



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Nivel de relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Chumbipuma Ramos, Cindy Carol (ORCID: 0000-0003-2796-3336)

ASESOR:

Dr. Laguna Velazco, Jorge Gonzalo (ORCID: 0000-0002-1148-3648)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis con todo mi corazón a mi madre, hijos y familia, porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que soy es gracias a ellos.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes que, con su conocimiento, apoyo y sabiduría, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.2. Variable y operacionalización	16
3.3. Población	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	38
VII. Recomendaciones	39
Referencias	40
Anexos	49

Índice de tablas

Tabla1	Clasificación de los niveles de fiabilidad Alfa de Cronbach	21
Tabla2	Grado de relación según coeficiente de correlación	22
Tabla3	Nivel de variable Relación Interpersonal	23
Tabla4	Nivel de variable Satisfacción laboral	24
Tabla5	Niveles de las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral	23
Tabla6	Nivel de la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral	25
Tabla7	Nivel de la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral	26
Tabla8	Nivel de la dimensión liderazgo y la variable satisfacción laboral	27
Tabla9	Correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral	28
Tabla10	Correlación entre motivación y satisfacción laboral	29
Tabla11	Correlación entre comunicación y satisfacción laboral	30
Tabla12	Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral	31
Tabla13	Confiabilidad del instrumento de relaciones interpersonales	67
Tabla14	Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral	67

Índice de figuras

Figura1	Porcentaje de la variable relaciones interpersonales	21
Figura2	Porcentaje de la variable satisfacción laboral	22
Figura3	Porcentaje de las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral	24
Figura4	Porcentaje de la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral	25
Figura5	Porcentaje de la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral	26
Figura 6	Porcentaje de la dimensión liderazgo y la variable satisfacción laboral	27

Resumen

La presente tesis tuvo por propósito general de estudio Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022. Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de tipo básico con diseño no experimental transversal de tipo descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo conformado por 83 licenciados en enfermería de una Red Integrada de Salud, a quienes se aplicó como técnica de acopio de datos encuesta a través del instrumento cuestionario. Se obtuvo por resultados para la variable relaciones interpersonales en el nivel alto 66.3% en el nivel medio 31.3% en el nivel bajo 2.4% frente a la variable satisfacción laboral en el nivel alto 65.1% en el nivel medio 33.7% y en el nivel bajo 1.2%. Además de la prueba de hipótesis realizado a través de la correlación de Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada entre las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral con $Rho=0.608$ (60.8%) y $p=0.000<0.05$ (5%) con ello aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. Concluyendo que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Palabras claves: Relaciones interpersonales, satisfacción laboral, motivación.

Abstract

The general purpose of this thesis was to determine the relationship between interpersonal relationships and job satisfaction in the nursing staff of the RIS, 2022. It was developed under the quantitative approach of the basic type with a non-experimental cross-sectional design of a descriptive type. correlational. The population and sample consisted of 83 nursing graduates from the Chaclacayo Integrated Health Network, to whom a survey was applied as a data collection technique through the questionnaire instrument. It was obtained by results for the interpersonal relationships variable at the high level 66.3% at the medium level 31.3% at the low level 2.4% compared to the job satisfaction variable at the high level 65.1% at the medium 33.7% and in the low level 1.2%. In addition to the hypothesis test carried out through Spearman's Rho correlation, a moderate positive correlation was obtained between the variables interpersonal relationships and job satisfaction with $Rho=0.608$ (60.8%) and $p=0.000<0.05$ (5%) thereby accepting the general hypothesis and rejecting the null hypothesis. Concluding that there is a significant relationship between interpersonal relationships and job satisfaction in the nursing staff of the RIS, 2022.

Keywords: Interpersonal relationships, job satisfaction, motivation.

I. Introducción

Los últimos años, el ambiente en el trabajo se transformó en un complejo fenómeno, por lo que no es indiferente a la calidad de vida en los centros laborales, influyendo indirectamente o directa, estos elementos contribuyen a la organización en su desarrollo. Por lo que para asegurar la productividad y un rendimiento al máximo se necesitan, condiciones de empleos equitativos y justas, condiciones de trabajo seguras, satisfactorias y saludables.

En ese mismo contexto, La Organización Mundial de la Salud (2020), indica que del total del personal en el área de salud a nivel mundial, la mitad está constituido por el personal de enfermería, brindando servicios básicos en primera línea frente a las pandemias y epidemias que amenazan en todo el mundo el bienestar de las personas. Se ha demostrado que las emociones desempeñan un rol primordial en distintos aspectos como el liderazgo, la salud ocupacional, el trabajo en equipo, satisfacción laboral, siempre que sean emociones positivas; pues en el caso contrario tienen consecuencias poco productivas en este ámbito.

Investigaciones en México y España, han concluido que el personal en el área de enfermería no se encuentra satisfecho en su totalidad, por lo tanto, se cuestiona sobre los factores que son primordiales para lograr un ambiente de trabajo favorable en el personal de enfermería y la falta de compañerismo se atribuye al hecho de la competitividad, sumándose la falta de apoyo por parte de las jefaturas y las malas relaciones con sus pares.

A nivel nacional, al representar la mayor población de empleados, surge las distintas problemáticas en los centros laborales, ya que se sienten insatisfechos por diferentes aspectos, como la cantidad de tareas que desempeñan, la sobrecarga laboral, debido al exceso en la demanda de atención y la falta de personal, la cual observamos básicamente en centros públicos y hospitales, las malas relaciones interpersonales con sus compañeros, trayendo como consecuencia en el personal que desempeña estas funciones desgaste mental y físico, traduciéndose como

ausencia de interés al ofrecer una atención de calidad, la falta de motivación e insatisfacción laboral influyendo en la productividad, en la contribución del logro de objetivos y disposición a los cambios.

La Red Integrada de salud, presta una cartera completa de atención de la salud para a una población definida, a través de la coordinación articulada a diferentes actores sociales para sumar esfuerzos y recursos para lograr el cumplimiento de determinantes sociales de la salud. Sin embargo, hoy en día, la competitividad se destaca cada vez más, en este contexto el personal de la salud a menudo es desafiado a realizar tareas fuera de su perfil, pasando por adaptaciones constantes.

Estos cambios se convierten en desafíos que pueden influir en la ejecución de las tareas diarias, afectando las relaciones interpersonales y ocasionando que algunos se sientan insatisfechos. La situación que atraviesa el personal de enfermería exige reflexión y análisis de las relaciones interpersonal con los jefes y colegas, por lo que resulta en desacuerdos y conductas injustas reflejándose en críticas, toma de decisiones autoritarias, situaciones que reflejan inequidad y la falta de coordinación, generando situaciones de estrés que conllevan síntomas de agotamiento emocional dentro de la institución.

Por lo que se formuló el problema general: ¿Cuál es el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022?, como problemas específicos (a) ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022?, (b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022?, (c) ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022?

Se propuso esta investigación, por su aporte teórico porque menciona las teorías sobre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral, así también la generación de mayores conocimientos sobre la situación que vive el profesional de la salud en los establecimientos de salud, también servirá como soporte teórico para interpretar los resultados obtenidos en dicho estudio y como base de información para futuros estudios. Por su aporte práctico, los resultados de este estudio pueden ser considerados para formular estrategias y mejorar las relaciones interpersonales logrando así un nivel alto de satisfacción laboral en el personal de enfermería, brindando una atención de calidad al usuario. Finalmente, como justificación metodológica, se desarrolló un método para medir el nivel de la variable relaciones interpersonales y satisfacción laboral sobre el personal de enfermería, este instrumento fue validado por juicio de expertos y servirá como instrumento en otro grupo y contexto de estudio posteriores investigaciones.

De igual manera se planteó el objetivo general de Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022. Además como objetivos específicos: (a). Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales en su dimensión de motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022, (b) Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales en su dimensión de comunicación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022, (c) Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales en su dimensión de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Se propuso como hipótesis general que existe relación significativa entre el nivel de relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022. Además como hipótesis específicas (a) Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022, (b) Existe

relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022, (c) Existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

II. Marco Teórico

En cuanto a las investigaciones a nivel internacional se menciona a Bulińska-Stangrecka y Bagieńska (2021) plantearon por propósito de estudio examinar los factores que afectan al personal sobre la satisfacción laboral en el contexto del trabajo remoto inducido por una pandemia, donde encuestaron a 220 empleados, de tipo básico con enfoque cuantitativo en la investigación, obteniendo por resultados que las relaciones positivas con los empleados contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Además, concluyeron que la confianza es un factor importante en la mediación de estas relaciones.

De igual modo, Rivera et al. (2018) tuvieron como objetivo de estudio determinar la relación entre el clima organizacional, motivación laboral y las relaciones interpersonales, en 53 funcionarios que trabajan en el sector salud en Colombia, empleando la metodología de investigación cuantitativa de corte transversal con diseño no experimental y de alcance correlacional, mostrando una relación positiva entre ambas variables ($\rho=0.47$), indicando que cuanto más favorable se percibieron las relaciones interpersonales, mayor fue la motivación laboral, por lo que se demostró que entre las relaciones interpersonales y el clima social, existía una correlación positiva $\rho=0.37$, sugiriendo que cuanto más favorable son las relaciones interpersonales percibidas, más favorable el clima social organizacional, por consiguiente, se concluyó que cuanto más favorables sean las relaciones interpersonales, mayor será la motivación en el trabajo y también el clima organizacional.

Así mismo, Gedif et al. (2018), evaluaron en los profesionales de la salud la satisfacción laboral y los factores asociados, en el hospital de referencia de la Universidad de Gondar en el noroeste de Etiopía, donde encuestaron a 416 profesionales. El enfoque de la investigación fue cuantitativo con diseño no experimental transversal, donde obtuvieron por resultados que la satisfacción laboral general entre el personal de salud fue del 54 % [IC 95 % (49,3–58,8)], estilo de liderazgo [AOR=2,19 (1,31–3,65)], Concluyeron que la satisfacción laboral es baja

por lo que, los administradores de los servicios de salud deben centrarse en los estilos de liderazgo y brindar una supervisión de apoyo en los hospitales.

Asimismo, Holmberg et al. (2017), quienes estudiaron el uso de métodos cuantitativos para comprender mejor la teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral entre enfermeras suecas, de salud mental en enfermería psiquiátrica para pacientes hospitalizados, entrevistaron a 25 miembros. El estudio fue de tipo exploratorio donde, se obtuvieron resultados demostrando que la satisfacción laboral proviene principalmente de trabajar para pacientes y otros profesionales, pero sienten que el progreso limitado en la responsabilidad obstaculiza las carreras en la profesión. Concluyeron que la teoría de Herzberg es útil para explorar la satisfacción laboral en este contexto, pero los hallazgos contradicen en parte los principios subyacentes de la teoría. Se cree que la falta de desarrollo profesional e incentivos, como salarios y compensaciones, tienen consecuencias negativas en la satisfacción laboral. Los administradores de guarderías deben establecer programas a escala clínica para reconocer y fomentar el desarrollo profesional continuo de las enfermeras. Esto debe ir acompañado de incentivos monetarios y asociado con una mayor autoridad clínica.

Por último, García-Hernández et al. (2016) cuyo objetivo de investigación fue evaluar en dos instituciones de salud pública la percepción sobre la satisfacción laboral en el estado de Hidalgo, México. Con una población total en la primera institución de 252 trabajadores y 691 en la segunda. Se utilizó la adaptación del cuestionario S20/23, para identificar en la satisfacción laboral la relación de los factores intrínsecos e extrínsecos, el estudio fue de enfoque cuantitativo, transversal de alcance descriptivo y correlacional, mostrando los resultados en el Hospital A, que la satisfacción intrínseca es mayor, en 0.0509 con una media superior, por otro lado la satisfacción extrínseca alcanza un nivel de 0.0376 por lo que, en cuanto a la satisfacción intrínseca se percibe como algo satisfechos, con tendencia a bastante satisfechos; por lo que, se percibe una satisfacción neutral en cuanto a la satisfacción extrínseca, , con tendencia a percibirse algo satisfechos, en el hospital

B en cuanto a la satisfacción laboral muestra un resultado de 5.3051 y para la institución A 5.3493 mostrándose algo satisfechos, por lo cual se concluye que el personal en ambas instituciones, se percibe muy satisfechos.

Referente a investigaciones que se han dado a nivel nacional, se menciona a Castillo (2020) que tuvo como objetivo determinar la relación entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital público de Lima, con una muestra de 80 trabajadores cuya metodología empleada es de investigación cuantitativa, correlacional básico, no experimental, de nivel descriptivo, deductivo y transversal, los resultados del estudio fueron que hay una relación positiva (0.541) y altamente significativa ($p < 0.01$), por lo que se concluye que a mayor nivel de relaciones interpersonales dará un resultado mayor en cuanto a satisfacción laboral, concluyendo que existe relación significativa entre las variables.

Por su parte Canales (2018) quien realizó su estudio teniendo como objetivo determinar si las relaciones interpersonales influyen significativamente sobre satisfacción laboral, en los trabajadores del centro de atención primaria III Alto Selva Alegre, utilizando una muestra de 45 trabajadores del establecimiento de salud, empleando una metodología de estudio prospectivo, correlacional y de corte transversal. Los resultados del estudio fueron que se evidencia un alto nivel de relaciones interpersonales de 37.8% y medio de 33.3%. Concluyendo que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la satisfacción laboral, generando una percepción favorable en los trabajadores.

Siguiendo se tiene a Romero (2018) cuya investigación tuvo el objetivo determinar si la relación existente entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Dos de Mayo en el año 2016, con una población de 82 trabajadores, con una metodología básica, empleando un diseño no experimental, transaccional, con enfoque cuantitativo el instrumento para la variable relaciones interpersonales estuvo constituido por 27 ítems y para la variable satisfacción laboral con 36 ítems, empleando como instrumento el cuestionario,

teniendo como resultado en la relación de Spearman fue ($r= 0.820$ y $p=0.000$) concluyendo que entre las variables existe un elevado nivel de relación.

Por último el análisis de Capra (2018) cuyo objetivo de estudio fue determinar la influencia de las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal del Hospital Chancay, con una muestra de 100 enfermeros del establecimiento de salud, con una metodología básica de tipo de estudio aplicado, con escalas de estimación para cada variable. Obteniendo como resultado en cuanto al clima organizacional un 85% de percepción, y un 50% a las relaciones interpersonales por lo que es regular y un 88% en el nivel de insatisfacción laboral, por lo que se toma medidas para aplicar estrategias de mejora en cuanto la insatisfacción laboral y las causas que lo ocasionan.

Así también, se muestran las definiciones relacionadas a la variable, puntualizando las dimensiones, teorías formuladas acerca de las relaciones interpersonales humanas, tratando de explicar el motivo por el cual se relacionan las personas, como lo hacen y como elijen hacerlo y por qué no.

Hay muchas definiciones sobre las relaciones interpersonales, se menciona a Ramírez (2018) quien considera a las relaciones interpersonales como una necesidad que tienen los individuos, por lo que influyen distintos factores como la personalidad, el estado afectivo, las funciones cognitivas y el deseo, para así alcanzar los objetivos y metas, y lograr el desarrollo social y una atención de calidad. Por su parte Flores (2019) refiere que las relaciones entre las personas se caracterizan por la comunicación entre dos o más individuos de forma afectivas, como actividades sociales, culturales, deportivas y actividades comerciales. Por otro lado Bonilla (2017) considera que las relaciones interpersonales son todos los tipos en la que las personas se relacionan dentro de un ambiente de trabajo.

Los funcionarios del Ministerio de Salud del Perú, mencionan a las relaciones interpersonales como positivas, al existir entre las personas un ambiente de confianza, logrando resolver conflictos dentro de la institución u organización,

obteniendo resultados favorables, y las relaciones interpersonales negativas, cuando dentro del grupo de personas predominan los resentimiento y los celos, generando descontento, incomodidad, suspicacias, fatiga inseguridad, irritabilidad, enojo, reduciendo la efectividad, eficacia y eficiencia. Por lo que, Martínez (2017) considera una característica que exigen los puestos laborales, la buena relación entre colegas y el trabajo en equipo.

Sin embargo, en la actualidad según Specht et al. (2018) expresan que las relaciones interpersonales se ven disminuidas dentro del área de enfermería por una mala gestión y baja organización. Por lo que, la competitividad laboral y convivencia con diversas personas tienen como resultado el debilitamiento de las relaciones, debido a los enfrentamientos por el predominio del poder, que desencadenan en conflictos psicológicos en el profesional, debido a la existencia de una relación problemática de ámbito laboral, Migowski et al. (2018) consideran que el personal de enfermería tiene una personalidad coherente, empático, dinámico, organizador y tiene habilidades para manejar el estrés, por lo que la insatisfacción laboral tiene un impacto significativo. Hanco et al. (2021) resaltan la importancia de las relaciones interpersonales entre el personal, debido a la interacción con las personas teniendo en consideración los diferentes puntos de vistas, ideas, percepciones o formación diferente.

En base a esto, la teoría que respalda la investigación es del psicólogo Elton Mayo citada por Bermeo (2016) quien menciona que la teoría fue desarrollada en Estados Unidos que habla de las relaciones humanas, considerando al ser humano importante para toda institución. Asegurando que, a mayor grado de relaciones interpersonales saludables, la persona se siente realizada, con mayor bienestar y conectada con su trabajo, en cuanto al ámbito y al grupo al que pertenece, independientemente a la tarea que realiza, esta teoría nació para mantener el equilibrio entre el trabajador y jefes de organizaciones, también surgió como contraposición a la teoría clásica que consideran a los trabajadores como máquinas y no como parte humana.

Si bien, como se menciona, una gran parte de las relaciones humanas se basa en experiencias realizadas, dejando algunos aspectos muy importantes que son aplicados en las organizaciones, entre ellos destacamos: La motivación, considerado como principal aporte a la mencionada teoría debido al impacto en el desempeño laboral y satisfacción donde mencionan que la principal motivación del hombre dentro de su trabajo es la recompensa simbólica y no por las recompensas económicas.

Según Bermeo (2016), Elton Mayo precisa la motivación como resultado de las relaciones interpersonales y las circunstancias que lo rodea, es decir que, en relación al ambiente que lo rodea, existirá una determinada manera de ser motivado. Al respecto Abraham Maslow citado por Ramos y Triana (2007), define la motivación como un pulso que tiene el ser humano para satisfacer sus determinantes, esto es llamado como la teoría sobre la jerarquía de necesidades humanas. Y por último López (2005), cita a Federico Herzberg psicólogo que define a la motivación laboral como la suma o resultado de dos factores el primero el factor de la motivación, considerando; la higiene en cuanto al ambiente, el reconocimiento y los logros personales, sociales, las necesidades básicas y el suelo.

Igualmente Bermeo (2016) menciona como segunda dimensión considerada por Elton Mayo a la comunicación, con el propósito de activar y motivar la confianza de los trabajadores, e involucrar a todo el personal en las soluciones a los problemas laborales, logrando así la satisfacción del trabajador y el trabajo cooperativo, obteniendo mejores resultados en sus tareas, teniendo como propósito una comunicación bidireccional entre superiores y subordinados. De igual manera Chiavenato (2006), lo define como la interacción recíproca entre las personas constituyendo un proceso fundamental en la experiencia humana y de la organización social.

Valencia-Naranjo y Robles-Bello (2022) definen a la comunicación como la capacidad del hombre de relacionarse con respeto hacia el aspecto culturas y normas sociales, compartiendo experiencias y convivencias dentro del entorno en relación a esto, Topping et al. (2019) refieren que el personal de enfermería trabaja de forma

interdependiente y bajo presión, considerando fundamental el trabajo en equipo logrando una atención de calidad e identificando diferentes formas de colaboración dentro de la institución, por lo que se evalúa las habilidades a través del comportamiento del personal.

La escucha activa que ayuda a comprender los sentimientos de las personas considerándose importante en la sociedad de desarrollado personal, e identifica, una cualidad humana emergente y proactiva en la aceptación del otro con como individuo con sus propios derechos, límites, características especiales y debilidades, el gesto empleado ayudan a transmitir sentimientos y pensamientos que pueden ser eficaces con consideración y respeto, el tono de voz se debe tener en cuenta cuidadosamente en la comunicación para poder inspirar confianza y por último las ironías.

Por último, Bermeo (2016) menciona al liderazgo como tercera dimensión por lo que, Elton Mayo define como la capacidad de un hombre en comprender la motivación humana y saber cómo guiar a las personas a través de su influencia al logro de objetivos; requiriendo de aptitudes como, saber estimular, asistir, recompensar, dirigir al grupo, resolver conflictos, evaluar y toma de decisiones. Esta teoría ha logrado demostrar la gran influencia de este tema en la forma en que los individuos se tratan a sí mismos y en cómo mejoran su desempeño mediante el uso del liderazgo ético-racional, considerándose uno de los factores claves

Según menciona la Organización Mundial de la Salud, conceptualiza como destreza psicosocial del ser humano ya sea positiva o negativa para poder enfrentar a desafíos y grandes retos en el quehacer diario, siendo esencial para el desarrollo humano. Jiang, et al. (2017) mencionan como tema de interés para los líderes, ya que, se da importancia a la parte psicológica y social de los trabajadores y las relaciones dentro de la institución para la cual laboran. Por lo que Gholami et al. (2019) mencionan el estudio cuya finalidad fue aclarar la percepción de empoderamiento en el trabajo y el compromiso entre el personal, donde se observa que el trabajo está mal distribuido.

Sobre esto, Chambers (2018) señala que las organizaciones y sistemas de atención integral se esmeran diariamente para lograr una buena atención al usuario, buscando buenas alternativas para el personal que brinda la atención y el que lo recibe. Afirmando que el buen trato en el trabajo no son solo los comportamientos específicos con los que las personas se asocian, sino también el conjunto de normas, prácticas, hábitos y valores que existen relacionados con la creación de relaciones afectivas desarrolladas con el entorno laboral.

Siguiendo se menciona la satisfacción laboral como segunda variable, definida por, Suarez et al. (2016) como un motivador para interactuar en un ambiente de trabajo agradable con críticas positivas. Por lo que se obtienen resultados positivos, entonces para la gestión la satisfacción laboral posee características que influyen en las personas y el compromiso laboral vinculándose a la calidad de la atención prestada y se considera un elemento fundamental logrando alcanzar los objetivos de la organización.

Según Escola (2020) menciona la gran importancia de conocer las múltiples funciones del personal de enfermería y técnicos, para afianzar los lazos perdidos entre el personal logrando crear un buen ambiente. Mastrapa y Giber (2016) en este artículo muestran el análisis entre el personal de enfermería y mencionan que la comunicación es el mejor elemento para favorecer una relación recíproca por lo que contribuye a un buen desenvolvimiento del profesional en el campo laboral. Liu et al. (2016) mencionan que siempre van a surgir entre ellos: discrepancias y descoordinaciones al ejecutar un trabajo generando un ambiente poco favorable. Por lo que, Kiser (2017) describe al recurso humano como pieza fundamental, para lograr óptimos resultados con eficiencia e indicadores de calidad en atención de la salud.

La teoría vinculada a satisfacción laboral tenemos a la teoría bifactorial de Herzberg (1959) la cual la formuló para explicar mejor el comportamiento humano en la situación laboral, indicando la presencia de estos factores que dirigen el comportamiento humano, siendo la satisfacción el principal resultado de los factores motivadores. Se refiere a los elementos de higiene, se menciona a los

factores que rodean a una persona en el centro laboral; Estos incluyen condiciones ambientales y físicos, salarios, políticas de la empresa, beneficios, formas de supervisión, el entorno común entre los empleados y la gerencia, reglas, factores motivacionales y oportunidades, indica el contenido del trabajo, el alcance y las obligaciones asociadas a este, creando un efecto duradero en la satisfacción y una mayor productividad por encima de lo esperado. Comprendiendo el significado de los logros, el crecimiento y el reconocimiento de la carrera que proviene de emprender áreas y actividades de trabajo desafiantes y significativas.

Palma (2005) considera cuatro factores que explican la satisfacción laboral actual en las organizaciones: el primero los factores físicos o de infraestructura en los que se realiza el trabajo diario, como segundo factor a los beneficios económicos, como nivel de satisfacción relacionados a los incentivos económicos permanentes o complementarios tales como salarios, como tercer factor menciona el reconocimiento social y personal, siendo la relación del personal de la salud dentro de la institución, a través de demostraciones de empatía y responsabilidad considera los siguientes indicadores; la organización normas institucionales y lineamientos dirigidas a establecer la relación de trabajo, la libertad en tomar decisiones y realizar acciones, la confianza y el disfrute como consecuencia de la actitud mental positiva, desarrollo personal, las enfermeras previamente evaluadas en la institución, como parte de su perfil y desempeño logrando la realización que da como resultado el logro de objetivos individuales, y plenitud de sus capacidades como persona. Romero (2016) con los indicadores de promoción, experiencia, oportunidad, capacitación y realización.

Y, por último, la significancia de las tareas que en realidad es lo que hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, cumpliendo las normas de salud y seguridad. Amoros (2017) considera muy importante, el tiempo que son las horas dedicadas al trabajo, la sobrecarga cuando la demanda supera la prestación del servicio,

cumplimiento y estar de acuerdo o disconforme con determinadas circunstancias o condiciones.

Por lo que, la insatisfacción laboral del personal influye notablemente en la calidad prestada en las organizaciones de salud, donde queda demostrado que las buenas prácticas en las relaciones interpersonales aumentan dentro del profesional la percepción de un ambiente laboral favorable, optimizando la interacción con el usuario e incrementando en los cuidados prestados la calidad, por lo que un buen liderazgo, conlleva a una buena comunicación y positiva dinámica entre el personal que integra el equipo, fomentando solucionar mejor los problemas (Mckibben, 2017). la insatisfacción en el trabajo se relaciona directamente a elevados niveles de estrés consecuencia de la sobrecarga de funciones en el personal técnico y licenciados de enfermería.

Bussing et al. (2017) mencionan que al percibir agotamiento e insatisfacción laboral debido al estrés el personal opta por el abandono en sus centros. Así también Mousazadeh et al. (2018) consideran que el agotamiento emocional en el personal de enfermería, afecta de forma negativa en el desempeño laboral, satisfacción del usuario y el desempeño laboral uniéndose también a la sobrecarga laboral considerándose como un estado psicológico que resulta del estrés emocional. En el ambiente laboral De Souza et al. (2018) refieren que el agotamiento emocional, el ambiente laboral y el soporte organizacional se relacionan y son una constante que conllevan a la percepción desfavorable en cuanto al ambiente laboral.

También Borys et al. (2019) mencionan que la satisfacción laboral tiene un impacto directo en la eficiencia del personal de enfermería. Por lo que Mudallal et al. (2017) refieren que el personal de enfermería presenta agotamiento emocional, sentimientos de frustración, falta de motivación por lo que muestran el gran poder de influencia que tienen los líderes en el manejo de su equipo de trabajo.

III. Metodología

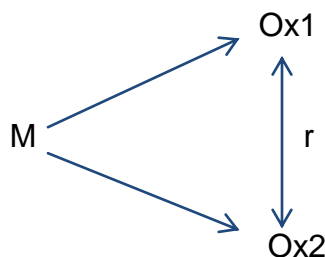
3.1. Tipo y diseño de investigación:

Escudero y Cortez (2017) el estudio es de tipo básico, por lo que se orienta a una búsqueda para obtener un extenso conocimiento sobre la observación de los hechos, aspectos de trascendencia de la interacción o fenómenos que se establecen. Asimismo, es de tipo cuantitativo debido que se asignará un valor numérico a los hallazgos y de nivel aplicativo, porque es parte de la realidad y podemos modificarla y transformarla; (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación: El estudio es una investigación descriptiva, pues se exponen los rasgos o características de un fenómeno o situación que se estudiará. De igual manera, menciona que este tipo de investigación es más utilizada en los trabajos de grado, pregrado y maestrías de quien inicie la actividad investigativa. (Hernández et al., 2014).

El diseño es no experimental, por lo que Hernández et al. (2014) mencionan que este diseño utiliza categorías, variables y conceptos donde la mano del investigador no interviene directamente por lo no altera el objeto de investigación. Se observarán en esta investigación los acontecimientos y fenómenos para poder analizarlos en su contexto natural.

Por el nivel este estudio es correlacional, porque asocian mediante un patrón predecible a las variables para una población (Hernández et al., 2014).



Dónde:

M= licenciados en enfermería

OX1= Relaciones interpersonales

OX2= Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variable y operacionalización

Se ha considerado las siguientes definiciones

Variable x1: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: Specht et al. (2018) mencionan que dentro de las organizaciones las relaciones interpersonales, son primordial en la convivencia por lo que ayuda a que la labor sea más placentera y permitiendo un mejor manejo en relación a aspectos que van a determinar los conflictos interpersonales, por lo que conlleva a un aumento de motivación y crecimiento profesional e institucional.

Definición operacional: Se refiere a la evaluación de la interacción que el profesional de enfermería sostiene con colegas y subordinados o superiores, mediante la herramienta que es la encuesta, teniendo como base las dimensiones: La motivación, la comunicación y el liderazgo.

Indicadores: tono de voz, empatía, solidaridad, respeto, apoyo, responsabilidad, el compartir e ironía.

Escala de medición: escala de Likert tipo ordinal.

Variable x2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Según Robbins y Couter (2018), lo definen como actitudes relacionados a la labor que desempeña el personal, por lo que si se encuentra satisfecho en su entorno laboral será positivo para el logro de metas y por el contrario si se encuentra insatisfecho mostrará una actitud negativa por lo que afectará a su trabajo.

Definición operacional: se refiere a la percepción que tiene el licenciado en enfermería sobre la satisfacción laboral mediante la herramienta que es la encuesta, teniendo como dimensiones: condiciones de trabajo, beneficios económicos, reconocimiento social y personal, por último, la significancia de las tareas.

Indicadores: se utilizó los indicadores, salario, comodidades, desarrollo profesional, trato, expectativas laborales, clima laboral, horario, compromiso del trabajo, solidaridad, buen trato por parte del jefe, satisfacción en el puesto de trabajo.

Escala de medición: se utilizó la escala de Likert tipo ordinal.

3.3. Población

Población: constituida por 83 licenciados de enfermería de una Red Integrada de Salud, pertenecientes al Ministerio de Salud.

Criterios de inclusión:

Personal licenciado en enfermería, que autoricen ser parte del estudio firmando el consentimiento informado.

Personal licenciado en enfermería que trabaja en el área asistencial no menor a 6 meses.

Personal con la condición de nombrados y contratados

Criterios de exclusión:

Personal licenciado en enfermería, que no autoricen ser parte del estudio.

Enfermeros que se desempeñan como coordinadores de las áreas.

Personal de enfermería que se encuentra con licencia, descaso médico o vacaciones al momento de la recolección de datos.

Muestreo:

No hay muestreo, porque se utilizó el total de la población. Según Mata (1997), define al muestreo como un conjunto de procedimiento, criterios y técnicas por lo cual se selecciona un grupo de elementos de una determinada población representando a lo que sucede en su totalidad.

Unidad de análisis:

Constituido por los licenciados de enfermería asistenciales, de condición nombrados y contratados que laboran en una Red Integrada de Salud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicó la encuesta en esta investigación, y como instrumento dos cuestionarios con preguntas cerradas.

El cuestionario para la variable relaciones interpersonales, cuenta con ítems estructurados con alternativas, así mismo se conforma por tres dimensiones: dimensión de motivación con 8 ítems, dimensión de comunicación con 13 ítems y la dimensión de liderazgo con 6 ítems, haciendo un total de 27 ítems, que fueron modificadas acorde a la realidad de la investigación.

Cuestionario para la satisfacción laboral, se utilizó la escala SL-SPC de Palma (2005), que nos facilita diagnosticar la percepción del personal hacia sus labores dentro de su institución, describiendo el nivel de satisfacción laboral teniendo como

sustento la teoría motivacional, como también las teorías de la dinámica y discrepancia, Así el nivel general de satisfacción esta descrito por cuatro factores: (a) reconocimiento personal y social, (b) beneficios económicos, (c) significación de la tarea y (d) condiciones de trabajo.

Se realizó la elección de dichos cuestionarios debido a la semejanza de la población a investigar, la escala fue desarrollada con la técnica de Likert que está constituida por 27 ítems, teniendo una puntuación de 1 a 5, dando como resultado una puntuación total de 27 y 135 puntos.

Validez y confiabilidad

Realizado por el juicio de expertos, reuniendo a tres expertos profesionales maestros en el área de salud, que tienen relación al tema estudiado. Dando sugerencias de modificación en el contenido y estructura de los instrumentos. El instrumento fue aplicado a 83 trabajadoras licenciadas de enfermería donde se determinará el nivel de confiabilidad para las variables de estudio.

El instrumento para las relaciones interpersonales, demostró su validez dando como resultado 0.880 en la prueba piloto, donde obtuvieron resultados confiables muy buenos para el coeficiente Alfa de Cronbach.

Para la satisfacción laboral, el instrumento demostró su validez dando como resultado 0.817 en la prueba piloto, donde obtuvieron resultados confiables muy buenos para el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 1.

Clasificación de los niveles de fiabilidad según Alfa de Cronbach

Nivel de fiabilidad	Valores de Alfa de Cronbach
Excelente]0.9 – 1]
Muy Bueno]0.7-0.9]
Bueno]0.5-0.7]
Regular]0.3-0.5]
Deficiente	0- 0.3]

Fuente: Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998

La prueba de correlación que se utilizó, es la del coeficiente de Rho de Spearman. Hernández y Fernández y Baptista (2017) afirmaron como una medida ordinal, pudiendo clasificar por rangos a los integrantes de la muestra.

Tabla 02.

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.7 a -0.99	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
0.00	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 0.99	Correlación positiva alta

Fuente: Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998.

3.5. Procedimientos

El procedimiento para este estudio se realizó siguiendo las normas y procedimientos de la Universidad Cesar Vallejo. El área administrativa de la universidad, dirigió una solicitud al director general de la Dirección Integrada de Salud, seguido se brindó la información necesaria y el consentimiento para la aplicar la herramienta de recolección de datos, seguido el control de calidad para luego procesar dichos resultados.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se utilizó las pruebas No Paramétricas, analizando la información con escala ordinal, se ingresó los datos al Microsoft Excel 2019 MS, mostrando los resultados en tablas de frecuencias y gráficos. Se aplicó el programa estadístico de análisis SPSS versión 26 en español, para el tipo de investigación que

se estudia, teniendo las variables cuantitativas y se deseando conocer la relación existente, utilizando para analizar ambas variables no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman, contrastando las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Para ejecutar esta investigación, se siguieron las normas APA manteniendo el derecho de autoría, para las referencias y citas. Dentro de los principios éticos que rigen en la Universidad Cesar Vallejo, respetando la integridad de las personas el anonimato y la protección, así como la integridad de las personas encuestadas. Aplicando el principio de la autonomía porque se va a solicitar consentimiento informado a cada trabajador respetando así su decisión de ser parte del estudio, el principio de la beneficencia teniendo la intención de producir un beneficio para el personal que colabora con este estudio, siguiendo el principio de no maleficencia debido a que no se quiere hacer daño con esta investigación.

IV. Resultados

4.1. Resultados descriptivos

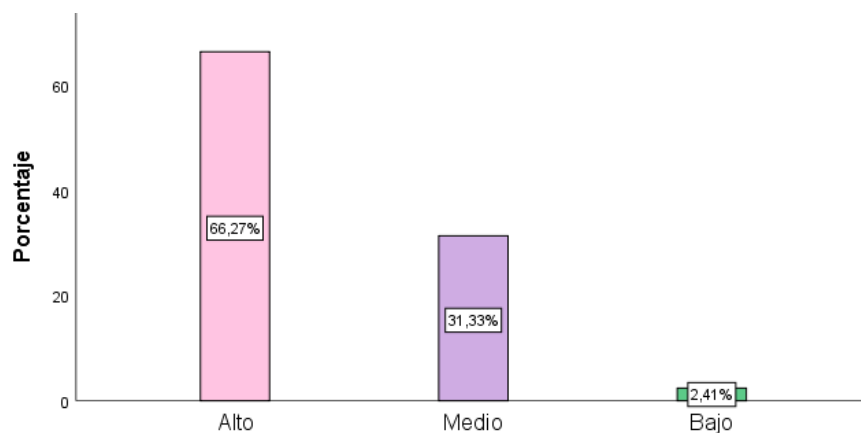
Tabla 3

Variable Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales			
		Frecuenc	Porcenta
		ia	je
Válido	Alto	55	66,3
	Medio	26	31,3
	Bajo	2	2,4
	Total	83	100,0

Figura1

Porcentaje de la variable relaciones interpersonales



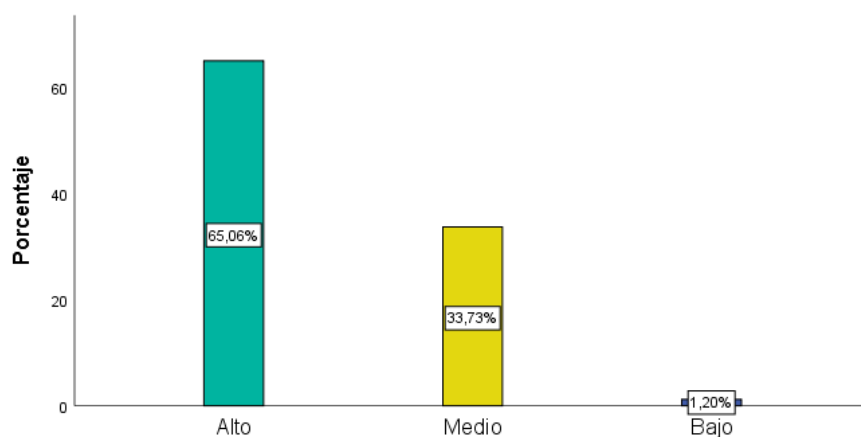
Nota: la figura muestra las cifras en porcentaje de las variables relaciones interpersonales

Como se muestran evidenciados los resultados en la Tabla 3 y Figura 1 de haber encuestado a 83 licenciados en enfermería, se obtuvo el resultado para la variable relaciones interpersonales un alto nivel 66.3%, en el nivel medio 31.3%, en el nivel bajo 2.4%, por lo que se concluye que las relaciones interpersonales tienen un nivel alto en el personal profesional de enfermería de una Red Integrada de Salud 2022

Tabla 4
Variable Satisfacción laboral

		Variable satisfacción laboral	
		Frecuenci a	Porcentaj e
Válido	Alto	54	65,1
	Medio	28	33,7
	Bajo	1	1,2
	Total	83	100,0

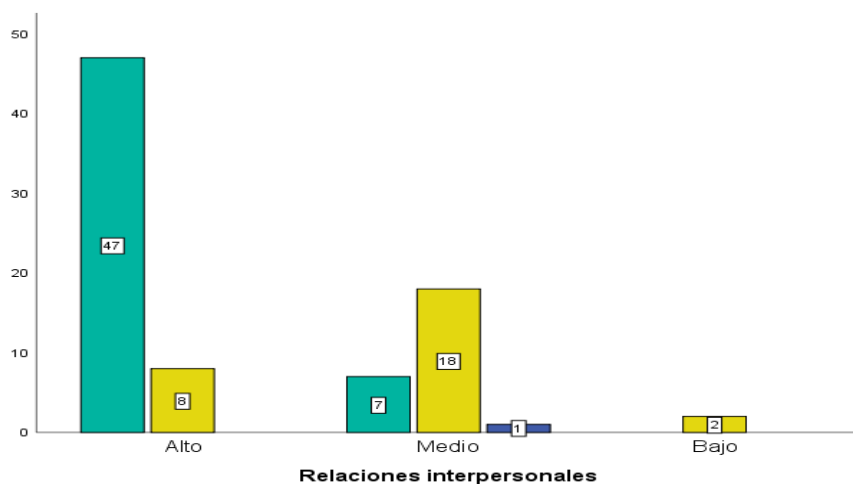
Figura2
Porcentaje de la variable satisfacción laboral



Como se evidencian los resultados en la Tabla 4 y Figura 2 de haber encuestado a 83 licenciados en enfermería, se obtuvo el resultado para la variable satisfacción laboral un nivel alto de 65.1%, en el nivel medio 33.7%, y en el nivel bajo 1.2%, por lo que se concluye que la satisfacción laboral es alto en el personal profesional de enfermería de una Red Integrada de Salud 2022.

Tabla 5*Niveles de las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral*

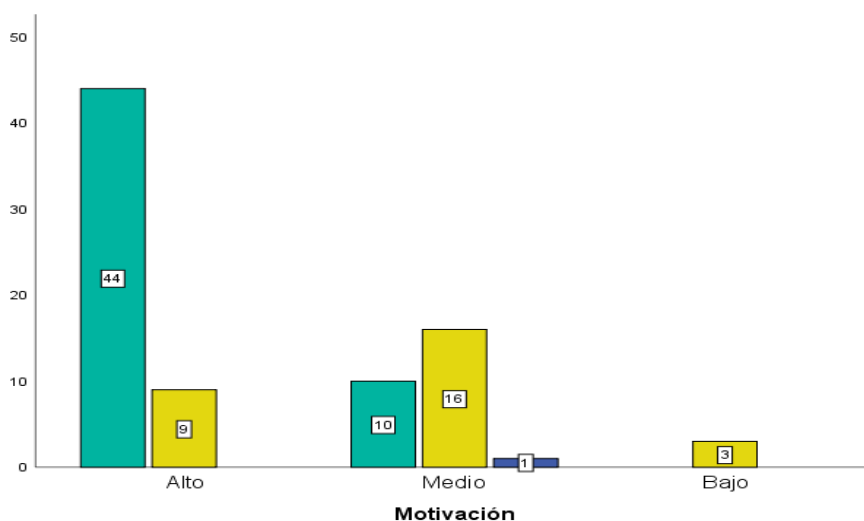
			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Relaciones interpersonales	Alto	Recuento	47	8	0	55
		% del total	56.6%	9.6%	0.0%	66.3%
	Medio	Recuento	7	18	1	26
		% del total	8.4%	21.7%	1.2%	31.3%
	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%
Total	Recuento	54	28	1	83	
	% del total	65.1%	33.7%	1.2%	100.0%	

Figura3*Porcentaje de las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral*

Como se evidencian los resultados en la Tabla 5 y Figura 3, de haber encuestado a 83 licenciados en enfermería, se obtuvo el resultado para la variable relaciones interpersonales un alto nivel 66.3%, en el nivel medio 31.3%, en el nivel bajo 2.4% , frente a la variable satisfacción laboral un nivel alto de 65.1%, en el nivel medio 33.7%, y en el nivel bajo 1.2%, por lo que se concluye que las relaciones interpersonales es alto y como consecuencia la satisfacción laboral es alto en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud 2022.

Tabla6*Nivel de la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral*

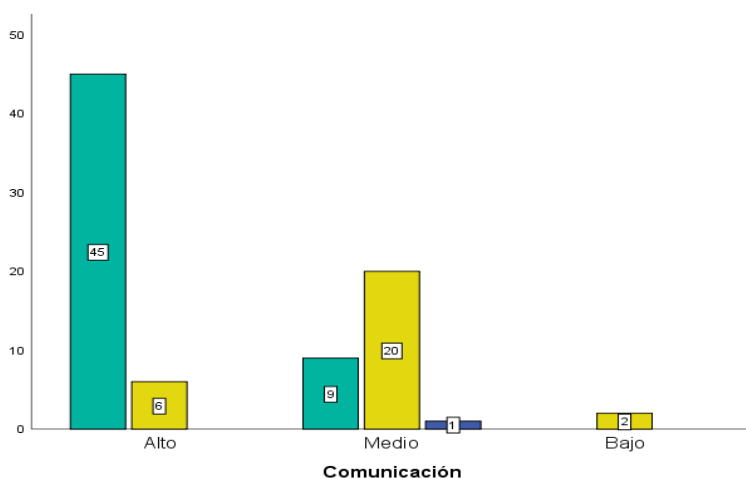
			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Motivación	Alto	Recuento	44	9	0	53
		% del total	53.0%	10.8%	0.0%	63.9%
	Medio	Recuento	10	16	1	27
		% del total	12.0%	19.3%	1.2%	32.5%
	Bajo	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0.0%	3.6%	0.0%	3.6%
Total		Recuento	54	28	1	83
		% del total	65.1%	33.7%	1.2%	100.0%

Figura4*Porcentaje de la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral*

Como se evidencian los resultados en la Tabla 6 y Figura 4, se obtuvo para la motivación como primera dimensión un nivel alto de 63.9%, en el nivel medio 32.5%, en el nivel bajo 3.6%, frente a la variable satisfacción laboral en el nivel alto 65.1%, en el nivel medio 33.7% y en el nivel bajo 1.2%, por lo que se concluye que las relaciones interpersonales en su dimensión motivación es alto, como consecuencia la satisfacción laboral es alto en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud 2022.

Tabla 7*Nivel de la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral*

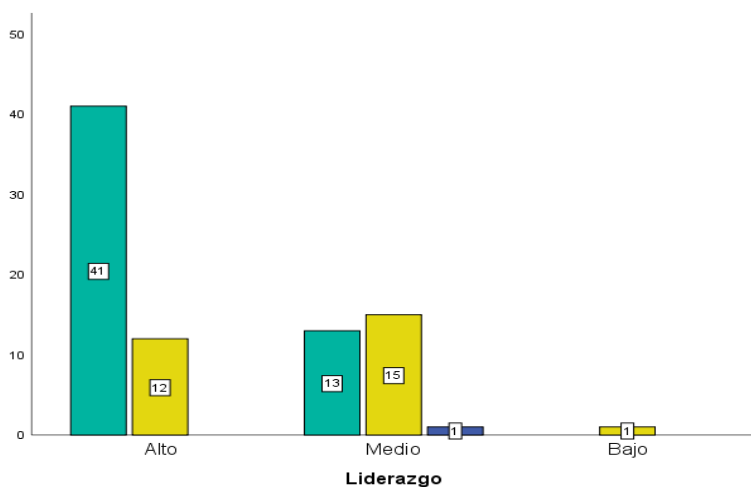
			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Comunicación	Alto	Recuento	45	6	0	51
		% del total	54.2%	7.2%	0.0%	61.4%
	Medio	Recuento	9	20	1	30
		% del total	10.8%	24.1%	1.2%	36.1%
	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%
Total		Recuento	54	28	1	83
		% del total	65.1%	33.7%	1.2%	100.0%

Figura 5*Porcentaje de la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral*

Como se evidencian los resultados en la Tabla 7 y Figura 5 de haber encuestado a 83 licenciados en enfermería se obtuvo el resultados, para comunicación como segunda dimensión un alto nivel de 61.4%, en el nivel medio 36.1%, en el nivel bajo 2.4%, frente a la variable satisfacción laboral en el nivel alto 65.1% , en el nivel medio 33.7% y en el nivel bajo 1.2%, por lo que se concluye que la dimensión comunicación es alto, como consecuencia la satisfacción laboral es alto en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud 2022.

Tabla 8*Nivel de la dimensión liderazgo y la variable satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Liderazgo	Alto	Recuento	41	12	0	53
		% del total	49.4%	14.5%	0.0%	63.9%
	Medio	Recuento	13	15	1	29
		% del total	15.7%	18.1%	1.2%	34.9%
	Bajo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0.0%	1.2%	0.0%	1.2%
Total		Recuento	54	28	1	83
		% del total	65.1%	33.7%	1.2%	100.0%

Figura 6*Porcentaje de la dimensión liderazgo y la variable satisfacción laboral*

Como se evidencian los resultados en la Tabla 8 y Figura 6 de haber encuestado a 83 licenciados se evidenció por resultado que para liderazgo como tercera dimensión un alto nivel de 63.9%, en el nivel medio 34.9%, en el nivel bajo 1.2%, frente a la variable satisfacción laboral en el nivel alto 65.1%, en el nivel medio 33.7% y en el nivel bajo 1.2%, por lo que se concluye que las relaciones interpersonales en su dimensión liderazgo es alto, como consecuencia la satisfacción laboral es alto en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud 2022.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H_G: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

H₀: NO Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

Lectura de P. valor:

Si p-valor \leq 0.05, entonces se rechaza la H₀

Si p-valor $>$ 0.05, entonces se acepta la H₀

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla09

Correlación entre relaciones interpersonales y satisfacción laboral

			Relaciones interpersonales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	.608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.608**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva moderada entre las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral, con $Rho=0.608$ (60.8%) y $p=0.000<0.05$ (5%), por lo que se acepta la hipótesis general y se rechaza hipótesis nula.

Conclusión estadística: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

H_{E1} : Existe relación significativa entre las motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

H_0 : NO Existe relación significativa entre las motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla10

Correlación entre motivación y satisfacción laboral

			Motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1.000	.518**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	83	83
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.518**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		83	83	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva moderada entre la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral con $Rho=0.518$ (51.8%) y $p=0.000<0.05$ (5%) por lo que se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Existe relación significativa entre las motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

H_{E2}: Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

H₀: NO Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla11

Correlación entre comunicación y satisfacción laboral

			Comunicación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		83	83	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral con Rho=0.622 (62.2%) y p=0.000<0.05 (5%) por lo que se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión estadística: Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

H_{E3} : Existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

H_0 : NO Existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla12

Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral

			Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	.356**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	83	83
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	.356**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	83	83

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Decisión estadística: Se halla una correlación positiva baja entre la dimensión liderazgo y la variable satisfacción laboral con $Rho=0.356$ (35.6%) y $p=0.000 < 0.05$ (5%) por lo que se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza hipótesis nula.

Conclusión estadística: Existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

V. Discusión

Esta investigación con el objetivo de encontrar el nivel de relación entre las variables de relaciones interpersonales y satisfacción laboral, donde la correlación se llevó a cabo con Rho de Spearman, lo cual considero los datos encontrados en el cuestionario, que fueron procesados en SPSS versión 26, teniendo en cuenta el análisis de forma descriptiva y de manera inferencial

Se obtuvieron los resultados donde se halló un nivel de relación significativa de ($p < 0.05$), entre las variables de relación interpersonal y satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud, evidenciándose que a mayor nivel de relaciones interpersonales mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería, por lo que tendrán mejores resultados en cuanto a la calidad de atención que brindan y así lograr cumplir sus metas y objetivos en la institución.

Dentro del estudio, para el objetivo general se obtuvieron como resultado que existe un alto nivel de relación entre las variables de relaciones interpersonales con 66.3 % y satisfacción laboral con 65.1%. Además de la prueba de hipótesis realizada mediante Rho de Spearman donde se obtuvo entre las variables relaciones interpersonales y satisfacción laboral una relación positiva moderada con $Rho = 0.608$ (60.8%) y $p = 0.000 < 0.05$ (5%) con ello se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis general, donde las relaciones interpersonales y satisfacción laboral se relacionan significativamente en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022. Considerando que estas variables de estudio son básicas para lograr un buen clima laboral y aún más por la coyuntura que pasamos, analizando la perspectiva del área de trabajo.

Por lo que difiere con los resultados de Rivera et al. (2018), quienes obtuvieron una relación positiva baja como resultado entre las variables relaciones interpersonales y el clima social organizacional con ($Rho = 0.37$) para esta investigación la población no sigue una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov: $p < 0.05$; por lo que se emplearon pruebas no paramétricas o de libre distribución, por

lo que se resalta que cada persona no solo trabajar por sus necesidades económicas y satisfacerlas, si no que busca también el desarrollo personal, por lo que el clima organizaciones facilita el rendimiento del personal, involucrando también aspectos primordiales para orientar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Por lo contrario tuvo resultados similares a Ramírez (2018) quien considera a las relaciones interpersonales como una necesidad que tienen los individuos, por lo que influyen distintos factores como la personalidad, el estado afectivo, las funciones cognitivas y el deseo, para así alcanzar los objetivos y metas, y lograr el desarrollo social y una atención de calidad. Asimismo tuvo semejanzas con los resultados de Castillo (2020) quien obtuvo por resultados una relación positiva moderada de $Rho=0.541$ entre las variables relaciones interpersonales y la satisfacción laboral por lo que sí existe relación significativa entre ambas variables, dando énfasis en la rotación del personal para así mejorar la cultura organizacional

Por último se tuvo semejanzas a los resultados de Mezari et al. (2020) quienes en su investigación sobre los factores que contribuyen a la satisfacción o insatisfacción laboral, tuvieron como resultados: la identificación de 63 puestos de trabajo, con 204 factores de satisfacción y 174 factores de insatisfacción, y se agruparon en las siguientes categorías: Ocupación, Infraestructura, que incluye factores relacionados con el propio trabajo ambiente, como recursos materiales y suministro; relaciones interpersonales, que incluyen factores relacionados con las relaciones profesionales establecidas con equipos de trabajo, familiares usuarios de servicio, pacientes; y aspectos psicosociales, que se refieren a aspectos internos del personal de salud y su impacto de las relaciones sociales, aunque los aspectos que conducen a la satisfacción se relacionan mayoritariamente con las categorías ocupacionales y las relaciones interpersonales, mientras que la insatisfacción se relaciona con aspectos que impiden que las personas realicen su trabajo y debilidades en la infraestructura de servicios.

Para el objetivo específico 1, para la dimensión motivación se obtuvo como resultado un alto nivel de 63.9% y de la prueba de hipótesis realizado se obtuvo una

correlación positiva moderada entre la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral con $Rho=0.518$ (51.8%) y $p=0.000<0.05$ (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula, por lo que se considera a la motivación laboral como la fuerza psicológica de las personas que impulsa a iniciar, mejorar y mantener el rendimiento laboral.

Se obtuvieron semejanzas a la investigación de García-Hernández et al. (2016) quienes identificaron la relación de los factores extrínsecos e intrínsecos con la satisfacción laboral en dos instituciones, por lo que en cuanto a los factores intrínsecos, el personal se encuentra algo satisfechos en ambos hospitales enfatizando el factor con mayor puntuación, la satisfacción que le produce el tener un trabajo y el factor con menor puntuación el de apoyo en la metas y logro; mientras que en la satisfacción extrínseca, el factor que presenta menor puntuación es la satisfacción con el salario, indicando el nivel de indiferencia, se obtuvo así una puntuación media superior similar a la investigación.

De la misma forma se tuvo resultados similares a Castillo (2020) donde obtuvieron como resultado que existe una relación positiva (0.541) y altamente significativa ($p<0.01$), por lo que a mayor nivel de relaciones interpersonales dará un resultado mayor en cuanto a satisfacción laboral, existiendo relación significativa entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, considerando al compromiso afectivo como un aspecto que resalta dentro de la investigación, para llegar a alcanzar niveles de satisfacción óptimos asegurando acciones mínimas de rotación y mayor desempeño en el personal de salud. Sin duda la satisfacción laboral es resultado de las motivaciones por el hecho de tener un lugar determinado de trabajo o por las condiciones de trabajo. Por lo que se afirma que los factores asociados para alcanzar la satisfacción laboral no solo se relacionan con las condiciones del trabajo sino también con las actitudes y las conductas entre los compañeros.

De la misma forma se coincidió con Romero (2018) obteniendo por resultados en la relación de Spearman fue ($r= 0.820$ y $p=0.000$) por lo que el grado de relación

es alta entre las variables, enfatizando que la comunicación es un factor importante para alcanzar niveles óptimos en satisfacción laboral, lo cual concuerda con una de las dimensiones en esta investigación.

Asimismo se coincidió con los resultados de Bulińska-Stangrecka y Bagieńska (2021) obteniendo por resultados que las relaciones positivas con los empleados contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Además, la confianza es un factor importante en la mediación de estas relaciones, teniendo en cuenta el compromiso afectivo que depende de los valores de cada trabajador. Por lo que no todos se motivan con el mismo estímulo, ya que las relaciones laborales y la confianza interpersonal son considerados factores esenciales para lograr un nivel alto de satisfacción laboral.

De la misma forma se tuvo resultados semejantes a la investigación de García et al. (2016) en su estudio sobre la percepción de la satisfacción laboral en dos instituciones de salud pública, en el obtuvieron por resultados 0.0509 en cuanto a los factores intrínsecos y 0.0376 para los factores extrínsecos, así en ambos hospitales la percepción sobre la satisfacción laboral es algo satisfechos, por lo que los factores mencionados son clave para aumentar y mantener la satisfacción laboral.

Por otro lado no se concordaron con los resultados de Gedif et al. (2018) quienes obtuvieron por resultados que la satisfacción laboral general entre los profesionales de la salud fue del 54 % [IC 95 % (49.3–58.8)]., estilo de liderazgo [AOR=2.19 (1.31–3.65)], apoyo de supervisión [AOR=2.05 (1.27) – 3.32] encontraron importantes aportes, la satisfacción laboral general es baja entre los profesionales de la salud en los hospitales de referencia de la Universidad de Gondar. Por lo que, los administradores de los servicios de salud deben centrarse en los estilos de liderazgo y brindar una supervisión de apoyo en los hospitales ya que implica hacer el trabajo que a uno le gusta para lograr la satisfacción laboral, recompensado por los esfuerzos dados y hacerlo bien. Además de la felicidad y entusiasmo que debe existir en un centro laboral para el logro de metas conduciendo

al reconocimiento que hacen sentir completo al trabajador, por lo que a satisfacción es clave para lograrlo.

De la misma manera los resultados relacionados al objetivo específico 2, donde se obtuvo por resultados para la dimensión comunicación en el nivel alto 61.4% frente a la variable satisfacción laboral en el nivel alto 65.1% y de la prueba de hipótesis obteniendo una correlación positiva moderada entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral con $Rho=0.622$ (62.2%) y $p=0.000<0.05$ (5%). Por lo que, existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022. Coincidiendo con los resultados de Carrillo-García et al. (2015) quienes obtuvieron como resultados que la satisfacción media, la satisfacción intrínseca es de 32.68, mientras que la satisfacción extrínseca se sitúa en 38.69 que indica que los profesionales del área sanitaria se encuentran satisfechos con el ejercicio de su profesión.

De la misma forma se tuvo resultados semejantes a Capra (2018) quien obtuvo por resultados para la variable clima organizacional un 85% de percepción, 50 % regular en cuanto a las relaciones interpersonales y 88% como resultado del nivel de insatisfacción. Asimismo se tuvo semejanzas con los resultados de Castillo (2020) quien obtuvo por resultados una relación positiva moderada de $Rho=0,384$ entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral por lo que, la comunicación influye en la satisfacción laboral. El contexto peruano ofrece demasiada inestabilidad, lo que juega a favor de las organizaciones, ya que el personal pensará bastante antes de abandonar su puesto de trabajo, por lo que es importante señalar que la experiencia y la comunicación, brindan seguridad y confianza en la tareas laborales.

Se tuvo resultados semejantes a la investigación de Holmberg et al. (2017) quienes tuvieron como resultados que la satisfacción laboral proviene principalmente de trabajar para pacientes y otros profesionales, pero sienten que el progreso limitado en la responsabilidad obstaculiza las carreras en la profesión, por lo que se cree que la falta de desarrollo profesional e incentivos, como salarios y

compensaciones, tiene consecuencias negativas en la satisfacción laboral. Los administradores de guarderías deben establecer programas a escala clínica para reconocer y fomentar el desarrollo profesional continuo de las enfermeras. Esto debe ir acompañado de incentivos monetarios y asociado con una mayor autoridad clínica.

Finalizando, se mencionó la discusión de los resultados sobre el objetivo específico 3, donde se obtuvo por resultados para la dimensión liderazgo en el nivel alto 63.9% frente a la variable satisfacción laboral en el nivel alto 65.1% y de la prueba de hipótesis realizado se obtuvo una correlación positiva baja entre la dimensión liderazgo y la variable satisfacción laboral con $Rho=0.356$ (35.6%) y $p=0.000<0.05$ (5%) con ello se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula. Por lo que existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022. Se obtuvo resultados semejantes a Canales (2018) quien obtuvo por resultados que existe un alto nivel de las relaciones interpersonales de 37.8% y medio de 33.3%. Por lo que las relaciones interpersonales influyen significativamente en la satisfacción laboral, por lo que genera una percepción favorable en los trabajadores.

De la misma forma se coincidió con Romero (2018) quien obtuvo como resultados en relación de Spearman fue ($r= 0.820$ y $p=0.000$) así que el nivel de relación es alta entre las variables. Asimismo se coincidió con los resultados de Bulińska-Stangrecka y Bagieńska (2021) donde obtuvieron por resultados que las relaciones positivas con los empleados contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Además, la confianza es un factor importante en la mediación de estas relaciones, por lo que es necesario que existan relaciones adecuadas entre los elementos de la organización, considerando de suma importancia los estudios relacionados al liderazgo ya que tiene una estrecha relación para poder identificar las necesidades del personal.

VI. Conclusiones

Primera

Se evidenció que entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral hubo un nivel de relación moderada y directa ($Rho=0.608$; $p=0.000<0.05$) revelando que a mejores relaciones interpersonales, entonces mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Segunda

Respecto al objetivo específico 1, se evidenció que entre la motivación y satisfacción laboral hubo un nivel de relación moderada y directo ($Rho=0.518$; $p=0.000<0.05$) revelando que a mejor motivación, entonces mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

Tercera

Respecto al objetivo específico 2, se evidenció que entre la comunicación y satisfacción laboral hubo un nivel de relación moderada y directo ($Rho=0.622$; $p=0.000<0.05$) revelando que a mejor comunicación, entonces mayor será la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022

Cuarto

Respecto al objetivo específico 3, se evidenció que entre el liderazgo y satisfacción laboral hubo un nivel de relación baja y directo ($Rho=0.356$; $p=0.000<0.05$) revelando que a mejor liderazgo, entonces la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022 será mayor.

VII. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al personal directivo de la Red Integrada de Salud continuar con las acciones y actividades que vienen ejecutando con el propósito de mantener un alto nivel de relaciones interpersonales que generen altos índices de satisfacción laboral.

Segunda

Asimismo, también se recomienda al personal directivo seguir propiciando las actividades o acciones relacionados a la motivación del personal brindado apoyo y facilidades para continuar especializándose, continuando con alguna maestría o doctorado, también en el aspecto de vacaciones o permisos por cumplimiento de metas o programas institucionales a fin de mantener una adecuada satisfacción laboral.

Tercero

Se recomienda al personal de enfermería en la Red Integrada de Salud, mantener la buena comunicación entre sus colegas, jefes inmediatos y personal directivo a fin de mantener una alta satisfacción laboral.

Cuarto

Por último, a partir de los resultados se recomienda al personal directivo de la Red Integrada de Salud y personal de enfermería practicar el liderazgo a fin de mantener la cohesión, clima laboral apropiado y una satisfacción laboral óptima.

Referencias

- Amoros Flores, K. (2017). *Prevalencia del síndrome de burnout en internos de medicina humana del Hospital Nacional Hipólito Unanue* [tesis de pregrado, Universidad San Juan Bautista]. Repositorio institucional- Universidad San Juan Bautista. <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/687/T-TPMC%20Keyla%20Leslie%20%20Amoros%20Flores.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Bermeo Carrazco, R. (2016) *Estrategia organizacional sustentada en la teoría de Elton Mayo y La teoría de Abraham Maslow para mejorar las relaciones humanas entre directivos- administrativos y docentes de la I.E N15415 Bellavista*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Luis Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6223/BC-327%20BERMEO%20CARRASCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonilla Meneses, C. (2017) *Contribución a las relaciones interpersonales en el aula de clase mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*. [Tesis de Maestría, Universidad de Tolima]. <http://repository.ut.edu.co/handle/001/2010>
- Borys, M., Wiech, M., Zyzak, K., Majchrzak, A., Kosztyla, A., Michalak, A., Janowska, Bierut, Sokol, Walewska y Cruczwar. (2019). Satisfacción laboral entre enfermeras de cuidados intensivos y anestésicos: estudio observacional multicéntrico. *Revista Anaesthesiol Intensive Ther.* 51(2), 102-106. <https://doi.org/10.5114/ait.2019.85804>

Bulinska- Stangrecka H., Bagienska A. (2021). The Role of Employee Relations in Shaping Job Satisfaction as an Element Promoting Positive Mental Health at Work in the Era of COVID-19. *Revista. Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>

Bussing, A., Falkenberg, Z., Schoppe, C., Rodrigues, D., y Poier, D. (2017). Reacciones de enfriamiento asociadas al estrés laboral entre enfermeras y médicos de hospitales y su relación con los síntomas de agotamiento. *Revista BMC Health Services Research*. 17 (551). <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2445-3>

Canales Martínez, G. (2018) *Influencia de las Relaciones Interpersonales en la Satisfacción Laboral del Personal del Centro de Atención Primaria III Alto Selva Alegre - ESSALUD. Arequipa*, [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8396/B3.1784.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Capra Guardia, L. G. (2018). *Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15012/Capra_GLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M., Gómez-García, C. y Meseguer-de-Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Revista Anales de Psicología*, 31(2), 645-650. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.169791>
- Castillo Peralta, E.L. (2020). *Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51527/Castillo_PEL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chambers, M. (2018). Las relaciones interpersonales y la comunicación como una puerta de entrada para la participación y el compromiso del paciente y el público. *Revista Health Expect.* 21(2), 407-408. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29577544/>
- Chiavenato I. (2006) *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 7 ed. Editorial McGraw-Hill Interamericana, Pág. 110. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Escola, A. (2020). Teoría de reasignación de vínculos profesionales en el trabajo de enfermería. *Revista de Enfermería*, vol. 24, Versión impresa ISSN 1414-8145 Versión en línea ISSN 2177-9465. <https://www.scielo.br/j/ean/i/2020.v24nspe/>

- Escudero Sanchez C. y Cortez Suarez L. (2017). *Técnicas y métodos para la investigación científica*. 1ra ed. Editorial UTMAC.
[Hhttp://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf)
- De Souza, L., Cardoso, R., De Souza, E., Alvina, M., Turrini, R., y De Almeida, D. (2018). Burnout y ambiente laboral de enfermería en instituciones de salud pública. *Revista Brasileira de enfermagem*. 71(2)
<https://www.scielo.br/j/reben/a/PsnPNVgzzS8jgTCcdJJsqdk/abstract/?lang=en>
- Flores Carlos, M. (2019). *Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal].http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3529/UNFV_FLORES_CARLOS_MERCEDES_PAOLA_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia-Hernandez Y, Martinez-Garcia M, D, Rivera-López M,I, Gutiérrez Fragoso G. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería en dos instituciones de salud públicas: Caso Hidalgo- México *Revista Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas*. Vol 1, 26-42
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
- Gedif G., Sisay Y., Alabel A. y Abebe Y. (2018). Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: a cross-sectional study. *Revista BMC Res Notes* .11, 824. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3918-0>

- Gholami, M., Saki, M., y Hossein, A. (2019). Percepción de las enfermeras sobre el empoderamiento y su relación con el compromiso organizacional y la confianza en la enseñanza de hospitales en Irán. *Revista Journal of Nursing Management*. 27(5), 1020-1029. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12766>.
- Hanco Gomez, M., Carpio Maraza, A. y Laura Castillo, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición Interamericana Editores, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holmberg, K., Erdemir, A. (2017). Influence of tribology on global energy consumption, costs and emissions. *Revista Springer Link*, 5(53), 263–284. <https://doi.org/10.1007/s40544-017-0183-5>
- Jiang, H., Ma L., Li, T., Huang L. & Huang W. (2017). Satisfacción, agotamiento e intención de quedarse de enfermeras de emergencia en Shanghai. *Revista Emerg Med J*. 34(07), 448-453. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28473527/>
- Kaiser, J. (2017). La relación entre el estilo de liderazgo y la incivildad enfermera-a-enfermera: volteando la lente hacia adentro. *Revista Journal of Nursing Management*. 25(2),110-118. <https://doi.org/10.1111/jonm.12447>

- Liu, Y., Aunguroch, Y., y Yunibhand, J. (2016). Satisfacción laboral en enfermería: un estudio de análisis conceptual. *Revista International Nursing review* . Vol. 63 (1). 1577-9378. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5637078>
- López Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg. *Revista Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.969>
- Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Revista Realidad Empresarial*, (3), 37–38. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999>
- Mata M., Macassi, S. (1997) Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias. *Cuadernos de investigación No 5*. 69-74. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Mastrapa, Y., & Giber Lamadrid, M. (2016). Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. *Revista Cubana de Enfermería*. 32(4), 12-29. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/976/215>
- Mckibben, L. (2017). Manejo de conflictos: importancia e implicaciones. *Revista Br J Nurs*. 26(2): 100-103. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28132555/>
- Migoswski, E., Oliveira, N., Riegel, F., y Almeida, S. (2018). Relaciones interpersonales y cultura de seguridad en las organizaciones brasileñas de salud. *Revista J Nurs Manag*. 26(7): 851-857. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.12615>

- Mousazadeh, S., Yektalab, S., Momennasab, M., y Parvizy, S. (2018). Satisfacción laboral y factores relacionados entre las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos iraníes. *Revista BMC Res Notes*. 11(823). <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3913-5>
- Mudallal, R., Othman, W., y Hassan. (2017). El agotamiento de las enfermeras: la influencia del líder que potencia los comportamientos, las condiciones de trabajo y los rasgos demográficos. *Revista PubMed Central*. 54. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5798741/>
- Palma Carrillo, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. Editorial cartolan EIRL. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Ramírez Alvarado, G. (2018). *Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local el Dorado* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30147/Ram%C3%adrez_AI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos Lugo, G., Triana Gomez, M. (2007) Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. *Revista Scientia et Technica*, XIII(34), 309-314. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>

- Rivera Porras, D., Hernández Lalinde, J., Forgiony Santos, J., Bonilla Cruz, N., Rozo Sanchez, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16). Pág. 17.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración*. Editorial Pearson Educación de México. 13a Ed. 756.
<https://es.scribd.com/document/525701512/ROBBINSAdministracion-Robbins-Coulter-13e>.
- Romero Bardales, B. (2016) *Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Dos de mayo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14622/Romero_BB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Specht Dias, J., Pereira Rocha, L., Pintanela de Carvalho, D., Tomaschewski-Barlem, J., Devos Barlem, E., y de Lima Dalmolin, G. (2018). Construcción y validación de una herramienta para evaluar las relaciones interpersonales de enfermería. *Revista Bras. Enferm.* 72 (2). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0229>
- Suarez, M., Asenjo, M., & Sanchez, M. (24 de octubre de 2016). Satisfacción laboral entre el personal del departamento de emergencias. *Revista EUEC Australasian Emergency Care*. Vol. 20(1), 31-36.
<https://doi.org/10.1016/j.aenj.2016.09.003>

Torrington, B., Hoffer, J., Laursen, M., Rasmussen, B., & Sorensen, E. (2019).

Comunicación y dinámica de relación en equipos quirúrgicos en quirófano: un estudio etnográfico. *Revista BMC Health Services Research*. 19, 528.

<https://doi.org/10.1186/s12913-019-4362-0>

Valencia-Naranjo, N., y Robles-Bello, M. (2022). Habilidades comunicativas y de

relación en la educación superior de disciplinas dirigidas al asesoramiento. RIED: *Revista Iberoamericana de Educación a*

Distancia, 25(1), 322–341. <https://doi.org/10.5944/ried.25.1.31327>

ANEXOS


Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022?</p> <p>Problemas específicos 1.- ¿Cuál es el nivel de relación entre motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022? 2.- ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022? 3.- ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.</p> <p>Objetivos específicos 1.- Determinar el nivel de relación entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022. 2.- Determinar el nivel de relación que existe entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022 3.- Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas 1.- Existe relación significativa entre las motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud , 2022 2.- Existe relación significativa entre la comunicación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022 3.- Existe relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, 2022.</p>	V1: Relaciones interpersonales				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Nivel y rango
			Motivación	Reconocimiento Empatía Solidaridad Responsabilidad Apoyo Compartir	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Ordinal Nunca (1)	de Escala de valoración o baremo
			Comunicación	Escucha activa Disposición Gesto Tono de voz Empatía	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21	Casi Nunca (2) A veces (3)	Baja 27,0-63,0 Medio
			Liderazgo	Cordial Agradecimiento Honestidad Transparencia	22, 23, 24, 25, 26 y 27	Casi siempre (4) Siempre (5)	64,0-99,0 Alta 100-135,0
			V2: Satisfacción laboral				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala y valores	Escala/nivel y rango
			Condiciones de trabajo	Calidad Comodidad Expectativas Unidad Metas	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, y 27	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Baja 27,0-63,0 Medio 64,0-99,0

enfermería de de una Red Integrada de Salud, 2022?

Reconocimiento personal y/o social	Trato con los jefes	6, 11, 13, 19 y 24	Indeciso (3)	Alta 100-135,0
	Trato con los compañeros		De acuerdo (4)	
			Totalmente de acuerdo (5)	
Beneficios económicos	Remuneración Beneficios	2, 5, 9, 10 y 16		

Tipo y diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
<p>Paradigma: Positivista Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Descriptivo-correlacional. Diseño: No experimental, Método: Hipotético-deductivo.</p>  <p>M= muestra analizada Ox1 = relaciones interpersonales Ox2 = satisfacción laboral r= relación de variables</p>	<p>Población: 83 licenciados en enfermería de de una Red Integrada de Salud, 2022.</p> <p>Tipo de muestra: Muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple</p> <p>Muestra: se utiliza el total de la población</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Estadística descriptiva: Mediante la interpretación de los resultados de las tablas y figuras que presentan las frecuencias y % de las variables y dimensiones. .</p> <p>Estadística inferencial: El contraste de las hipótesis</p>

**Consentimiento Informado para Participantes de la Encuesta
“Relaciones Interpersonales y Escala de Opiniones SLSPC”**

Por el presente acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Lic. Cindy Chumbipuma Ramos de la Universidad Cesar Vallejo, a fin de preparar su tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud.

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es determinar la relación que existe entre el nivel de relaciones interpersonales y Satisfacción Laboral en el personal de enfermería de una Red Integrada de Salud, proponiendo estrategias para la mejora de los niveles obtenidos. Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 15 minutos.

Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante

Desde ya le agradecemos su participación.

**Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1:
Relaciones interpersonales**

Marque de acuerdo a lo que usted. Crea conveniente

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

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
1	En mi centro laboral tengo oportunidades de hacer carrera profesional.	1	2	3	4	5
2	En mi centro laboral se acostumbra hacer reconocimiento público al esfuerzo que hacen los trabajadores.	1	2	3	4	5
3	El sistema de incentivos y ascensos que tiene la institución es justo y equitativo para todos los trabajadores.	1	2	3	4	5
4	La jefatura del centro laboral contribuye a que exista un buen clima laboral.	1	2	3	4	5
5	Mi salario recompensa las funciones que cumplo en mi cargo.	1	2	3	4	5
6	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas.	1	2	3	4	5
7	En mi servicio o centro laboral celebran los días festivos, onomásticos y eventos especiales.	1	2	3	4	5
8	La programación de turnos me permite desarrollarme personal y profesionalmente.	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
9	Mis compañeros de trabajo tienen un tono de voz suave.	1	2	3	4	5
10	Respeto las opiniones de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Mis relaciones con los compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.	1	2	3	4	5
12	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas en mi centro laboral.	1	2	3	4	5
13	El personal de mi centro laboral saluda cordialmente al ingreso y salida.	1	2	3	4	5
14	Me solidarizo frente a los problemas del personal de su área laboral.	1	2	3	4	5
15	Establece una comunicación asertiva.	1	2	3	4	5
16	Me permiten compartir mis opiniones para mejora de la organización.	1	2	3	4	5
17	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
18	En mi centro laboral, se promueve entre los colaboradores la cooperación y el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

19	Interactuó asertivamente con los miembros de mi centro laboral.	1	2	3	4	5
20	Considera su centro laboral como un espacio de convivencia sana.	1	2	3	4	5
21	Existe comunicación de forma activa sobre temas de importancia social, mediante redes sociales.	1	2	3	4	5
	DIMESIÓN: LIDERAZGO	1	2	3	4	5
22	La relación con mis jefes/as es muy cordial.	1	2	3	4	5
23	El jefe de mi centro laboral vela con mantener un buen clima laboral.	1	2	3	4	5
24	Mi jefe me da la suficiente autonomía para realizar las labores en mi trabajo.	1	2	3	4	5
25	Mi jefe fortalece la confianza entre el equipo.	1	2	3	4	5
26	Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5
27	En experiencia personales basadas ¿es la coordinación una característica importante de las tareas coordinadas en el área de enfermería?	1	2	3	4	5

Ficha técnica del instrumento para medir la V2: satisfacción laboral.

Escala de Opiniones SL-SPC (Autora: Sonia Palma, 2005)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando (x) el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	PREGUNTAS	TD	ED	I	DA	TA
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	1	2	3	4	5
5	Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	1	2	3	4	5
7	Me siento útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	1	2	3	4	5
12	Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	1	2	3	4	5
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	1	2	3	4	5
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
18	Me complace los resultados de mi trabajo	1	2	3	4	5
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	2	3	4	5
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	1	2	3	4	5
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	1	2	3	4	5
22	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	1	2	3	4	5
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
26	Me gusta la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Anexo 3: Juicio de experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN							
1	En mi centro laboral tengo oportunidades de hacer carrera profesional	✓		✓		✓		
2	En mi centro laboral se acostumbra hacer reconocimiento público al esfuerzo que hacen los trabajadores	✓		✓		✓		
3	El sistema de incentivos y ascensos que tiene la institución es justo y equitativo para todos los trabajadores	✓		✓		✓		
4	La jefatura del centro laboral contribuye a que exista un buen clima laboral	✓		✓		✓		
5	Mi salario recompensa las funciones que cumplo en mi cargo	✓		✓		✓		
6	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	✓		✓		✓		
7	En mi servicio o centro laboral celebran los días festivos, onomásticos y eventos especiales?	✓		✓		✓		
8	La programación de turnos me permite desarrollarme personal y profesionalmente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mis compañeros de trabajo tienen un tono de voz suave	✓		✓		✓		
10	Respeto las opiniones de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
11	Utilizo frases irónicas o sarcásticas cuando quiero comunicarme	✓		✓		✓		
12	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas en mi centro laboral	✓		✓		✓		
13	El personal de mi centro laboral saluda cordialmente al ingreso y salida	✓		✓		✓		
14	Me solidarizo frente a los problemas del personal de su área laboral	✓		✓		✓		
15	Establece una comunicación asertiva	✓		✓		✓		
16	Me permiten compartir mis opiniones para mejora de la organización.	✓		✓		✓		
17	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	En mi centro laboral, se promueve entre los colaboradores la cooperación y el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
19	Interactuó asertivamente con los miembros de mi centro laboral	✓		✓		✓		
20	Considera su centro laboral como un espacio de convivencia sana	✓		✓		✓		
21	Existe comunicación de forma activa sobre temas de importancia social, mediante redes sociales	✓		✓		✓		
	DIMENSION :LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
22	La relación con mis jefes/as es muy cordial	✓		✓		✓		
23	El jefe de mi centro laboral vela con mantener un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
24	Mi jefe me da la suficiente autonomía para realizar las labores en mi trabajo	✓		✓		✓		
25	Mi jefe fortalece la confianza entre el equipo	✓		✓		✓		
26	Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓		
27	En experiencias personales basadas ¿es la coordinación una característica importante de las tareas coordinadas en el área de enfermería?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jiménez Suárez Roulo..... DNI: 07693556.....

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de Servicios de Salud.....

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

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

23. de Mayo del 2022

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
CHACABACAY
.....
Obst. Rolfo Jiménez Suárez
C.P. 6899
JEFE DE EQUIPO - P.S. VILLA DEL SOL

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION:1 SIGNIFICANCIA DE TAREAS								
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mí.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
DIMENSION:2 CONDICION DE TRABAJO								
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIONES : 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL								
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: BENEFICIOS SOCIALES								
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓		
24	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Jiménez Suárez Rojo DNI: 07.683.556.....

Especialidad del validador: Maestría Gestión de Servicios de Salud.....

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

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

23...de Mayo del 2022


MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE CALIDAD
Obst. C. Jiménez Suárez
C.O.P. 6899
JEFE DE EQUIPO - R.S. VILLA DEL SOL

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN								
1	En mi centro laboral tengo oportunidades de hacer carrera profesional	✓		✓		✓		
2	En mi centro laboral se acostumbra hacer reconocimiento público al esfuerzo que hacen los trabajadores	✓		✓		✓		
3	El sistema de incentivos y ascensos que tiene la institución es justo y equitativo para todos los trabajadores	✓		✓		✓		
4	La jefatura del centro laboral contribuye a que exista un buen clima laboral	✓		✓		✓		
5	Mi salario recompensa las funciones que cumpla en mi cargo	✓		✓		✓		
6	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	✓		✓		✓		
7	En mi servicio o centro laboral celebran los días festivos, onomásticos y eventos especiales?	✓		✓		✓		
8	La programación de turnos me permite desarrollarme personal y profesionalmente	✓		✓	✓	✓		
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN								
9	Mis compañeros de trabajo tienen un tono de voz suave	✓		✓		✓		
10	Respeto las opiniones de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
11	Utilizo frases irónicas o sarcásticas cuando quiero comunicarme	✓		✓		✓		
12	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas en mi centro laboral	✓		✓		✓		
13	El personal de mi centro laboral saluda cordialmente al ingreso y salida	✓		✓		✓		
14	Me solidarizo frente a los problemas del personal de su área laboral	✓		✓		✓		
15	Establece una comunicación asertiva	✓		✓		✓		
16	Me permiten compartir mis opiniones para mejora de la organización.	✓		✓		✓		
17	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	En mi centro laboral, se promueve entre los colaboradores la cooperación y el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
19	Interactuó asertivamente con los miembros de mi centro laboral	✓		✓		✓		
20	Considera su centro laboral como un espacio de convivencia sana	✓		✓		✓		
21	Existe comunicación de forma activa sobre temas de importancia social, mediante redes sociales	✓		✓		✓		
DIMENSION :LIDERAZGO								
22	La relación con mis jefes/as es muy cordial	✓		✓		✓		
23	El jefe de mi centro laboral vela con mantener un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
24	Mi jefe me da la suficiente autonomía para realizar las labores en mi trabajo	✓		✓		✓		
25	Mi jefe fortalece la confianza entre el equipo	✓		✓		✓		
26	Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓		
27	En experiencia personales basadas ¿es la coordinación una característica importante de las tareas coordinadas en el área de enfermería?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hoy suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Huamani Misajel, Antonio Javier DNI: 21446386

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

21 de mayo del 2022

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN L.E. RIS CHAGLA CAYO

Antonio J. Huamani Misajel
C.M. 29017
JEFE DE EQUIPO P.S. CHACRASANA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION:1 SIGNIFICANCIA DE TAREAS							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mí.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION:2 CONDICION DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIONES : 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: BENEFICIOS SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓		
24	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	Si	No	Si	No	Si	No	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Huamani Misajel, Antonio Javier DNI: 21446386

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

21 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN							
1	En mi centro laboral tengo oportunidades de hacer carrera profesional	✓		✓		✓		
2	En mi centro laboral se acostumbra hacer reconocimiento público al esfuerzo que hacen los trabajadores	✓		✓		✓		
3	El sistema de incentivos y ascensos que tiene la institución es justo y equitativo para todos los trabajadores	✓		✓		✓		
4	La jefatura del centro laboral contribuye a que exista un buen clima laboral	✓		✓		✓		
5	Mi salario recompensa las funciones que cumpla en mi cargo	✓		✓		✓		
6	Asumo con responsabilidad las funciones encomendadas	✓		✓		✓		
7	En mi servicio o centro laboral celebran los días festivos, onomásticos y eventos especiales?	✓		✓		✓		
8	La programación de turnos me permite desarrollarme personal y profesionalmente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN							
9	Mis compañeros de trabajo tienen un tono de voz suave	✓		✓		✓		
10	Respeto las opiniones de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
11	Utilizo frases irónicas o sarcásticas cuando quiero comunicarme	✓		✓		✓		
12	La empatía prima como comportamiento en la solución de problemas en mi centro laboral	✓		✓		✓		
13	El personal de mi centro laboral saluda cordialmente al ingreso y salida	✓		✓		✓		
14	Me solidarizo frente a los problemas del personal de su área laboral	✓		✓		✓		
15	Establece una comunicación asertiva	✓		✓		✓		
16	Me permiten compartir mis opiniones para mejora de la organización.	✓		✓		✓		
17	Promueve el buen trato entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	En mi centro laboral, se promueve entre los colaboradores la cooperación y el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
19	Interactuó asertivamente con los miembros de mi centro laboral	✓		✓		✓		
20	Considera su centro laboral como un espacio de convivencia sana	✓		✓		✓		
21	Existe comunicación de forma activa sobre temas de importancia social, mediante redes sociales	✓		✓		✓		
	DIMENSION :LIDERAZGO							
22	La relación con mis jefes/as es muy cordial	✓		✓		✓		
23	El jefe de mi centro laboral vela con mantener un buen clima laboral.	✓		✓		✓		
24	Mi jefe me da la suficiente autonomía para realizar las labores en mi trabajo	✓		✓		✓		
25	Mi jefe fortalece la confianza entre el equipo	✓		✓		✓		
26	Mi jefe reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo	✓		✓		✓		
27	En experiencias personales basadas ¿es la coordinación una característica importante de las tareas coordinadas en el área de enfermería?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Tipian Borjas Oora Mariela DNI: 21410610

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de mayo del 2022


Dora Tipian
LICENCIADA EN ENFERMERIA
C.E.P. 24047

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION:1 SIGNIFICANCIA DE TAREAS							
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mí.	✓		✓		✓		
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
3	Me siento útil con la labor que realizo	✓		✓		✓		
4	Me complace los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	✓		✓		✓		
6	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
8	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION:2 CONDICION DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es confortable	✓		✓		✓		
11	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	✓		✓		✓		
14	El horario de trabajo me resulta incómodo	✓		✓		✓		
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	✓		✓		✓		
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓		
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIONES : 3 RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	✓		✓		✓		
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	✓		✓		✓		
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	✓		✓		✓		
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: BENEFICIOS SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓		
24	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓		
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Tiplán Borjas Dora Mariela..... DNI: 21410610.....

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de la Salud.....

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

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

.....de mayo del 2022


Dora Tiplan Borjas
LICENCIADA EN ENFERMERIA
C.E.P. 24047

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad del instrumento

Tabla13

Confiabilidad del instrumento de relaciones interpersonales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	27

Fuente: Elaboración propia

Conforme se aprecia en la tabla de resultados se evidencio para un instrumento de 27 items que mide la variable relaciones interpersonales de opciones politómicas un coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a 0,880 (88%) que significa que el instrumento tiene una consistencia interna alta para su aplicación.

Tabla14

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	27

Fuente: Elaboración propia

De la misma forma conforme se aprecia en la tabla de resultados se evidencio para un instrumento de 27 items que mide la variable satisfacción laboral de opciones politómicas un coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a 0,817 (81,7%) que significa que el instrumento tiene una consistencia interna alta para su aplicación.

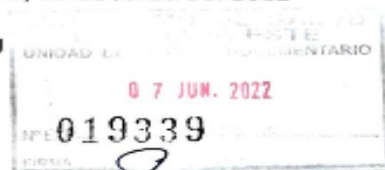
Anexo 5: Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 03 de Junio del 2022

Carta de Presentación N° 085 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J



Señor(a)
M.C. Max Bendezú Jaime
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA ESTE
Director General

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CHUMBIPUMA RAMOS CINDY CAROL N° DNI 45983622** y código de matrícula **N° 7002663897**, estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

"RELACIONES INTERPERSONALES Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA RED INTEGRADA DE SALUD CHACLACAYO 2022"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.


Dra. Helga Ruth Majo Marrugo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

23	5	1	3	2	3	4	2	3	3	4	4	5	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	5	5	2	2	5	5	3	4	5	3	4	1	2	4	4	5	4	2	1	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3						
24	2	3	4	3	4	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	2	5	2	2	4	3	2	3	4	5	4	5	4	2	5	3	3	4	3	5	4	2	5	2	4	5	5	1	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4					
25	5	2	3	2	3	4	2	3	3	4	5	2	4	4	5	4	5	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	5	5	1	4	4	5	4	2	2	2	3	3	1	5	4	5	4	2	5	4	4	4	1	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3								
26	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	5	3	4	3	2	5	3	4	3	2	3	5	2	4	2	3	4	4	2	3	2	4	1	3	1	4	1	2	1	4	1	4	1	3	1	5	1	4	1	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2						
27	4	3	2	2	2	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	3	2	3	5	4	2	2	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	1	2	4	2	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4			
28	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	5	2	3	5	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	1	5	1	2	5	4	5	3	1	4	2	1	4	1	4	1	4	2	4	2	3	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3					
29	5	4	4	4	2	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	1	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3					
30	3	2	2	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	4	2	4	2	5	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	4	3	2	3	2	2	3	2					
31	4	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	2	5	5	5	4	4	2	4	5	4	1	5	1	2	1	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3						
32	2	3	3	2	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	2	5	5	5	3	5	3	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	1	2	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3					
33	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	2	3	5	4	2	4	5	2	3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
34	2	3	1	4	2	1	2	2	4	2	4	2	5	2	5	2	4	2	3	4	2	1	2	2	3	1	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	2	4	5	2	4	2	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2						
35	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	2	4	3	4	2	4	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	1	5	4	4	5	1	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4					
36	5	2	2	2	3	5	4	5	5	2	4	2	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	2	5	4	4	2	3	2	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3					
37	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	4	5	2	5	4	2	4	2	4	5	2	5	2	3	4	4	2	4	4	5	5	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3					
38	4	2	4	2	5	2	4	2	4	2	4	1	5	2	3	2	3	5	2	4	1	5	4	1	5	4	1	5	2	5	4	5	3	4	2	2	5	2	4	2	5	2	1	2	4	2	5	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3				
39	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	1	4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	1	3	1	1	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4			
40	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	3	5	3	4	4	5	2	4	4	4	3	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4			
41	4	2	2	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	3	4	5	2	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
42	4	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	4	2	2	4	5	4	4	5	3	5	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4						
43	3	2	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	2	3	4	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
44	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	4	3	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3					

45	5	2	3	2	3	4	1	4	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	5	5	2	4	3	5	4	2	2	5	5	3	1	5	4	5	4	4	5	2	1	4	1	1	4	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3						
46	5	2	3	2	3	4	2	3	3	5	4	2	5	4	5	4	5	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5	5	2	4	4	4	5	2	1	2	4	3	1	5	5	4	5	2	5	2	5	4	3	4	5	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4						
47	5	3	2	3	4	5	2	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	2	5	2	3	4	3	2	3	4	5	5	3	4	2	5	3	4	4	2	5	2	4	2	2	4	4	4	1	3	4	4	5	4	2	2	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3						
48	5	3	2	3	4	5	2	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	2	5	2	3	4	3	2	3	2	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	2	2	4	5	5	4	3	4	4	5	4	1	2	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4						
49	5	1	3	2	3	4	2	3	3	4	4	5	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	4	5	2	4	3	1	4	4	5	5	2	4	5	5	3	4	5	3	4	1	4	4	2	5	4	2	1	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3						
50	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	2	3	2	3	5	4	5	4	2	5	3	5	4	3	5	4	2	5	2	4	5	5	1	3	4	4	4	4	3	2	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4						
51	3	2	4	2	4	5	4	2	4	4	5	2	4	5	5	4	5	2	5	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	5	1	4	4	2	4	2	2	5	4	3	1	5	4	5	2	4	5	2	4	4	4	5	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3							
52	5	4	2	4	2	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	2	3	5	2	5	2	2	4	5	4	5	3	4	1	3	4	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3							
53	4	2	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	2	4	4	3	2	5	2	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4			
54	4	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	4	5	4	5	2	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
55	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	1	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3					
56	4	4	5	2	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3							
57	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	4	5	3	2	2	4	5	3	2	4	5	5	3	1	5	4	5	4	2	5	2	1	4	1	1	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3						
58	4	3	2	2	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	2	5	5	2	4	2	4	5	2	1	1	4	3	4	5	5	4	5	4	5	2	5	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4						
59	5	2	2	4	3	5	4	5	5	2	4	4	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	2	5	3	4	4	2	5	4	4	2	5	4	4	4	5	3	4	1	5	4	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4					
60	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2	5	2	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
61	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	4	5	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	
62	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	3	2	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	
63	4	1	2	2	3	5	2	1	4	3	4	3	3	2	5	1	5	2	5	3	5	3	3	3	3	2	1	4	3	2	1	4	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	1	4	2	1	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2				
64	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	2	2	2	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
65	4	2	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	1	4	3	3	4	2	4	5	5	3	1	5	4	5	4	4	5	2	1	4	4	1	4	2	4	4	5	3	4	3	3	4	3						
66	3	4	2	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	1	5	2	4	5	5	5	3	1	2	4	5	4	2	2	5	4	3	4	5	4	5	4	2	5	2	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3						

67	3	4	2	5	2	5	1	5	2	5	3	4	3	4	2	3	3	5	2	2	2	2	5	1	3	3	2	4	1	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3									
68	5	2	3	2	3	4	1	4	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	2	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4								
69	5	2	3	2	3	4	2	3	3	5	4	2	5	4	5	4	5	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4								
70	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	5	2	4	2	3	2	2	2	2	1	5	3	3	2	1	2	1	4	2	4	2	4	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2					
71	4	2	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	2	4	2	4	5	2	2	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	1	5	1	2	1	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4				
72	2	1	2	4	2	3	2	3	4	2	5	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	5	4	2	2	2	4	2	2	3	4	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	1	4	2	3	4	3	3	2	2	3	2					
73	4	2	5	2	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	2	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	1	4	2	3	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3					
74	5	3	3	4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	4	4	5	2	5	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	1	4	1	2	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4						
75	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	1	5	4	2	5	1	4	2	1	1	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3						
76	2	1	1	2	3	2	4	2	2	2	1	4	2	4	5	2	2	4	3	4	1	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	5	2	5	2	4	2	5	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	2	3	3	2	3	3	3	3						
77	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	2	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	2	4	4	1	5	1	2	1	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3
78	4	2	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	5	1	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4							
79	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	1	3	1	1	1	5	2	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3							
80	2	2	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4							
81	4	5	2	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	5	2	2	3	3	4	3	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3					
82	1	2	2	2	3	2	3	5	2	5	4	2	4	2	5	2	3	2	4	5	2	5	2	5	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2				
83	3	1	2	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	2	4	5	3	4	3	5	2	4	4	4	5	4	2	3	4	1	4	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3				