus labores de manera eficiente y efectiva.

Además, este teorema del intercambio social de Homans sugiere que los enfermeros también buscan maximizar las recompensas y minimizar los costos en sus relaciones con los pacientes. Los enfermeros que se preocupan por los pacientes y establecen una buena relación con ellos pueden lograr una mayor satisfacción en el trabajo y una mejor calidad de atención. De esa manera, se entiende que el desempeño del profesional quirúrgico puede estar influenciado con las relaciones interpersonales que establecen con sus congéneres y pacientes. Es importante que los enfermeros trabajen juntos para establecer relaciones colaborativas y positivas que permitan maximizar las recompensas y minimizar los costos, lo cual lograría optimizar la calidad en el cuidado y la satisfacción.

En resumen, la teoría del intercambio social de Homans ofrece una perspectiva útil para comprender las relaciones interpersonales y cómo se forman y mantienen en base al intercambio de recompensas y costos, la reciprocidad, la confianza y la lealtad. Además de sus contribuciones teóricas a la teoría del intercambio social, Homans también fue un defensor de la investigación empírica rigurosa, y creía que la teoría debía estar respaldada por datos sólidos. Como resultado, su obra ha sido muy influyente en la investigación social y ha inspirado a muchos investigadores a seguir sus pasos para comprender profundamente las relaciones interpersonales y su función en la vida social.

Las teorías contemporáneas sobre las relaciones interpersonales buscan explicar cómo las personas establecen y mantienen relaciones, cómo influyen los vínculos emocionales y la información disponible en estas relaciones, y cómo factores más amplios como la cultura y la estructura social influyen en ellas. Al entender estas teorías, podemos tener profundizar en el tema y utilizar esta información para construir relaciones más saludables y satisfactorias. Por otro lado, hablando del desempeño laboral, este es un tema crítico en el control del recurso individual, ya que se refiere a la eficacia de los empleados para cumplir con las expectativas y objetivos de su trabajo. Según Chiavenato (2013), “Considera al

desempeño como un producto dinámico y continuo que se refiere a la contribución de los empleados al alcance de los objetivos de la compañía”.

La evaluación del rendimiento de los trabajadores se considera como un proceso sistemático, el cual es utilizado con el fin de medir la productividad de los empleados y brindar retroalimentación para ayudarlos a mejorar. Según Robbins y Coulter (2013), este proceso evalúa el desempeño de los trabajadores y proporciona retroalimentación para mejorar el mismo.

Según Chiavenato (2000), Se entiende como desempeño a la conducta de un empleado en el esfuerzo por lograr metas establecidas que constituyen una estrategia personal para alcanzarlas”.

Según Coulter, M. Et al. (2013). Este se utiliza para establecer qué tan exitosamente una empresa (o persona o proceso) logra sus metas de desempeño y trabajo. Generalmente, la medición del desempeño a nivel organizacional proporciona un examen del logro de metas estratégicas a grado personal. Para Desler, es “la capacidad de un trabajador de comparar su desempeño actual o pasado con los objetivos que se trazan para lograr cumplir sus funciones a cabalidad”

Según Boxal, P. Et al. (2007). Este concepto se integró en las gestiones del control y manejo del recurso humano de tres maneras. En primer lugar, la micro gestión se reduce a las prácticas y al SIG de los conjuntos menores, la reorganización de labores y la representación de los empleados (el relacionarse sindicalmente). La segunda dirección estratégica, abarca todas las tecnologías adoptadas en la compañía y trata de medir su impacto en el desempeño. Finalmente, se implementan estrategias de internacionalización en empresas que hacen negocios en varios países. Por otro lado, Robbins y Judge (2013). Aclaran la forma en la que las compañías valoran a sus empleados y la realización de las tareas diarias, lo que incluye descripciones de puestos, pero en las empresas actuales hay menos jerarquía y más servicios Multifacético, se necesita más información, tres los principales son los comportamientos reconocidos hoy en día que lo componen.

El desempeño laboral en enfermería es un tema crítico, porque las enfermeras juegan un rol primordial en las atenciones de salud y la satisfacción del paciente. Por su parte, la Agrupación Interamericana que Investiga el Dolor (IASP), la enfermería es la profesión que implica la atención, el desarrollo y el apoyo de la salud, la angustia de los pacientes, el consuelo del dolor y la prevención de la enfermedad.

Una de las teorías del desempeño laboral en enfermería más representativas y actuales es la "Teoría de la Autodeterminación". Esta se enfoca en cómo las necesidades psicológicas primigenias influyen motivando y mejorando el desempeño del trabajador, incluyendo a al profesional enfermero.

Según la Teoría de la Autodeterminación, las necesidades psicológicas primigenias que deben satisfacerse para promover la motivación y el desempeño óptimo son la competencia, la relación interpersonal y la autonomía. La competencia se refiere a la capacidad de sentirse competente y capaz en el trabajo, la autonomía trata sobre la aptitud de tomar decisiones y tener control en el trabajo y la relación interpersonal se refiere a la capacidad de sentirse conectado y respaldado por los demás en el trabajo. "El teorema de la autodeterminación propone que la necesidad psicológica básica de relación interpersonal es una de las tres necesidades fundamentales que deben satisfacerse para promover la motivación y el desempeño óptimo en el trabajo" (Deci y Ryan, 2000, citados en Cho, E. Et al. 2017).

Los estudios han encontrado que los enfermeros que experimentan satisfacción en el trabajo y tienen un alto desempeño laboral tienden a tener altos niveles de satisfacción en cuanto a las tres necesidades psicológicas básicas. Además, el teorema de la Autodeterminación sugiere que el entorno laboral, en el cual promueven la satisfacción de estas necesidades psicológicas pueden aumentar el desempeño y la motivación del personal. Como indica Gilmartin. (2012). "El nivel de relaciones entre los enfermeros y los médicos puede afectar el desempeño laboral y la seguridad del usuario, ya que la comunicación efectiva y la colaboración son esenciales en la atención".

La Autodeterminación enfatiza lo importante de relacionarse en el trabajo, ya

que la necesidad psicológica básica de relación interpersonal es una de las tres necesidades fundamentales que deben satisfacerse para promover la motivación y el desempeño óptimo, menciona: "Los enfermeros que experimentaron apoyo social y relaciones interpersonales positivas tenían mayores niveles de satisfacción y menos agotamiento emocional" (Lake, 2002). En el contexto de la enfermería, las relaciones interpersonales son particularmente importantes, ya que los enfermeros trabajan estrechamente con pacientes y otros profesionales.

Las relaciones interpersonales pueden tener impacto significativo en el desempeño del trabajador profesional enfermero. Por ejemplo, una investigación halló que los enfermeros que experimentan apoyo social y relaciones interpersonales positivas en el trabajo tenían mayores niveles de satisfacción laboral y menos agotamiento emocional. Se considera que la Teoría de la Autodeterminación reconoce lo importante de las relaciones interpersonales para la satisfacción y el desempeño del enfermero y sugiere que los entornos laborales que fomentan relaciones interpersonales positivas pueden aumentar el desempeño.

Por su parte, en su artículo, Vega, Fuentealba e Igor (2013) abordan la relevancia de utilizar las evaluaciones de desempeño en sus empresas. De acuerdo con estos autores, este proceso resulta fundamental en la medición de la productividad de los trabajadores y proveer retroalimentación para mejorar su desempeño. Asimismo, enfatizan que la evaluación del desempeño debe ser equitativa y justa, estableciendo criterios objetivos y claros. Adicionalmente, los autores subrayan que el proceso de evaluación debe ser continuo, no solo un evento anual, para que las empresas puedan proporcionar una retroalimentación constante que permita a los empleados mejorar su desempeño día a día. Por último, Vega, Fuentealba e Igor destacan que la evaluación del desempeño no debe utilizarse como una herramienta punitiva, sino como una oportunidad para mejorar el rendimiento, así como desarrollar habilidades y capacidades de los trabajadores.

La evaluación de la productividad en enfermería se basa en varias dimensiones, incluyendo el conocimiento técnico, la capacidad de las labores grupales, la comunicación efectiva, la gestión de conflictos y la capacidad para

brindar atención centrada en el paciente. Según Chang y Mark (2016), las dimensiones más importantes a evaluar en enfermería incluyen la competencia clínica, la comunicación y la colaboración con el equipo de atención médica. La eficiencia y la eficacia también son dos dimensiones críticas en el desempeño en enfermería. La eficiencia se refiere a la capacidad de los enfermeros para administrar su tiempo y recursos eficientemente; en contraste, la eficacia trata sobre la capacidad del profesional de salud para ofrecer cuidado de una elevada calidad y satisfacer las necesidades del usuario.

Finalmente, el desempeño laboral en enfermería es crucial ya que garantiza mejorar las calidades que se logran en las atenciones del sector salud y mejorar las satisfacciones. La evaluación de desempeño en enfermería se basa en varias dimensiones, incluyendo el conocimiento técnico, la capacidad del trabajo grupal y como se comunican efectivamente. La eficiencia y la eficacia son también dimensiones críticas en el desempeño del sector enfermería, ya que miden la capacidad de los enfermeros para administrar su tiempo y recursos de manera efectiva y brindar atención de alta calidad. En general, la evaluación justa y equitativa del desempeño en enfermería es fundamental para optimizar continuamente la vigilancia médica y el bienestar del usuario.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El mismo presentó metodología cuantitativa, este implicó el análisis y la recolección de datos numéricos con el objetivo de medir y cuantificar fenómenos, y de establecer relaciones entre variables. Según Sampieri et al. (2014), "los estudios cuantitativos se caracterizan por recolectar y analizar datos cuantitativos, es decir, datos que se pueden medir y cuantificar mediante instrumentos como cuestionarios, escalas de medición, pruebas estandarizadas, registros administrativos, entre otros" (p. 37).

Tipo de investigación: Se realizó un estudio básico, el cual se desarrolló para aumentar o ahondar los conocimientos teóricos acerca de un tema o fenómeno, sin tener una aplicación práctica inmediata. Según Sampieri, H. et al. (2010), la investigación básica se enfoca para la obtención de conocimientos nuevos y originales, y no necesariamente busca resolver un problema práctico.

Diseño de Investigación: Se desarrolló un diseño descriptivo, no experimental, de corte transversal, correlacional.

No experimental, es decir, no se manipularon las variables, sino que simplemente se observaron tal y como se presentaron de forma natural. Según Creswell (2014), en un estudio no experimental, el investigador recopila datos y los analiza sin intervenir en las condiciones de la investigación.

Es descriptivo, porque se utilizó para describir y caracterizar las características o propiedades de una población, evento, objeto o fenómeno en particular. Según Hernández Sampieri et al. (2014), un estudio descriptivo se orienta en "describir las particularidades de la urbe que se experimenta, sin buscar establecer relaciones entre variables o explicaciones causales" (p. 93).

Correlacional, donde se buscó examinar las relaciones de dos variables o más, sin intervenir en las condiciones del estudio. Según Cohen et al. (2013), "un estudio correlacional implica la medición simultánea de dos o más variables con el fin de analizar la naturaleza y magnitud de sus relaciones" (p. 64).

De corte transversal; este es un tipo de investigación enfocada a la

recopilación de información de un conjunto poblacional en un instante determinado. Como indica Sampieri, H. Et al. (2014), "Es aquel en donde se mide un grupo de variables o una variable en un momento determinado en una muestra de individuos representativos de una población" (p. 147).

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable Relaciones Interpersonales:**

**Definición conceptual:** Estas tratan de vínculos o conexiones que son establecidas entre varios individuos. Estas relaciones pueden ser de diferentes tipos, desde relaciones familiares, de amistad, laborales, amorosas, entre otras. Estas conexiones se basan en factores comunicativos, el respeto, la confianza y la empatía, Como indica Festinger (1950), estas son definidas como "las interacciones sociales entre dos o más individuos que se caracterizan por cierto grado de interdependencia".

**Definición Operacional:** Las relaciones interpersonales se midieron con una escala Likert, a través del cuestionario, el cual actuó como instrumento para recolectar información, la encuesta fungió como técnica. Las dimensiones de dicho instrumento fueron: Inclusión, control y afecto.

**Indicadores:** Esta variable tuvo como indicadores a: objetivos progresos respeto y estimación, actividades, responsabilidades, influencia, comunicación, valoración, integración, la aceptación,

**Escala de medición:** Escala Ordinal. En las encuestas se emplearon la escala Likert, la cual está valorada con: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5). Ochoa & Arias, (2017).

Baremos:

**Tabla 1**

***Baremos de la variable Relaciones Interpersonales y dimensiones***

	<b>Ítems</b>	<b>Excelente</b>		<b>Deficiente</b>		<b>Malo</b>		<b>Regular</b>		<b>Bueno</b>	
<b>R. I.</b>	33	33	58	59	84	85	110	111	136	137	165
<b>Inclusión</b>	12	12	21	22	31	32	41	42	51	52	60
<b>Control</b>	15	15	26	24	38	39	50	51	62	63	75
<b>Afecto</b>	6	6	10	11	15	16	20	21	25	26	30

**Variable Desempeño Laboral:**

**Definición conceptual:** Se refiere al grupo de acciones, comportamientos, destrezas y resultados que un trabajador produce en su puesto de trabajo. El desempeño laboral puede medirse en métodos de efectividad, eficacia y eficiencia, y se espera que los empleados cumplan con ciertos estándares de rendimiento y calidad en su trabajo. El desempeño laboral también puede estar influenciado por factores externos como el liderazgo, la cultura empresarial y el ambiente de trabajo. De acuerdo con Campbell (1990), se define como "las acciones y resultados relevantes que se espera que un individuo produzca en su trabajo" (p. 5).

**Definición Operacional:** Se midió con una escala Likert, a través del cuestionario, el cual fungió como instrumento de recolección, como técnica se utilizó la encuesta. Las dimensiones de dicho instrumento fueron: Desarrollo personal y Formación; Trabajo en grupo y Liderazgo, Responsabilidad y Motivación.

**Escala de medición:** Escala ordinal. En las encuestas se emplearon la escala Likert, la cual está valorada con: Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1).

Baremos:

Tabla 2

<b>Baremos de la variable Desempeño y dimensiones</b>											
	<b>Ítems</b>	<b>Excelente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>					
<b>D. L.</b>	28	28	49	50	71	72	93	94	115	116	140
<b>Motivación</b>	7	7	12	13	18	19	24	25	30	31	35
<b>Responsabilidad</b>	8	8	13	14	19	20	25	26	31	32	40
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>	8	8	13	14	19	20	25	26	31	32	40
<b>Formación y Desarrollo</b>	5	5	8	9	12	13	16	17	20	21	25

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Esta investigación se avocó a recopilar información de encuestas, la cual se realizó al enfermero/a especializado en cirugía del centro quirúrgico, con un total de 35 trabajadores. Como menciona Brink (2018), la población se precisa como un conjunto determinado de individuos los cuales comparten ciertas peculiaridades

Donde N=35.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Enfermeros/as que trabajen en el área quirúrgica de un hospital regional del Cusco.
- Profesionales de enfermería de todas las modalidades de contrato.
- Enfermeros/as interesados/as en formar parte del estudio y que firmen el formulario de consentimiento informado.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Profesionales enfermeros que no deseen participar del estudio.

**Muestra:** Esta fue constituida por la totalidad de la población, la cual llega a 35 profesionales de enfermería. Sampieri, H. Et al. (2014), Se considera al modelo como: " Un conjunto específico de individuos elegidos para ser investigados con el propósito de recopilar información acerca de las características de toda la población " (p. 171).

**Muestreo:** Por conveniencia, no probabilístico, se refiere a la elección de participantes o casos que se encuentran disponibles y son convenientes para el investigador. Este tipo de muestreo no utilizó ningún método estadístico para seleccionar la muestra, y puede llevar a resultados sesgados y poco representativos de la población. Según Salkind (2010), el muestreo por conveniencia es un procedimiento de elección de muestra en el que los participantes son seleccionados porque están fácilmente disponibles y dispuestos a ser parte del trabajo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el estudio, se empleó la encuesta como método y el cuestionario como herramienta, con el propósito de evaluar las variables de investigación. El primer instrumento utilizado fue un cuestionario de 33 ítems diseñado para medir las relaciones interpersonales. Por otro lado, se utilizó un segundo cuestionario conformado por 28 preguntas que midió el rendimiento laboral. Ambos cuestionarios se puntuaron utilizando una escala Likert; Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1).

Baptista, Fernández y Hernández, (2014). mencionan que la encuesta es un método que utiliza un grupo de interrogantes (abiertas o cerradas), con el fin de obtener información de una muestra que sea característica de la población y se aplicaron de manera estandarizada a todos los participantes. Además, señalan que es importante diseñar la encuesta cuidadosamente, tomando en cuenta aspectos como la validez y la confiabilidad, para asegurar que los datos obtenidos sean precisos y confiables.

Así mismo, Cooper y Schindler (2014) mencionan que tanto la encuesta como el cuestionario son técnicas valiosas en la recolección de información en investigaciones de mercados. Sin embargo, advierten que es importante tomar en cuenta factores como la muestral y la localidad objetivo, para asegurar que la información obtenidos sean representativos y generalizables.

Por otro lado, para instaurar la fiabilidad de los instrumentos se ejecutó el test del Alfa de Cronbach a los 2 instrumentos del presente estudio, para lo cual, se presentan los resultados a continuación.

**Tabla 3**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.  
Fuente: SPSS V.26

**Tabla 4**

**Estadísticas de fiabilidad del Instrumento para medir las Relaciones Interpersonales**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	33

En la tabla 4 se evidencia la prueba de fiabilidad para el instrumento de Relaciones Interpersonales, donde se aprecia un resultado de 0.959, con lo cual se demuestra que la herramienta tiene una excelente confiabilidad para ser usado en la investigación.

**Tabla 5**

**Estadísticas de fiabilidad del instrumento para medir el desempeño de los profesionales**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	28

En la tabla 5 se evidencia la prueba de fiabilidad para el instrumento del desempeño profesional, donde se aprecia un resultado de 0.938, con lo cual se demuestra la excelente confiabilidad del instrumento para ser usado en la investigación.

### **3.5. Procedimientos**

En el presente estudio, se siguió un procedimiento que se llevó a cabo en el siguiente orden: En primer lugar, se realizaron búsquedas en bases de datos de investigación para obtener información que permitiera conceptualizar las variables de estudio, estas fueron SCIELO, EBSCO, Google Scholar y otros, desde donde se obtuvo los cuestionarios que nos ayudaron a verificar las variables de estudio. Los instrumentos se validaron por cada autor, por medio del alfa de Cronbach. Una vez confirmada la confiabilidad de las herramientas, se llevó a cabo la ejecución de la debida recolección de la información de la muestra de estudio, posteriormente se ingresó la información en el software ofimático de Excel, para su posterior estudio y procesamiento en el estadístico SPSS v.26.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Al desarrollarse un estudio con enfoque cuantitativo, se emplearon tanto técnicas de estadística descriptiva como de estadística inferencial. Los datos que se recolectaron fueron procesados en el SPSS V26, con lo que se buscó validar o rechazar las hipótesis estudiada.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la investigación fueron fundamentales para garantizar que los participantes tengan sus derechos bien resguardados y respetados.

El principio de autonomía trata sobre a la capacidad de los individuos para tomar providencias informadas sobre su propia participación en la investigación. Esto significa que los participantes deberán ser informados de los objetivos, los métodos y los peligros del estudio y deben otorgar su consentimiento de manera voluntaria y libre. La investigadora deberá de asegurarse de que los participantes entiendan completamente la información y que se les permita no participar si así lo requieren.

El principio de beneficencia trata sobre las obligaciones de la investigadora de elevar los beneficios y aminorar el riesgo latente de los participantes. Esto significa que deberá de asegurarse de que el diseño del estudio, el recopilar los datos, la elección de los participantes y el análisis de resultados sean éticos y no perjudiquen a los participantes. La investigadora deberá considerar los probables beneficios del estudio para la población de estudio y para la sociedad en general, y

sopesarlos con los posibles riesgos y la posibilidad de daño.

El principio de no maleficencia se refiere a las obligaciones de la investigadora de no causar daño a los participantes. Lo cual significa que deberá garantizar que los procedimientos del estudio sean seguros y no causen daño físico o psicológico a los participantes. También deberán de considerar los posibles efectos a largo plazo de la participación en el estudio.

El principio de justicia trata sobre la obligación que tiene la investigadora de garantizar la equidad en la selección y el tratamiento de los participantes. Lo cual significa que deberán seleccionar a los participantes de manera justa y no discriminatoria, y deben garantizar que los beneficios y las cargas del estudio sean distribuidos de manera equitativa.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### 4.1.1. Distribución de frecuencias de las variables

Tabla 6

*Distribución de frecuencia de la variable Relaciones Interpersonales y sus dimensiones*

	Relaciones interpersonales		Inclusión		Control		Afecto	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	3	8.6	3	8.6	3	8.6	3	8.6
Malo	2	5.7	2	5.7	4	11.4	11	31.4
Regular	6	17.1	6	17.1	7	20.0	17	48.6
Bueno	21	60.0	24	68.6	14	40.0	4	11.4
Excelente	3	8.6	0	0.0	7	20.0	0	0.0
Total	35	100.0	35	100.0	35	100.0	35	100.0

Nota: Información obtenida del SPSS v26

En esta tabla se presenta el análisis de frecuencia de la variable "Relaciones Interpersonales" junto a las dimensiones: Inclusión, Control y Afecto. Los resultados muestran la cantidad de casos y el porcentaje correspondiente en cada categoría de las dimensiones. En general, se evidencia que un gran grupo de los participantes percibieron las relaciones interpersonales como "Buenas" en términos de inclusión, control y afecto. Las de Control y Afecto presentaron porcentajes altos de percepciones "Buenas", con el 40.0% y 11.4%, respectivamente, mientras que la dimensión de Inclusión tuvo el porcentaje más alto de percepciones "Buenas" con el 68.6%. Sin embargo, algunas personas también calificaron las relaciones como "Regulares" en todas las dimensiones, y hubo un alto porcentaje del 31.4% que consideró el afecto como malo y un pequeño porcentaje que las consideró "Deficientes" en todas las dimensiones.

**Tabla 7***Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones*

<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Motivación</b>		<b>Responsabilidad</b>		<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>		<b>Formación y Desarrollo</b>			
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	8.6
Malo	2	5.7	5	14.3	2	5.7	2	5.7	6	17.1
Regular	11	31.4	18	51.4	7	20.0	4	11.4	12	34.3
Bueno	20	57.1	11	31.4	9	25.7	14	40.0	9	25.7
Excelente	2	5.7	1	2.9	17	48.6	15	42.9	5	14.3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

Nota: Información obtenida del SPSS v26

Esta tabla 7 se aprecian resultados que muestran la cantidad de casos y el porcentaje correspondiente en cada categoría de las dimensiones. Se observa que ninguno de los participantes fue clasificado como "Deficiente" en ninguna de las dimensiones, lo que representa un 0% en la mayoría de las categorías, a excepción de la Formación y desarrollo, donde se evidenció un 8.6% que lo considera de esta manera. En la dimensión de "Motivación", se aprecia que el porcentaje más alto es "Regular", con un 51.4%. En la "Responsabilidad", se considera como desempeño excelente con el 48.6%, al igual que en la dimensión "Trabajo en equipo" con un grado excelente de desempeño, con el 42.9%. finalmente, en "Formación y Desarrollo", la proporción más alta es de 34.3% estuvo en regular.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Prueba de Hipótesis General

**Ho:** No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Ha:** Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Tabla 8**

*Correlación de las variables Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral*

			Relaciones interpersonales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Información obtenida del SPSS v26

En la Tabla 8 se presentan los resultados del análisis de correlación entre las variables "Relaciones Interpersonales" y "Desempeño Laboral". Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró una relación positiva moderada de 0.419 entre estas variables, con un valor de significancia bilateral de 0.027, que es menor que el umbral de significancia de 0.05. Esto indica que existe una relación significativa entre ellas. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual sugiere que hay una conexión importante entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco. Estos hallazgos son relevantes para el desarrollo de estrategias que promuevan un

entorno laboral saludable, lo cual puede tener un impacto positivo en el desempeño de los enfermeros. Los resultados también señalan que a medida que las relaciones interpersonales mejoran, el desempeño laboral de los profesionales de enfermería tiende a mejorar.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación entre la dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Tabla 9**

*Correlación de la Dimensión Inclusión y Desempeño Laboral*

			Dimensión Inclusión	Desempeño o Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Inclusión	Coeficiente de correlación	1,000	,268
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,268	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	35	35

Nota: Información obtenida del SPSS v26

En la Tabla 9 se presentan los resultados de la evaluación de la hipótesis específica 1, la cual analiza la conexión entre la dimensión de "Inclusión" y el "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para examinar la asociación entre estas variables. Los hallazgos revelan un coeficiente de correlación de 0.268, lo cual indica una relación débil y positiva entre ambas variables. Además, se observa un valor de significancia bilateral de 0.008, que es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, lo cual señala que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que implica que existe una relación significativa entre la dimensión de "Inclusión" y el "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería en el entorno del centro quirúrgico. Este resultado sugiere que a medida que la

percepción de inclusión en el lugar de trabajo mejora, también mejora el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

### 4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación de la Dimensión Control y Desempeño Laboral*

			Dimensión Control	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Control	Coeficiente de correlación	1,000	,365*
		Sig. (bilateral)	.	,031
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,365*	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	.
		N	35	35

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Información obtenida del SPSS v26

En la Tabla 10 se presentan los resultados del análisis de la hipótesis específica 2, que examina la relación entre la dimensión de "Control" y el "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería. Se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la asociación entre estas variables. Los hallazgos revelan un coeficiente de correlación de 0.365, lo cual indica una relación moderada y positiva entre ambas variables. Además, se observa un valor de significancia bilateral de 0.031, que es inferior al valor de p de 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. En base a estos resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual sugiere que existe una relación significativa entre la dimensión de "Control" y el "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería en el entorno del centro quirúrgico. Estos resultados implican que a medida que aumenta la percepción de control en

el ambiente laboral, se espera una mejora en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

#### 4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** No existe relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Ha:** Existe relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación de la Dimensión Afecto y Desempeño Laboral*

			Dimensión Afecto	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Afecto	Coefficiente de correlación	1,000	,442**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	35	35
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,442**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	35	35

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos extraídos del SPSS v26

En la Tabla 11 se presentan los resultados del análisis de la hipótesis específica 3, la cual examina la relación entre la dimensión de "Afecto" y el "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la asociación entre estas variables. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de 0.442 entre la dimensión de "Afecto" y el "Desempeño Laboral". Este valor indica una relación moderada a fuerte y positiva entre ambas variables. Además, se observa un valor de significancia bilateral de 0.003, que es menor al nivel de significancia establecido de 0.05, lo cual indica que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo cual sugiere que existe una relación significativa entre la dimensión de "Afecto" y el "Desempeño Laboral" de

los profesionales de enfermería en el entorno del centro quirúrgico. Estos resultados implican que a medida que aumenta la percepción de afecto en el ambiente laboral, se espera una mejora en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

## V. DISCUSIÓN

Esta sección de la tesis presenta los hallazgos del estudio sobre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco. El objetivo principal de esta investigación fue investigar cómo las variables de relaciones interpersonales pueden afectar el desempeño laboral en enfermería quirúrgica. Para lograrlo, se entrevistaron a profesionales de enfermería altamente calificados y experimentados en el centro quirúrgico del hospital mencionado.

El análisis inferencial contrastó las hipótesis y encontró una correlación positiva moderada de 0.419 entre las variables "Relaciones interpersonales" y "Desempeño en el trabajo". Además, se encontró que el valor de significancia bilateral era de 0,027, menos que el nivel de significancia de 0.05. Como resultado de este hallazgo, se aceptó la hipótesis alternativa, que sostiene que existe una relación significativa entre estas variables. Este descubrimiento es relevante y tiene implicaciones significativas para el campo laboral de los enfermeros. Se ha demostrado que el desempeño laboral de los enfermeros en los centros quirúrgicos mejora a medida que mejoran las relaciones interpersonales. Esto indica que fortalecer y promover las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo puede mejorar el rendimiento y la productividad de los enfermeros.

En el sustento teórico se tiene a Feldman. Et al. (2009), el cual indicó que: "Las relaciones interpersonales pueden considerarse como los elementos más trascendentales en la vida de las personas, ya que se hallan en el medio de la psique de cada individuo y de las emociones". En el trabajo, las relaciones interpersonales son esenciales para la productividad y el rendimiento del equipo. Por su parte, Robbins (2009), menciona que: "las relaciones interpersonales son la combinación del triunfo en gran parte de las instituciones y compañías", y esto se debe a que un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede aumentar la motivación, el sentimiento innovador y el creativo del trabajador. Las relaciones interpersonales están intrínsecamente ligadas a la teoría del intercambio social de Homans (1958), puesto que esta teoría proporciona una comprensión de cómo los individuos interactúan y forman vínculos basados en el intercambio de

recompensas y costos

Según los hallazgos obtenidos en este estudio de investigación, se identifican los siguientes trabajos previos que presentan similitudes con el presente estudio: el realizado por Huang, Li y Liu (2021) en China, se encontró que tanto la empatía como la inteligencia emocional tienen relación significativa entre ellas, igualmente, se evidenció que estas variables generan un impacto significativo en el desempeño laboral de los enfermeros en los hospitales, estos resultados sugieren que el desarrollo de la empatía y la inteligencia emocional podría ser una estrategia efectiva para mejorar la productividad de los enfermeros en este contexto. Así mismo, el estudio de Martins et al. (2020), encontraron resultados similares, donde tanto la empatía como la inteligencia emocional tuvieron un impacto significativo en el desempeño de los enfermeros. Estos hallazgos respaldan la idea de que el desarrollo de habilidades emocionales puede mejorar la calidad y la producción en el cuidado de los hospitales.

Por otro lado, el estudio de Romero et al. (2019), se centró en las habilidades de relaciones interpersonales y su relación con el desempeño de los enfermeros en el contexto hospitalario, los resultados de este estudio indicaron relaciones fuertes entre estas variables, lo que sugiere que fortalecer las relaciones entre el personal enfermero puede elevar su productividad en el trabajo y mejorar el desempeño, lo cual reafirma los resultados de la investigación evidenciando una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

De acuerdo al objetivo específico 1, los hallazgos que se obtuvieron en este objetivo indicaron una correlación positiva moderada entre la dimensión de inclusión y el desempeño laboral, lo cual respalda la importancia de promover la inclusión en el entorno laboral como una estrategia para mejorar el rendimiento de los empleados, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una correlación positiva moderada de 0.268 entre las variables, esta correlación es significativa a un nivel de confianza del 0.01 (bilateral), con un valor de p-valor de 0.008, lo que indica que la relación entre estas variables es estadísticamente significativa. Estos hallazgos respaldan la idea de que existe una relación entre la

dimensión de inclusión y el desempeño laboral de los individuos, se entiende que, a medida que la dimensión de inclusión aumenta, se observa un incremento en el desempeño laboral, lo mismo que sugiere que la promoción de un entorno laboral inclusivo puede tener un impacto positivo en el rendimiento de los empleados.

La importancia de la inclusión en el entorno laboral ha sido reconocida en la literatura previa, la teoría sugiere que cuando los empleados se sienten incluidos y valorados, experimentan un mayor compromiso con su trabajo, mayor satisfacción laboral y un aumento en su motivación para alcanzar metas y objetivos laborales, estos factores pueden contribuir directamente a un mejor desempeño en el trabajo. Además, es importante considerar otros factores que podrían influir en la relación entre la dimensión de inclusión y el desempeño laboral. Variables como el liderazgo, el clima organizacional y las políticas de recursos humanos pueden interactuar con la inclusión y afectar el rendimiento laboral de manera significativa. Estos aspectos podrían ser objeto de futuras investigaciones para comprender mejor el contexto en el que se produce esta relación.

En ese sentido, en el estudio realizado por Wang et al. (2019) se exploró la relación entre la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño de los enfermeros en hospitales del estado. Los resultados mostraron que tanto la satisfacción laboral como la motivación tienen un impacto significativo en la productividad de los enfermeros. Esto destaca la importancia de prestar atención a la satisfacción de los enfermeros y buscar estrategias para mejorarla con el fin de elevar su productividad en el trabajo. Por otro lado, se tiene el estudio de Pérez (2020), que examinó la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del sector educativo. Los resultados de este estudio mostraron relaciones positivas y significativas entre la calidad y la inclusión de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en el sector educativo. Estos hallazgos sugieren que mejorar estos aspectos de las relaciones interpersonales puede contribuir a un ambiente laboral más salud.

Con respecto al objetivo específico 2, los resultados que se obtuvieron en este objetivo evidenciaron una correlación positiva moderada de 0.365 que se halló entre la dimensión de "Control" y el "Desempeño Laboral" de los profesionales de

enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, este es un hallazgo importante ya que respaldan la existencia de una relación significativa entre estas variables, lo cual implica que la percepción de control que tienen los profesionales en su entorno laboral puede influir en su desempeño. Esto concuerda con la literatura previa que ha destacado la importancia del control percibido como un factor determinante en el rendimiento laboral. La significancia estadística de la correlación respalda aún más la relación entre la dimensión de "Control" y el "Desempeño Laboral". El valor de significancia bilateral de 0.031 es inferior al nivel de significancia establecido de 0.05, lo que indica un mayor nivel de confianza en la presencia de una relación real entre estas variables.

Lo mencionado tiene implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos en el centro quirúrgico y para la mejora del desempeño laboral de los profesionales de enfermería. La promoción de un entorno laboral que brinde a los profesionales un mayor sentido de control puede contribuir positivamente a su rendimiento, lo cual se lograría mediante la implementación de políticas y prácticas que fomenten la participación en la toma de decisiones, la autonomía en el trabajo y la retroalimentación constructiva.

En la teoría que apoya los resultados se tiene a Pérez y Barrios (2019) quienes llevaron a cabo una investigación que analizó la motivación, la satisfacción y el desempeño laboral de las enfermeras. El estudio encontró que varios elementos, como las condiciones laborales, el estatus y las necesidades financieras, las cuales se están dentro de los parámetros de control humano de las necesidades de Maslow, influían en el desempeño y la satisfacción de las enfermeras, y recomendó implementar estrategias que aborden estos aspectos para mejorar la motivación y el desempeño del personal de enfermería. Así mismo, se encontraron investigaciones adicionales que respaldan la importancia de las habilidades de relación interpersonal y su impacto en el desempeño laboral en diferentes contextos. Gómez (2022) investigó el estrés laboral y la calidad de vida en enfermeras de cuidados paliativos, mientras que el estudio de Pérez (2020), se centró en la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados mostraron relaciones positivas y significativas entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los

trabajadores, esto sugiere que un ambiente laboral con relaciones interpersonales de calidad puede mejorar el desempeño de los empleados, además, se destacó la importancia de mejorar el sistema integrado de gestión del personal para fomentar un ambiente laboral más saludable.

Con respecto al objetivo específico 3, los resultados que se obtuvieron en esta prueba de hipótesis son consistentes con estudios previos que han destacado la importancia de las emociones y el afecto en el desempeño laboral. La correlación positiva moderada a fuerte, ya que se obtuvo una coeficiente de 0.442, entre la dimensión "Afecto" y el "Desempeño Laboral" indica que existe una relación significativa entre la dimensión y la variable, al obtenerse una significancia de 0.003, la cual es menor al p-valor de 0.05. El hallazgo de que a mayor percepción de afecto en el entorno laboral se espera un mejor desempeño laboral de los profesionales de enfermería es relevante y sugiere que las emociones positivas y un clima afectivo favorable pueden contribuir a un rendimiento más eficiente y efectivo en el ámbito laboral, se entiende que el afecto positivo puede generar un mayor compromiso, motivación y satisfacción en el trabajo, lo cual se traduce en un desempeño laboral más destacado.

Igualmente, estos resultados resaltan la importancia de promover un ambiente laboral que fomente el afecto y las relaciones positivas entre los profesionales de enfermería en el centro quirúrgico. Esto puede lograrse mediante la implementación de estrategias como el reconocimiento y valoración del trabajo realizado, el apoyo emocional entre los miembros del equipo, la promoción de la empatía y la comunicación efectiva. Estas acciones pueden contribuir a crear un entorno laboral favorable que impacte positivamente en el desempeño de los profesionales de enfermería y, en última instancia, en la calidad de la atención y el bienestar de los pacientes. Por otro lado, En el estudio de Monge (2017) realizado en el Hospital Nacional Cayetano Heredia en Lima, se examinó la calidad de las relaciones interpersonales de las enfermeras y su relación con el nivel de desempeño laboral en los servicios de emergencia de adultos. Los resultados mostraron que el 55% de las enfermeras tenían relaciones interpersonales efectivas, mientras que el 44% tenían relaciones conflictivas. En cuanto al desempeño laboral, el 40% se desempeñaba bien, el 35% se desempeñaba

normalmente y el 24% se desempeñaba mal. La correlación obtenida indicó una relación positiva entre la calidad de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

Finalmente, se considera que estos estudios destacan la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. Los resultados sugieren que las relaciones interpersonales de calidad pueden tener un impacto positivo en el desempeño laboral, mientras que las relaciones conflictivas pueden afectar negativamente el desempeño. Estos hallazgos resaltan la necesidad de promover y desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos en los entornos laborales para mejorar el desempeño y crear un ambiente laboral más saludable.

Una de las limitaciones del estudio fue el tiempo de la aplicación de las herramientas, ya que, al estar en un ambiente de trabajo constante, el personal no contaba con mucho tiempo y debieron de interrumpir con sus labores para poder responder a las preguntas planteadas.

En las fortalezas, el estudio utilizó análisis inferencial y el coeficiente de correlación de Pearson para examinar las relaciones entre las variables. Esto proporciona un enfoque cuantitativo riguroso para evaluar la asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral. Así mismo, el estudio se llevó a cabo en el contexto específico de la enfermería quirúrgica en el Hospital Regional del Cusco, lo cual permite obtener información relevante y aplicable a este entorno laboral en particular, lo que puede tener implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos y la mejora del desempeño de los profesionales de enfermería. Finalmente, este estudio se basa en teorías y estudios previos que respaldan la importancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral. De la misma forma, se citan autores reconocidos en el campo, lo que fortalece la fundamentación teórica del estudio.

El estudio es relevante ya que proporciona evidencia empírica sobre la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el contexto quirúrgico. Esto agrega conocimiento a la literatura existente y puede servir como base para futuras investigaciones en el

área, igualmente, los hallazgos sugieren que fortalecer y promover las relaciones interpersonales en el entorno laboral puede tener un impacto positivo en el rendimiento y la productividad de los profesionales de enfermería, lo cual tiene implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la mejora de las condiciones laborales en el centro quirúrgico y, potencialmente, en otros entornos similares. Finalmente, al destacar la importancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, el estudio también resalta cómo mejorar estas relaciones puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención y el bienestar de los pacientes. Esto destaca la relevancia y la importancia hospitalaria de promover un ambiente satisfactorio, que eleve y mejore el desempeño de todos los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe una correlación positiva moderada (0.419) entre las variables "Relaciones Interpersonales" y "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, lo cual indica que a medida que mejoran las relaciones interpersonales, también mejora el desempeño laboral.

**Segunda:** La dimensión "Inclusión" en el entorno laboral, muestra una correlación positiva moderada (0.268) con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, lo que indica que promover la inclusión puede mejorar el rendimiento de los empleados.

**Tercera:** La dimensión de "Control" tiene una correlación positiva moderada (0.365) con el "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería, lo que implica que la percepción de control en el entorno laboral puede influir en su desempeño.

**Cuarta:** Existe una correlación positiva moderada a fuerte (0.442) entre la dimensión de "Afecto" y el "Desempeño Laboral" de los profesionales de enfermería, lo que sugiere que las emociones positivas y un clima afectivo favorable contribuyen a un mejor rendimiento laboral.

**Quinta:** Promover y desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos en el entorno laboral puede mejorar el desempeño y crear un ambiente laboral más saludable.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Realizar estudios adicionales que exploren el impacto de la empatía y la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, considerando su contexto específico.

**Segunda:** Investigar cómo variables como el liderazgo, el clima organizacional y las políticas de recursos humanos interactúan con las relaciones interpersonales y afectan el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería.

**Tercera:** Analizar la influencia de factores adicionales, como las condiciones laborales, el estatus y las necesidades financieras, en el desempeño y la satisfacción de los profesionales de enfermería, con el objetivo de implementar estrategias para abordar estos aspectos y mejorar su motivación y rendimiento.

**Cuarta:** Explorar la calidad de las relaciones interpersonales en otros contextos laborales de la enfermería y su relación con el desempeño, para obtener una visión más amplia y generalizable de los hallazgos.

**Quinta:** Evaluar la efectividad de intervenciones o programas diseñados para fortalecer las relaciones interpersonales, promover la inclusión y fomentar un clima afectivo favorable en el entorno laboral de los profesionales de enfermería, y medir su impacto en el desempeño y la calidad de la atención.

## REFERENCIAS

- Arenas, M. Yañez, R. Ripoll M. (2010). The Impact Of Interpersonal Relationships On The General Job Satisfaction. Universidad de Concepción, Concepción, Chile. [Recuperado de]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68617161008>
- Brink, P. J. (2018). Fundamentals of research methodology for healthcare professionals (4th ed.). Jones and Bartlett Publishers.
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (2007). The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Codnicht Maryoris, L. (2012). Gerencia Avanzada En Educación La Comunicación Y Las Relaciones Interpersonales. Recuperado el 24 de abril de 2023, de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6151/mcodnicht.pdf?sequence=1>
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.
- Chang, H. Y., & Mark, B. A. (2016). Dimensions of nursing performance in clinical and research settings. Nursing Outlook, 64(1), 34-43. doi: 10.1016/j.outlook.2015.09.002
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. MC GRAW HILL.
- Cho, E., Lee, N. J., & Mark, B. A. (2017). Relationship between nurses' satisfaction with the quality of patient care and their perception of the ward environment, social support, and performance level. Journal of Nursing Care Quality, 32(1), E1-E9. <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000204>

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences. Routledge.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). Métodos de investigación de mercados (12ª ed.). McGraw Hill.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Feldman, R. S., Herrejón, J. L. N., & Báez, E. P. (2009). Psicología con aplicaciones en países de habla hispana. MC GRAW HILL
- Festinger, L. (1950). Informal social communication. *Psychological Review*, 57(5), 271-282. <https://doi.org/10.1037/h0056932>
- Fuentealba, R., & Igor, M. (2013). Evaluación del desempeño laboral: Revisión de literatura. *Revista de Ciencias Sociales*, 19, 289-302.
- Gallup. (2017). State of the American Workplace. Gallup Press.
- Gilmartin, M. J. (2012). Is interprofessional team training worth it? Evidence from key studies and implications for interdisciplinary teamwork. *Advances in Medical Education and Practice*, 3, 23-28. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S32661>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Addison-Wesley.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Lucio, P. B. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill.

- Homans, G. C. (1958). *Social behavior: Its elementary forms*. Harcourt, Brace & World.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.
- Huang, Li, & Liu. (2021). The impact of empathy and emotional intelligence on the job performance of nurses in China. *Journal of Nursing Education and Practice*, 11(6), 34-41. <https://doi.org/10.5430/jnep.v11n6p34>
- Huamaní, L., & Galdós, Y. (2018). Relaciones interpersonales entre las enfermeras del Hospital Regional Honorario Delgado III. Arequipa. *Revista de Enfermería*, 36(1), 12-18.
- International Association for the Study of Pain (IASP). (n.d.). Nursing. Retrieved from <https://www.iasp-pain.org/Education/Content.aspx?ItemNumber=1673>
- Jahuancama, O. (2016). Relación terapéutica según teoría de Joyce Travelbee entre enfermera y familia de pacientes de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho Lima Perú [Trabajo de investigación de segunda especialidad]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado. [Recuperado de]. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13602/Jahuancama\\_Villagaray\\_Olga\\_Liz\\_2016.pdf?sequence=4#:~:text=Joyce%20travelbee%20propuso%20que%20el,la%20presencia%20de%20la%20esperanza](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13602/Jahuancama_Villagaray_Olga_Liz_2016.pdf?sequence=4#:~:text=Joyce%20travelbee%20propuso%20que%20el,la%20presencia%20de%20la%20esperanza).
- Johnson, R. T., & Johnson, D. W. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365-379.
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological Bulletin*, 107(1), 34-47.

- López, J. (2019). La importancia de los valores en el ambiente laboral. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 15(1), 25-32.  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revin/v15n1/2019.8>
- López, M. (2019). Relaciones interpersonales en el entorno laboral y su influencia en el desempeño de enfermeras en cuidados críticos [Relational Interactions in the Work Environment and their Influence on the Performance of Critical Care Nurses]. *Revista de Enfermería Herediana*, 12(2), 129-137.  
<https://doi.org/10.20453/REH.v12i2.3713>
- Mardanov, I., Maertz, C. & Sterrett, J. (2008). Leader – member exchange and job satisfaction. *Journal of Leadership Studies*, 2 (2), 63-82.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morais, R. (2020). Empathy and emotional intelligence in nursing: a cross-sectional study of their impact on nurse performance in Portugal. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1665-1673.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.13076>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- MINSA. (2009). Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. MINSA.  
[http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096\\_DGSP267.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf)
- Monge, K. (2017). La calidad de las relaciones interpersonales de las enfermeras y su relación con el nivel de desempeño laboral en los servicios de emergencia de adultos del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2015. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ochoa, J. G., & Arias, W. A. (2017). Validez y confiabilidad de una escala de estrategias de afrontamiento en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 15(2), 33-44.
- Pérez, M., & Barrios, M. (2019). Motivación, satisfacción y desempeño laboral de las enfermeras. *Avances en Enfermería*, 28(2), 69-80.  
<https://doi.org/10.1590/S0121-45002010000200008>

- Pérez, J. (2020). La influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores del sector educativo. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14895>
- Procel G. (2012). Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- Robbins, S. P. (2009). Fundamentos de comportamiento organizacional. Editorial PEARSON EDUCATION. [Recuperado de]. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Robbins S, Stephen P, Coulter M. (2013). Administración. Un empresario Competitivo Mexico: Pearson Educación.
- Romero, M. A., Gómez, M. A., & López, C. C. (2019). Relación entre habilidades de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros en el contexto hospitalario. Revista de Investigación Académica, 57, 23-35.
- Salkind, N. J. (2010). Encyclopedia of research design. Sage Publications.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211.
- Sampieri, R. H., Fernández-Collado, C., & Lucio, P. B. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Silveira, M. (2003). El Arte de las relaciones personales: las claves para alcanzar unas relaciones plenas en la familia, la pareja y el trabajo. Alba Editorial S.L.
- Wang, Liu, & Pan. (2019). The relationship between job satisfaction, motivation, and job performance among nurses in Taiwan. Journal of Nursing Management, 27(3), 547-555. <https://doi.org/10.1111/jonm.12691>

Winthrop, R. C. (1984). The quality of our life depends on the quality of our relationships. *Family and Conciliation Courts Review*, 22(1), 10-12.  
<https://doi.org/10.1111/j.174-1617.1984.tb00376.x>

Yáñez, R. (2006). Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios. *Estudios Pedagógicos*. 12 (1), 77-90.

# **ANEXOS**

### ANEXO 1: Matriz de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Relaciones Interpersonales	Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones y vínculos que establecemos con otras personas. Según el psicólogo estadounidense Robert C. Winthrop (1984): "La calidad de nuestra vida depende de la calidad de nuestras relaciones interpersonales".	La variable relaciones interpersonales se medirán con una escala Likert, a través del cuestionario utilizado por Ustua, E. (2022), en su investigación. El cual fungirá como instrumento de recolección de datos.	Inclusión	Aceptación. Integración Valoración Comunicación	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12	Ordinal	Excelente Bueno Regular Malo Deficiente
			Control	Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos Progresos	13,14,15,16,17, 18, 19,20,21,22, 23,24, 25,26,27		
			Afecto	Respeto Estimación	28,29,30,31,32,33		
Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el rendimiento que un individuo muestra en su trabajo, y se puede evaluar en función de los resultados obtenidos, las metas alcanzadas y las habilidades demostradas. Campbell (1990), el desempeño laboral es "el comportamiento observable de un individuo en un trabajo que contribuye al éxito de una organización" (p. 35)	De igual manera, se utilizará el cuestionario de utilizado en el estudio de Ustua, E. (2022) para la medición del desempeño laboral.	Motivación	Retroalimentación Desarrollo personal Resultados	28,29,30,31,32,33	Ordinal	Excelente Bueno Regular Malo Deficiente
			Responsabilidad	Cumplimiento de horarios Cumplimiento de objetivos Puntualidad	8,9,10,11,12 13,14,15		
			Liderazgo y trabajo en equipo	Respeto Trabajo en equipo Predisposición	16,17,18,19,20 21,22,23		
			Formación y desarrollo personal	Capacitación Conocimientos Desarrollo profesional	24,25,26,27,28		

**ANEXO 2. Instrumento de recolección de datos**  
**A. CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

Estimado/a miembro del equipo del Centro de Salud, En esta ocasión, nos dirigimos a usted para solicitar su participación en un importante cuestionario. El propósito de este instrumento es recopilar información para evaluar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de nuestra institución. Agradecemos sinceramente su tiempo y dedicación al completar este cuestionario. Le pedimos que marque con una cruz la opción que mejor refleje su acuerdo con la afirmación planteada en cada ítem. Su participación es de gran valor para nosotros, ya que nos ayudará a comprender y mejorar las relaciones entre los miembros del equipo. Nuestro objetivo es promover un ambiente de trabajo saludable y armonioso en el Centro de Salud.

<b>CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.					
2. Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.					
3. Los compañeros con quienes trabajo. Tienen una buena imagen de mí.					
4. Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.					
5. Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.					
6. Cumpló los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.					
7. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo.					
8. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.					
9. He contribuido significativamente en el progreso del grupo.					
10. En las actividades sociales y de relación que realizan el equipo de trabajo del centro de salud, prevalece el respeto.					
11. Me siento rechazada (o) en mi ambiente de trabajo.					
12. Me siento integrada (o) al grupo de compañeros con el trabajo.					
13. Valoro a mis compañeros de trabajo.					
14. Los directivos tienen buena comunicación con el personal del centro de salud.					
15. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente de mí.					
16. Los directivos cumplen con las responsabilidades sociales con el grupo de trabajo.					

17. Los directivos participan en actividades sociales y de relación con el equipo de trabajo del centro de salud.					
18. Los trabajadores colaboraron con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.					
19. Los directivos cooperan con el progreso del grupo de trabajo para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.					
20. Cuando los jefes se dirigen hacia el equipo de trabajo lo hacen con respeto.					
21. Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.					
22. El directivo se preocupa por la integración del personal para obtener resultados positivos en sus funciones.					
23. Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional.					
24. En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.					
25. Las influencias institucionales del directivo han afectado positivamente el desempeño del grupo de trabajo.					
26. El método de toma de decisiones en el grupo de trabajo es efectivo.					
27. La Participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre el equipo de trabajo afectan positivamente las relaciones interpersonales.					
28. Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del centro donde laboro					
29. Las buenas relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo, favorece el progreso de la institución.					
30. Los trabajadores respetan el trabajo que realizo en la institución.					
31. Entre los trabajadores tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.					
32. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.					
33. Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION**

## B. CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a miembro del equipo del Centro de Salud, En esta ocasión, nos dirigimos a usted para solicitar su participación en un importante cuestionario. El propósito de este instrumento es recopilar información para evaluar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de nuestra institución. Agradecemos sinceramente su tiempo y dedicación al completar este cuestionario. Le pedimos que marque con una cruz la opción que mejor refleje su acuerdo con la afirmación planteada en cada ítem. Su participación es de gran valor para nosotros, ya que nos ayudará a comprender y mejorar las relaciones entre los miembros del equipo. Nuestro objetivo es promover un ambiente de trabajo saludable y armonioso en el Centro de Salud.

<b>CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
2. Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
3. Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.					
4. Existe motivación para un buen desempeño en labores diarias.					
5. La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.					
6. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
7. Se promueve los altos niveles de desempeño.					
8. Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.					
9. Puede trabajar de forma independiente.					
10. Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
11. Cumple con el horario y registra puntualidad.					
12. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
13. La responsabilidad del puesto está claramente definida.					
14. Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					
15. Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
16. Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
17. Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
18. Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					

19. Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo.					
20. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
21. El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
22. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
23. Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
24. Los jefes promueven las capacitaciones.					
25. Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
26. La institución promueve el desarrollo personal.					
27. Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					
28. Se recibe preparación para realizar el trabajo.					

### **Anexo 3: Modelo de consentimiento informado y/o asentimiento informado**

#### **Consentimiento Informado**

Yo, Yelin Carhuavilca Gamboa, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “**Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023**”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

#### **Propósito del estudio**

El objetivo del presente estudio es “Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023”. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución de Salud.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará la toma de datos a través de las herramientas impresas y/o el formulario a través del Google forms.

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de un hospital regional del Cusco, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía)**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia)**

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### **Beneficios (principio de beneficencia)**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### **Confidencialidad (principio de justicia)**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con mi persona: Yelin Carhuavilca Gamboa.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Nro. DNI: .....

Lugar, 25 mayo del 2023

#### **Nota: Obligatorio a partir de los 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## ANEXO 4: Validación por Juicio de Expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jenny Kelly Aranya Cayturo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica, Organizacional.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito académico y de salud, experiencia en Gestión educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Regional del Cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Relaciones Interpersonales
<b>Autora:</b>	Carhuavilca Gamboa, Yelin Hassetz
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A nivel salud.
<b>Significación:</b>	Está compuesta de 33 ítems, con 3 dimensiones, subdivididas en: dimensión 1: 12 ítems, Dimensión 2, 15 ítems, dimensión 3, 6 ítems. Este cuestionario sirve para medir el grado de las relaciones interpersonales del profesional de la salud.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión</li> <li>• Control</li> <li>• Afecto</li> </ul>	Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones y vínculos que se establecen entre dos o más personas. Estas relaciones pueden variar en su naturaleza y pueden ser de diferentes tipos, como relaciones familiares, amistades, relaciones románticas o relaciones laborales

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "RELACIONES INTERPERSONALES" elaborado por mi persona, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos observaciones que considere pertinente

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

#### Dimensiones del instrumento: Relaciones Interpersonales

- Primera dimensión: Inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de aceptación y de las relaciones entre las personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación Integración Valoración Comunicación	4	4	4	4	No presenta

- Segunda dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad de control de las emociones de los participantes del estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos	4	4	4	4	No presenta

#### Tercera dimensión: Afecto

Objetivos de la Dimensión: Evidenciar el afecto y respeto de los trabajadores de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto Estimación	4	4	4	4	No presenta



  
Firma del evaluador  
DNI: 44227571

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Jenny Kelly Aranya Cayturo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica, Organizacional.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito académico y de salud, experiencia en Gestión educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Regional del Cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Desempeño Profesional
<b>Autora:</b>	Carhuavilca Gamboa, Yelin Hassetz
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A nivel salud.
<b>Significación:</b>	Está compuesta de 28 ítems, con 4 dimensiones, subdivididas en: dimensión 1: 7 ítems, Dimensión 2, 8 ítems, dimensión 3, 8 ítems, Dimensión 4, 5 ítems. Este cuestionario sirve para medir el nivel del desempeño de los profesionales de salud.

### 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Liderazgo y trabajo en equipo</li> <li>Formación y desarrollo personal</li> </ul>	El desempeño profesional se refiere a la habilidad, competencia y rendimiento de una persona en el ámbito laboral o profesional. Es la capacidad de llevar a cabo eficazmente las tareas, responsabilidades y funciones propias de un puesto de trabajo o profesión específica.

### 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "RELACIONES INTERPERSONALES" elaborado por mi persona, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

#### Dimensiones del instrumento: Relaciones Interpersonales

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación Desarrollo personal Resultados	4	4	4	4	No presenta

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Evidenciar el cumplimiento de los objetivos estimados del puesto de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de horarios Cumplimiento de objetivos Puntualidad	4	4	4	4	No presenta

#### Tercera dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo

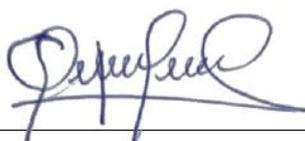
Objetivos de la Dimensión: Evidenciar la facilidad que tienen los trabajadores de salud para lograr el trabajo en equipo y el liderazgo en su puesto de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto Trabajo en equipo Predisposición	4	4	4	4	No presenta



- Cuarta dimensión: Formación y desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Lograr la formación del personal de salud y mejorar su desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación Conocimientos Desarrollo profesional	4	4	4	4	No presenta



Firma del evaluador  
DNI: 44227571

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARANYA CAYTUIRO, JENNY KELLY DNI 44227571	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ARANYA CAYTUIRO, JENNY KELLY DNI 44227571	LICENCIADA EN ENFERMERÍA  Fecha de diploma: 16/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU
ARANYA CAYTUIRO, JENNY KELLY DNI 44227571	BACHILLER EN ENFERMERIA  Fecha de diploma: 21/07/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



1.

## Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cana Quispe Lola Georgina
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica, Organizacional.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito académico y de salud, experiencia en Gestión educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Centro de Salud de Acomayo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años

2.

## Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3.

## Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Relaciones Interpersonales
<b>Autora:</b>	Carhuavilca Gamboa, Yelin Hassetz
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A nivel salud.
<b>Significación:</b>	Está compuesta de 33 ítems, con 3 dimensiones, subdivididas en: dimensión 1: 12 ítems, Dimensión 2, 15 ítems, dimensión 3, 6 ítems. Este cuestionario sirve para medir el grado de las relaciones interpersonales del profesional de la salud.

4.

## Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión</li> <li>Control</li> <li>Afecto</li> </ul>	Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones y vínculos que se establecen entre dos o más personas. Estas relaciones pueden variar en su naturaleza y pueden ser de diferentes tipos, como relaciones familiares, amistades, relaciones románticas o relaciones laborales

5.

## Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "RELACIONES INTERPERSONALES" elaborado por mi persona, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

#### Dimensiones del instrumento: Relaciones Interpersonales

- Primera dimensión: Inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de aceptación y de las relaciones entre las personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación Integración Valoración Comunicación	4	4	4	4	No presenta

- Segunda dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad de control de las emociones de los participantes del estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos	4	4	4	4	No presenta

#### Tercera dimensión: Afecto

Objetivos de la Dimensión: Evidenciar el afecto y respeto de los trabajadores de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto Estimación	4	4	4	4	No presenta



Firma del evaluador  
DNI: 41212486

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



### Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cana Quispe Lola Georgina
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica, Organizacional.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito académico y de salud, experiencia en Gestión educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Centro de Salud de Acomayo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 5 años

### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8.

### Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Desempeño Profesional
<b>Autora:</b>	Carhuavilca Gamboa, Yelin Hassetz
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A nivel salud.
<b>Significación:</b>	Está compuesta de 28 ítems, con 4 dimensiones, subdivididas en: dimensión 1: 7 ítems, Dimensión 2, 8 ítems, dimensión 3, 8 ítems, Dimensión 4, 5 ítems. Este cuestionario sirve para medir el nivel del desempeño de los profesionales de salud.

9.

### Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Liderazgo y trabajo en equipo</li> <li>Formación y desarrollo personal</li> </ul>	El desempeño profesional se refiere a la habilidad, competencia y rendimiento de una persona en el ámbito laboral o profesional. Es la capacidad de llevar a cabo eficazmente las tareas, responsabilidades y funciones propias de un puesto de trabajo o profesión específica.

10.

### Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "RELACIONES INTERPERSONALES" elaborado por mi persona, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

#### Dimensiones del instrumento: Relaciones Interpersonales

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación Desarrollo personal Resultados	4	4	4	4	No presenta

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Evidenciar el cumplimiento de los objetivos estimados del puesto de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de horarios Cumplimiento de objetivos Puntualidad	4	4	4	4	No presenta

#### Tercera dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo

Objetivos de la Dimensión: Evidenciar la facilidad que tienen los trabajadores de salud para lograr el trabajo en equipo y el liderazgo en su puesto de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto Trabajo en equipo Predisposición	4	4	4	4	No presenta



- Cuarta dimensión: Formación y desarrollo personal
- Objetivos de la Dimensión: Lograr la formación del personal de salud y mejorar su desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación Conocimientos Desarrollo profesional	4	4	4	4	No presenta

  
 Firma del evaluador  
 DNI: 41212486

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CANA QUISPE, LOLA GEORGINA DNI 41212486	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CANA QUISPE, LOLA GEORGINA DNI 41212486	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 24/03/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
CANA QUISPE, LOLA GEORGINA DNI 41212486	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 27/08/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>

# Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1.

## Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rocio Chura Aquino
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica, Organizacional.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito académico y de salud, experiencia en Gestión educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Regional del Cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 10 años

2.

## Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3.

## Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Relaciones Interpersonales
<b>Autora:</b>	Carhuavilca Gamboa, Yelin Hassetz
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A nivel salud.
<b>Significación:</b>	Está compuesta de 33 ítems, con 3 dimensiones, subdivididas en: dimensión 1: 12 ítems, Dimensión 2, 15 ítems, dimensión 3, 6 ítems. Este cuestionario sirve para medir el grado de las relaciones interpersonales del profesional de la salud.

4.

## Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclusión</li> <li>Control</li> <li>Afecto</li> </ul>	Las relaciones interpersonales se refieren a las conexiones y vínculos que se establecen entre dos o más personas. Estas relaciones pueden variar en su naturaleza y pueden ser de diferentes tipos, como relaciones familiares, amistades, relaciones románticas o relaciones laborales

5.

## Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "RELACIONES INTERPERSONALES" elaborado por mi persona, en el año 2023. De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos observaciones que considere pertinente

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

**Dimensiones del instrumento: Relaciones Interpersonales**

- Primera dimensión: Inclusión
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de aceptación y de las relaciones entre las personas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aceptación Integración Valoración Comunicación	4	4	4	4	No presenta

- Segunda dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir la capacidad de control de las emociones de los participantes del estudio.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos	4	4	4	4	No presenta

**Tercera dimensión: Afecto**

Objetivos de la Dimensión: Evidenciar el afecto y respeto de los trabajadores de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto Estimación	4	4	4	4	No presenta



*[Handwritten signature]*

Firma del evaluador  
DNI: 40613703

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.



### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rocio Chura Aquino
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica, Organizacional.
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Ámbito académico y de salud, experiencia en Gestión educativa
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Regional del Cusco
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	Más de 10 años

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Desempeño Profesional
<b>Autora:</b>	Carhuavilca Gamboa, Yelin Hassetz
<b>Procedencia:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A nivel salud.
<b>Significación:</b>	Está compuesta de 28 ítems, con 4 dimensiones, subdivididas en: dimensión 1: 7 ítems, Dimensión 2, 8 ítems, dimensión 3, 8 ítems, Dimensión 4, 5 ítems. Este cuestionario sirve para medir el nivel del desempeño de los profesionales de salud.

### 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Liderazgo y trabajo en equipo</li> <li>Formación y desarrollo personal</li> </ul>	El desempeño profesional se refiere a la habilidad, competencia y rendimiento de una persona en el ámbito laboral o profesional. Es la capacidad de llevar a cabo eficazmente las tareas, responsabilidades y funciones propias de un puesto de trabajo o profesión específica.

### 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "RELACIONES INTERPERSONALES" elaborado por mi persona, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.



<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

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

**Dimensiones del instrumento: Relaciones Interpersonales**

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación Desarrollo personal Resultados	4	4	4	4	No presenta

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Evidenciar el cumplimiento de los objetivos estimados del puesto de salud.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de horarios Cumplimiento de objetivos Puntualidad	4	4	4	4	No presenta

**Tercera dimensión: Liderazgo y trabajo en equipo**

Objetivos de la Dimensión: Evidenciar la facilidad que tienen los trabajadores de salud para lograr el trabajo en equipo y el liderazgo en su puesto de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto Trabajo en equipo Predisposición	4	4	4	4	No presenta



Cuarta dimensión: Formación y desarrollo personal

Objetivos de la Dimensión: Lograr la formación del personal de salud y mejorar su desarrollo personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación Conocimientos Desarrollo profesional	4	4	4	4	No presenta



Firma del evaluador  
DNI: 40613703

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CHURAAQUINO, ROCÍO DNI 40613703	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/10/2015 Fecha egreso: 30/04/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
CHURAAQUINO, ROCÍO DNI 40613703	SEGUNDA ESPECIALIZACION DE ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO Fecha de diploma: 08/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
CHURAAQUINO, ROCÍO DNI 40613703	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 01/07/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

# ANEXO 5: Resultado Turnitin

feedback studio YELIN HASSETZ CARHUAVILCA GAMBOA Turnitin Yelin Carhuavilca

**Resumen de coincidencias**

**18 %**

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universidad...	2 %
3	Entregado a Universidad...	2 %
4	hdl.handle.net	2 %
5	repositorio.unajma.edu...	<1 %

Página: 1 de 45 Número de palabras: 12813 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

20°C Mayorm. nubla... 22:21 3/07/2023

## ANEXO 6: Prueba Piloto – Confiabilidad De Los Instrumentos Utilizados Cuestionario Relaciones Interpersonales

N°	RI-1	RI-2	RI-3	RI-4	RI-5	RI-6	RI-7	RI-8	RI-9	RI-10	RI-11	RI-12	RI-13	RI-14	RI-15	RI-16	RI-17	RI-18	RI-19	RI-20	RI-21	RI-22	RI-23	RI-24	RI-25	RI-26	RI-27	RI-28	RI-29	RI-30	RI-31	RI-32	RI-33
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	1	5	4	4	5	5
4	2	4	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4
5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
6	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3
7	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	5
8	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
9	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
10	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3
11	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3
12	5	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	5	
13	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	
14	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

### Estadísticas de fiabilidad del Instrumento para medir las Relaciones Interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	33

## Cuestionario Desempeño profesional

DL-1	DL-2	DL-3	DL-4	DL-5	DL-6	DL-7	DL-8	DL-9	DL-10	DL-11	DL-12	DL-13	DL-14	DL-15	DL-16	DL-17	DL-18	DL-19	DL-20	DL-21	DL-22	DL-23	DL-24	DL-25	DL-26	DL-27	DL-28
2	3	3	3	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
2	5	2	2	4	5	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	1	5	3
2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	2
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3
3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	2	3	1	4	1
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	2
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3
2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	2
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3
2	5	2	2	4	5	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	1	5	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3

## Estadísticas de fiabilidad del instrumento para medir el desempeño de los profesionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	28

**Resultados de la estadística total del elemento del cuestionario de Relaciones Interpersonales.**

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.	107,53	316,838	,299	,961
Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.	108,67	332,667	-,219	,964
Los compañeros con quienes trabajo. Tienen una buena imagen de mí.	107,87	318,695	,319	,960
Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.	107,73	309,067	,781	,958
Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.	107,73	309,067	,781	,958
Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.	107,93	305,638	,688	,958
Me gusta participar en las actividades sociales del grupo con el que trabajo.	107,93	300,781	,780	,957
Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.	107,93	306,924	,581	,959
He contribuido significativamente en el progreso del grupo.	107,60	317,829	,569	,959
En las actividades sociales y de relación que realizan el equipo de trabajo del centro de salud, prevalece el respeto.	107,47	317,267	,415	,960
Me siento rechazada (o) en mi ambiente de trabajo.	108,87	323,981	,070	,962
Me siento integrada (o) al grupo de compañeros con el trabajo.	107,93	305,495	,916	,957

## Desempeño Profesional

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	90,00	211,286	,504	,937
Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	88,73	212,924	,302	,939
Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	89,87	213,838	,275	,939
Existe motivación para un buen desempeño en labores diarias.	89,80	207,743	,381	,939
La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	89,33	205,952	,540	,937
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	88,87	210,552	,388	,938
Se promueve los altos niveles de desempeño.	89,60	217,257	,031	,943
Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	89,27	218,352	,026	,940
Puede trabajar de forma independiente.	89,73	203,352	,566	,936
Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	89,47	201,695	,792	,934
Cumple con el horario y registra puntualidad.	88,93	200,781	,538	,937
Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	88,67	195,238	,785	,933
La responsabilidad del puesto está claramente definida.	89,07	196,495	,843	,933

## ANEXO 7: Autorización aplicación Hospital Regional del Cusco

SOLICITO PERMISO PARA APLICAR UNA ENCUESTA  
COMO INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

LIC. RUTH JUANA PERALTA GÓMEZ

JEFA DE ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL  
REGIONAL DEL CUSCO

Yo, Yelin Hassetz Carhuavilca Gamboa, Licenciada de enfermería, bachiller de la escuela de posgrado del programa académico de maestría en gestión de los servicios de salud de la universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 43537583, domiciliada en Urb. Independencia calle Precursores P-1, Cusco, actualmente laborando en Centro Quirúrgico del Hospital Regional del Cusco. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo lo siguiente.

Tengo a bien dirigirme a Usted, con la finalidad de manifestarle que deseo realizar la aplicación de una encuesta como instrumento de trabajo de investigación al personal de enfermería que labora en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional del Cusco, relacionado a: "relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico del hospital regional, cusco, 2023", para lo cual solicito a su despacho el permiso correspondiente para desarrollar dicha encuesta al personal a su cargo con el fin de desarrollar el trabajo de investigación ya mencionado. Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación.

POR LO EXPUESTO:

Pido a Ud. acceda a mi solicitud la aprobación y autorización para la aplicación de una encuesta como instrumento de trabajo de investigación.

Cusco 02 de junio del 2023

  
.....  
Yelin H. Carhuavilca Gamboa  
DNI: 43537583

  
LIC. RUTH JUANA PERALTA GÓMEZ  
JEFA DE ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CENTRO QUIRÚRGICO  
DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO  
CEP 79201 REE. 18500



GOBIERNO REGIONAL  
**CUSCO**

Gobierno Regional  
de Cusco

Gerencia Regional de  
Salud

Hospital Regional del  
Cusco

Oficina de  
Capacitación,  
Docencia e  
Investigación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Unidad la Paz y el Desarrollo"

Cusco, 26 JUN 2023

**PROVEIDO N° 162-2023-GR CUSCO/GERESA-HRC-DE-OCDI.**

Visto, el Expediente N° 8746-2023, presentado por la Lic. Yelin Hassatz CARHUAVILCA GAMBOA, del Programa Académico de Maestría en Gestión de los servicios de Salud, de la Universidad Particular César Vallejo, con Código de matrícula N° 7002838463, Solicitando aplicación de instrumento, Proyecto de Investigación, para optar el Título de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

El presente Proyecto de Investigación titulado "Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de Profesionales de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional del Cusco", conforme al informe emitido por el Jefe del Area de Investigación de la Oficina de Capacitación Docencia e Investigación, la petición formulada por la Lic. Yelin Hassatz CARHUAVILCA GAMBOA, se encuentra apto para realizar la correspondiente investigación y por las características de Investigación es de Estudio Transversal de tipo descriptivo, para el recojo de Información, en el Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional del Cusco.

En tal sentido, esta Dirección Ejecutiva **AUTORIZA** la Aplicación de Instrumento de Investigación, para lo cual se le brinde las facilidades correspondientes **exhortando** a la investigadora que todo material para la aplicación de Instrumento es a cuenta de la Interesada y no genera gasto alguno a la Institución. Así mismo el jefe del Servicio de Centro Quirúrgico brindará las facilidades, para la culminación del Proyecto de Investigación,

**RECOMENDACIÓN:** Se recomienda a la investigadora ingresar al Hospital con los respectivos EPPs y materiales correspondientes y presentará la presente autorización identificándose con el documento de Identidad Nacional (DNI)

Adjunta Recibo N° 37414

Atentamente



c.c Archivo  
CEGV//RASS/cav  
C-26-06-2023

GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO  
HOSPITAL REGIONAL CUSCO  
Med. Carlos Enrique Zambrana Valdivia  
Director Ejecutivo  
CMP 48307 RNE. 31900

*Dallas*  
Rafino Arturo Salazar Sánchez  
DIRECTOR EJECUTIVO



Av. La Cultura S/N Cusco - Perú  
Teléfonos (084) 227661 / (084) 231131 Emergencia (084) 223691  
[hrc@hospitalregionalcusco.gob.pe](mailto:hrc@hospitalregionalcusco.gob.pe) / [www.hrcusco.gob.pe](http://www.hrcusco.gob.pe)

**ANEXO 7: Base de datos**  
**Cuestionario de Relaciones Interpersonales**

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
RE1	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	5	2	
RE2	4	4	2	4	2	3	2	2	5	2	3	2	2	2	4	2	5	3	1	2	5	4	2	5	3	1	2	3	2	3	1	2	4	2	4	
RE3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	4	2	
RE4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	
RE5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2
RE6	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	
RE7	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2
RE8	4	4	2	1	4	3	4	4	4	1	1	4	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	2	4	4	1	4	3	4	4	1	4	4	4	1	
RE9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	
RE10	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	1	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	5	4	2
RE11	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	
RE12	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	2	
RE13	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	5	2	4	3	4	4
RE14	4	4	4	1	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	1	
RE15	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	2	4	3	4	2
RE16	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	1	4	2	4	4	4	4	5	1	4	2	4	5	1	4	4	4	2
RE17	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	1	4	2	3	3	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	2	
RE18	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	2	
RE19	3	4	2	2	4	3	5	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	5	1	5	2	4	2	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	2	
RE20	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	5	1	4	4	4	2
RE21	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	4	
RE22	3	4	4	1	4	2	4	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	5	1	4	3	4	4	4	5	1	4	2	4	5	1	4	3	4	1	
RE23	3	4	3	2	3	1	4	2	4	1	1	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	1	3	1	4	4	1	3	3	4	2	
RE24	3	4	4	2	4	3	5	2	4	1	1	4	3	4	4	4	3	5	1	5	3	4	4	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	2	
RE25	3	4	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	1	4	3	4	3	4	5	1	4	2	4	5	1	4	3	4	2	
RE26	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	2	
RE27	3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	1	4	2	4	3	4	5	1	4	3	4	5	1	4	3	4	4	
RE28	3	4	1	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	5	3	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	3	2	4	4	1	3	3	4	2	
RE29	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	1	5	4	4	5	4	5	1	4	3	5	5	1	4	3	5	4	
RE30	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	3	5	2	4	3	4	4	4	5	2	4	3	4	5	2	4	4	4	2	
RE31	3	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	
RE32	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	2	2	3	4	5	4	5	2	4	4	2	5	2	4	3	2	4	
RE33	3	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	1	5	3	4	5	4	4	1	4	3	5	4	1	4	3	5	4	

## Base de datos, Cuestionario de Desempeño Laboral

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
DL1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	
DL2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	
DL3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
DL4	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	4	1	5	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	
DL5	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	
DL6	4	3	5	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	
DL7	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	4	4	5	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4	2	
DL8	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
DL9	2	3	2	2	4	2	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	2
DL10	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	3	
DL11	1	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	1	5	4	
DL12	1	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	1	5	4	
DL13	1	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	3	
DL14	1	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	2	5	4	4	2	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	1	4	2	
DL15	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	
DL16	1	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	1	4	3	
DL17	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3
DL18	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	
DL19	2	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	
DL20	1	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	1	4	4
DL21	1	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	
DL22	1	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	
DL23	1	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	
DL24	1	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	5	1	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	4	2	2	2	4	4	1	2	3	
DL25	1	3	4	4	4	3	2	5	4	4	3	4	2	5	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	2	4	
DL26	2	4	1	2	3	1	2	4	5	3	2	4	2	4	3	3	3	1	3	2	3	4	1	5	1	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	
DL27	1	3	5	4	3	4	2	4	4	5	3	4	2	5	3	3	3	5	4	2	3	3	5	4	5	4	3	4	2	5	4	3	1	2	4	
DL28	2	4	3	2	3	1	2	4	4	5	3	5	1	5	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	1	2	4	3	3	2	2	2	

## ANEXO 8: Prueba de normalidad (Shapiro-Wilk)

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,767	35	,000
Desempeño Laboral	,807	35	,000

### a. Corrección de significación de Lilliefors

El cuadro presenta los resultados de la prueba de normalidad utilizando el estadístico Shapiro-Wilk para dos variables: "Relaciones Interpersonales" y "Desempeño Laboral". El objetivo de esta prueba es determinar si las distribuciones de ambas variables siguen una distribución normal.

Se puede apreciar un valor de significancia de 0.000. Esto indica que la distribución de las variables no sigue una distribución normal, ya que el valor de significancia es menor que el p-valor de 0.05. Es así como se procedió a utilizar el estadístico de Rho Spearman para determinar la correlación de las variables.

**ANEXO 9: interpretación del coeficiente de correlación de RHO de Spearman del -1 AL +1**

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## ANEXO 10: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Niveles/ rangos
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>					
¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?	Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023	Satisfacción Laboral	A. Inclusión	Aceptación. Integración Valoración Comunicación	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12	Excelente Bueno Regular Malo Deficiente
				B. Control	Influencia Responsabilidades Actividades Objetivos Progresos	13,14,15,16,17, 18, 19,20,21, 22, 23,24, 25, 26,27	
				C. Afecto	Respeto Estimación	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12	
<b>Específico</b>	<b>Específico</b>	<b>Específico</b>					
¿Cuál es la relación entre la dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?	Definir la relación entre la dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023	Existe relación entre la dimensión Inclusión y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023	Desempeño profesional	A. Motivación	Retroalimentación Desarrollo personal Resultados Cumplimiento de horarios Cumplimiento de objetivos Puntualidad	28,29,30,31,32, 33 8,9,10,11,12 13,14,15	Excelente Bueno Regular Malo Deficiente
¿Cuál es la relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?	Definir la relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023	Existe relación entre la dimensión Control y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023		B. Responsabilidad	Respeto Trabajo en equipo Predisposición Capacitación Conocimientos Desarrollo profesional	16,17,18,19,20 21,22,23 24,25,26,27,28	
¿Cuál es la relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023?	Establecer la relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023	Existe relación entre la dimensión Afecto y el desempeño Laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional del Cusco, 2023		D. Formación y desarrollo personal	Retroalimentación Desarrollo personal Resultados	28,29,30,31,32, 33	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital regional, Cusco, 2023.", cuyo autor es CARHUAVILCA GAMBOA YELIN HASSETZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMIREZ CALDERON LUIS ENRIQUE <b>DNI:</b> 06776978 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3991-9746	Firmado electrónicamente por: LRAMIREZCA71 el 09-08-2023 09:39:21

Código documento Trilce: TRI - 0621670