



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería del
servicio de neonatología del Hospital Dos de Mayo 2022-2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Nancy Beatriz Vitate Macedo

Asesora

M(o). Damaris Faviola Medina Palma

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020

“Año del bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ESCUELA DE POSGRADO

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Nancy Beatriz Vitate Macedo	48172490	17/04/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0002-4750-3954
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Flor Victoria Pichilingue Nuñez	15587017	0000-0003-0258-783X
Bertha Luz Mamani Salcedo	07152414	0000-0002-7061-7474
Tania Luz Tafur Pittman	15730137	0000-0002-4370-090X

RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

www.journals.sapienzaeditorial.com

2%

2

repositorio.upn.edu.pe

1%

3

Submitted to Corporación Universitaria

1%

Trabajo del estudiante

4

repositorio.pucese.edu.ec

1%

5

www.researchgate.net

1%

6

revistas.usat.edu.pe

1%

7

distancia.udh.edu.pe

1%

DEDICATORIA

A mi familia por su aprecio y dedicación que me brinda siempre en mis metas logradas esperando este trabajo sea de utilidad para los posteriores estudios de mi alma mater.

AGRADECIMIENTO

A Dios, Mis seres amados en especial a mi Hermano Fernando, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y sus docentes.

INDICE DE CONTENIDOS

INDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT	4
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	6
1.2 Formulación del problema	9
1.2.2. Problemas específicos.....	9
1.3 Objetivos de la investigación	10
1.1.2. Objetivos específicos	10
1.4 Justificación de la investigación.....	10
1.5 Delimitación del estudio	11
1.6 Viabilidad del estudio	11
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes de la investigación.....	13
2.1.2 Antecedentes nacionales	14
2.1.3 Otras publicaciones.....	15
2.2 Bases teóricas.....	16
Características	16
2.1.2 Dimensiones de las relaciones interpersonales	17
Comunicación	17
El trato	18
Las actitudes.....	18
V2: Desempeño laboral Definiciones.....	19
Características	20
Dimensiones del Desempeño laboral	20
Eficacia laboral.....	20
Eficiencia laboral.....	21
2.3 Bases filosóficas	22
2.4 Definición de términos básicos	23
2.5 Hipótesis de investigación	24
2.5.2 Hipótesis específicas.....	24
CAPITULO III.....	27
3.2. Población y muestra	27
Criterios de inclusión.....	27

Criterios de exclusión.....	28
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	28
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	28
CAPITULO IV	29
4.1 Análisis de resultados.....	29
4.2 Contrastación de hipótesis	34
Pruebas de hipótesis Hipótesis general	35
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	39
5.1 Discusión de resultados	39
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
6.1 Conclusiones	42
6.2 Recomendaciones.....	43
V. REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	47

RESUMEN

La presente investigación titulada **RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL ENFERMERIA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023**. Su objetivo general fue Determinar las relaciones interpersonales con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

Igualmente, la metodología del estudio es básica, con un diseño no experimental de corte transversal y tipo correlacional. De enfoque cuantitativo. También, la muestra utilizada fue de 150 profesionales de enfermería del servicio de neonatología del hospital Dos de Mayo. De igual manera, las técnicas utilizadas fueron las encuestas, y se utilizaron instrumentos el cuestionario de escala Liker para cada una de las dos variables de estudio.

Por ello, los resultados se analizaron en SPSS v.26 con un estudio descriptivo de las variables y sus dimensiones, así como una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, dados como resultados datos no paramétricos, con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para el supuesto de contraste de hipótesis.

Asimismo, en la prueba de hipótesis se encontró una relación positiva y significativa entre la variable y sus dimensiones al valor $p = 0,000$, inferior al valor establecido ($\alpha = 0,05$). Se concluyó que “un valor de Rho de Spearman de 0,950 indicó una correlación positiva alta, por lo que se aceptó la hipótesis del investigador entonces”, las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023”.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, comunicación, trato, actitudes, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research titled **INTERPERSONAL RELATIONSHIPS AND JOB PERFORMANCE OF THE NURSING PROFESSIONAL OF THE NEONATOLOGY SERVICE OF THE HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023**. Its general objective was to determine the interpersonal relationships with the work performance of the nursing professional of the neonatology service of the hospital dos de mayo 2022-2023.

Likewise, the methodology of the study is basic, with a non-experimental cross-sectional and correlational design. Quantitative approach. Also, the sample used was 150 nursing professionals from the neonatology service of the Dos de Mayo hospital. Likewise, the techniques used were surveys, and instruments for each of the two study variables were used as instruments.

Therefore, the results were analyzed in SPSS v.26 with a descriptive study of the variables and their dimensions, as well as a Kolmogorov-Smirnova normality test, data as results non-parametric data, with Spearman's non-parametric Rho test for the hypothesis contract case

Likewise, in the hypothesis test, a positive and significant relationship was found between the variable and its dimensions at the value $p = 0.000$, lower than the established value ($\alpha = 0.05$). It was concluded that a Spearman's Rho value of 0.950 indicated a high positive evaluation, so the researcher's hypothesis and the null hypothesis were accepted; therefore, interpersonal relationships are related to the work performance of the nursing professional in the health service. Neonatology of the hospital 2 de mayo 2022-2023”.

Keywords: Interpersonal relationships, communication, treatment, attitudes, job performance.

INTRODUCCION

El actual estudio fue realizado para Determinar de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Dos de Mayo 2022-2023 ;de la cual está constituido por los 6 capítulos y divididos de la siguiente manera: El Capítulo I: Describe la realidad del problema del personal de enfermería que acontece en diferentes hospitales pero escasa vez es investigado y a causa de ellos se formula las preguntas, objetivos y se termina esta sección con justificación de la investigación.

De la misma manera, el Capítulo II: Se contextualizan el marco teórico, los antecedentes de los estudios internacionales y nacionales, los fundamentos teóricos y filosóficos que permiten la definición de hipótesis y la operacionalización de variables.

En el Capítulo III: La metodología fue diseñado para obtener información sobre el estudio en el Hospital Dos de Mayo, su población y muestras, y el uso de técnicas de procesamiento de información.

Igualmente, en el Capítulo IV: Se obtendrán resultados generales, después de tabular las respuestas de las encuestas, luego se aplicarán fórmulas estadísticas para contrastar las hipótesis.

Asimismo, el Capítulo V: Muestra los resultados obtenidos que tuvieron como objetivo principal: Identificar la relación entre la variable relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería.

En cuanto a, el Capítulo VI: Determinan las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

Por último, el Capítulo VII: Plasma todas las fuentes documentales y bibliográficas utilizadas en el estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el ámbito de la salud, las enfermeras constituyen la mayoría de los profesionales sanitarios, con una cifra oficial de 28 enfermeras por cada 10.000 habitantes en todo el mundo. Es importante señalar que las relaciones interpersonales entre los colaboradores deben ser sanas en el espacio de trabajo, y si este enfoque no es rectilíneo, en tal caso el contexto cambia, impactando el desempeño laboral y perjudicando las situaciones económicas y productivas. Por lo tanto, es necesario comprender las razones que perjudican los vínculos para el avance de estrategias basadas en las relaciones que contribuyan al desarrollo óptimo de su trabajo. Todos los colaboradores del sector salud deben tener un entorno de labor sano, ya que es fundamental con el fin de acrecentar el ámbito de la salud y sobre todo promover el buen trato. (OMS, 2015)

Los colaboradores en los establecimientos de sanidad son actores importante del procedimiento de enfermería y del avance social, y los profesionales de enfermería son partícipes de la recuperación del paciente por su responsabilidad de brindar un cuidado de calidad, utilizando todos sus recursos, habilidades, competencias y preparación profesional, garantizando 2 estándares internacionales establecidos por la Organización Mundial de la Salud, donde la calidad del servicio es clave para brindar una buena salud, justa y responsable. Por otro lado, determinando que existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, también se concluyó que la mayor proporción de relaciones

interpersonales fue normal 45(%), buena (27,5%), seguida de un nivel malo (27,5%). (López, 2018)

En el Perú, los datos estadísticos muestran que hay 12 profesionales de enfermería por cada 10.000 habitantes, lo que sugiere que los establecimientos de salud no tienen una mayor proporción de profesionales de enfermería y que se distribuyen en diferentes sectores por especialidad. Un problema que convive en casi todo el mundo y el Perú no es ajeno a esta realidad, ya que existen muchos profesionales que solo asisten a las reuniones y son capaces de obtener un salario en lugar de priorizar el buen desempeño de sus funciones y la calidad de las mismas, a través de este procedimiento, mostrando una actitud no cooperativa que no es propicia para el desarrollo del sistema. (OMS, 2015)

La relación interpersonal se refiere a la relación que se establece entre al menos dos personas y es una parte importante de la vida social. Esto significa que, en todo espacio sociocultural, una persona convive con otras personas, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo (Moreno y Pérez, 2019).

Las corporaciones son un escenario propicio para ello. Hoy en día, estas personas están en constante búsqueda de propuestas de valor, saben que los clientes se forman una buena o mala imagen de la calidad del producto o servicio que reciben, por lo que se debe definir una estrategia donde el comportamiento de sus empleados sea la base para lograrlo. (Salazar, 2018)

A nivel local dentro del Hospital 2 de mayo en la sala de recién nacidos es la unidad de control y observación de los bebés sanos y con patología; en este servicio se cuenta con enfermeras que realizan procedimientos importantes y la convivencia de los turnos o jornada laboral son de 12 horas día y 12 horas noche, la cual deben cumplir unas 150 horas al mes; por lo que la convivencia es mutua entre aquellas trabajadoras o

trabajadores; es por ello que la comunicación y las buenas relaciones interpersonales son importante entre ellos ya que para llegar acuerdos como las metas; se debe tener una comunicación de manera asertiva para que los involucrados no salgan afectados. Pero se escucha y se observa una comunicación pasivo agresivo: la cual causa resentimiento y baja autoestima entre las licenciadas de enfermería, lo que evidencia que las relaciones interpersonales entre los grupos de trabajo, no son las adecuadas. El trato que se tiene a veces depende del tipo de contrato que posean los trabajadores con el hospital. El MINSA tiene trabajadores desde un tercero que es el locador de servicio donde no tiene derecho prácticamente a nada quiere decir no tiene seguro ,aguinaldo ni vacaciones ;luego están los casos donde tienen derecho laboral pero su sueldo es básico y a veces casi mínimo donde no alcanza a la canasta básica y también están los nombrados donde ellos tienen todo los beneficios ;muchas veces los vulnerados son los terceros ,se puede decir ;que están a la vista de todo el personal y si fallan o comenten un error tienen duras criticas como el desprestigio de su ser profesional como de su persona donde la empatía queda de lado y cabe remarcar si ese mismo error cometiera un nombrado es pasado desapercibido por el personal encargado ;pero es así de injusta estas vivencias .Las actitudes y el desempeño laboral del personal locador de enfermería cambia cuando su autoestima es tocada a fondo y los sentimientos se remarcan como el pensar que su trabajo no es valorado; ya que muchas veces lo hacen con conocimiento y ciencia por las formaciones profesionales que enmarcan su vida y los usuarios lo dicen y quedan satisfechos ;pero estas actitudes cambian cuando es reiterado esas injusticias de trato causando el abandono de servicio, las renuncias por un personal eficiente y de gran conocimiento; llevando a la institución a perder un buen trabajador de la cual conlleva muchas veces a no llegar a la meta y los más necesitados que son los pacientes a tener profesionales con poco conocimiento y prestigio es por ello que este trabajo conlleva a muchas preguntas y se debe investigar. En resumen, se evidencia que existen relaciones interpersonales

inadecuadas entre los profesionales, lo que crea debilidades en los grupos y equipos de trabajo, a consecuencia de ello su desempeño se ve afectado considerablemente. Al realizar la investigación, afirmaron que las relaciones interpersonales positivas contribuyen a un ambiente de trabajo favorable, señalando que los niveles normales de relaciones interpersonales representan oportunidades para mejorar el desempeño laboral. (Muñoz, 2017).

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023?

¿Cuál es la relación del trato con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023?

¿Cómo las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general:

Determinar las relaciones interpersonales con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

1.3.2 Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo

2022-2023.

- Determinar la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023
- Determinar la relación que existe entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023

1.4 Justificación de la investigación

El análisis se apoya con base en la teoría, ya que se realizó una investigación sistemática y en constante evolución acerca de las relaciones entre las personas y el desempeño en el trabajo, además de ser una ayuda para próximos estudios en la esfera de la administración. Asimismo, dará a los estudiantes de enfermería y a los profesionales de la medicina una oportunidad de ampliar su entendimiento del concepto de las variables en cuestión.

A nivel de Metodológico, el diseño, de la investigación nos da la oportunidad de entender las relaciones interpersonales y desempeño laboral. Además, la manera en la que los instrumentos se utilizan en la vida real es distinta a las creaciones previas.

Últimamente, provee una fuente de información actualizada que posibilita la toma de decisiones con base en pruebas.

En el ámbito de la práctica, los descubrimientos del análisis a los trabajadores de la salud sobre el desempeño laboral y las relaciones interpersonales. Asimismo, incentivará a los líderes de enfermería a planificar más iniciativas de financiación y asistencia para aumentar la capacidad y las relaciones de su personal. Por otro lado, dentro del ámbito social, el análisis de incentivos a los especialistas en enfermería a

conseguir mejoras dentro del ámbito administrativo, particularmente en el ámbito de la elaboración de programas de acción que posibiliten cambiar las causas de riesgo en instituciones.

1.5 Delimitación del estudio

Límites temáticos: Este trabajo se limitó al estudio de las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral.

Límites espaciales: Este estudio se desarrolló en el servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023

Límites poblacionales: La población que fue abordada por este estudio es el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

Límites temporales: Este estudio se realizó en el periodo 2022-2023.

1.6 Viabilidad del estudio

Se considera que es viable realizar este estudio en los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023. Asimismo, se cuenta con los recursos necesarios para la ejecución del proyecto, ya que el servicio evaluado ofrece las condiciones necesarias para esto y la investigadora proporcionará el aporte monetario necesario para el desarrollo del mismo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Moreno & Pérez (2019) se analizó la importancia de las relaciones interpersonales que influye de forma directa en el desarrollo del ser humano. Fue transversal, cualitativo-cuantitativo. Resultando que la comunicación es la dimensión que tiene mayor relevancia frente al resto de dimensiones estudiadas, lo que nos permite concluir que tiene un impacto directo, ya que mantener buenas relaciones interpersonales beneficia y aumenta el nivel de productividad de cualquier organización.

Peiró, Montesa & Soriano (2021). Esta revisión sistemática analiza una serie de estudios que se centran en la relación entre el bienestar y el desempeño laboral en las organizaciones de la región iberoamericana. El análisis de los resultados obtenidos representa aportes de varios campos. El artículo concluye con una indicación de los avances en estos temas, reflexiones sobre la investigación a partir de los desarrollos en América Latina y sugerencias de aspectos a considerar en futuras investigaciones.

Matabanchoy, Álvarez & Riobamba (2019), con el objetivo de Describir la noción de medición de desempeño y analizar sus consecuencias en la vida laboral del trabajador de algunos subsectores durante los últimos diez años. Revisión de la literatura como un estudio sistemático, esto incluye investigaciones tanto observacionales como retrospectivas. Se analizaron 55 publicaciones revisadas. Se exponen los métodos de selección, definición, vínculo entre CVL y ED presentes en los ámbitos de la salud, la educación y la organización. La ED estima el valor del trabajador a la hora de conseguir

los objetivos de la organización, teniendo en cuenta el incremento de la productividad, el desarrollo y la duración del trabajo de los empleados.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Revolledo (2018), su objetivo fue determinar las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de las enfermeras de emergencia del Hospital María Auxiliadora, utilizando un procedimiento de correlación que describe una comunidad de 162 trabajadores de la salud y una recolección de muestras que es probabilística y tiene una magnitud de 86. Se llegó a la conclusión de que un valor Rho de 0,706 y una alta relación de $p: 0,000 < \alpha: 0,05$] condujeron a los especialistas a aconsejar que la institución hospitalaria organice actividades y workshops de integración con el fin de mejorar las relaciones entre los integrantes del hospital.

Gómez (2017), en su investigación Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del programa Estatal Cuna Más de la Unidad Territorial Andahuaylas. Métodos básicos cuantitativos, diseños transversales no experimentales y afines. La población estuvo conformada por 33 ejecutivos, y los resultados concluyeron que existe una alta correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional, considerando que el coeficiente encontrado fue de 0,7722, con un valor de p en el nivel de significancia de 0,000.

Ochoa (2017), en su investigación, Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la Agencia Regional de Trabajo y Promoción del Trabajo de Huancayo. Fundamentos cuantitativos del método, no experimental, correlación, diseño en cruzada. La comunidad estaba compuesta por 52:1 trabajadores, y se estableció que hay una correlación importante como $p: 01.000 < \alpha: 01.05$. De modo que,

el análisis finalizó que existe una correlación circular y significativamente entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral.

2.1.3 Otras publicaciones

Castro et al., (2021). El objetivo general de este estudio fue diseñar un plan estratégico basado en relaciones para optimizar el desempeño laboral de los maestros en el Departamento de Educación Juan Bautista Aguirre 2020 en el distrito de Dowler. Cabe mencionar que los docentes no son de fácil convivencia, lo que contribuye a la complejidad del desarrollo de las actividades laborales; en cuanto a las variables de desempeño laboral docente, el 69% calificó el nivel como malo, el 28% como normal y 3% como El desempeño laboral del docente no es óptimo en las diferentes actividades docentes.

Bejarano (2019) en su artículo "Relaciones emocionales y desempeño laboral", utilizó métodos cuantitativos y formó una muestra de 90 trabajadores de radiodifusión y televisión, 44 por ciento hombres y 56 por ciento mujeres. Así, no hubo correlación significativa entre las relaciones interpersonales afectivas y el desempeño laboral, y cuando estos componentes fueron analizados cuidadosamente, se encontró una relación modesta entre ellos. El estudio concluyó que las comparaciones entre las relaciones afectivas y el desempeño laboral con variables sociodemográficas no revelaron relaciones significativas.

2.2 Bases teóricas

V1: Relaciones interpersonales

Definiciones:

Las relaciones interpersonales son interacciones mutuas entre dos o más personas (Díaz et al., 2014). Las relaciones, como aspecto fundamental de la vida humana, no son sólo un medio para algún fin, sino un fin en sí mismas. El ser humano es esencialmente un ser social que necesita estar conectado con los demás y no puede aislarse de ellos (Cornejo y Tapia, 2011).

Baquerizo (2016) lo describe como una interrelación entre varios o más individuos. Estas son relaciones de sociedad que se hallan en las normas y reglas de la sociedad interactiva. Se fundan en la seguridad entre todos por encima de los planes oficiales, y en la conversación y comunicación de individuos que arreglan determinadas dificultades. Galdos & Huamanì (2017) señalaron: En un buen ambiente interpersonal, las personas se esfuerzan por lograr intereses comunes, considerando en sus conceptos la comunicación, el trato y la actitud.

Características:

En un hospital, las acciones de todos y la existencia de cada departamento están orientadas al bienestar del paciente. Existen relaciones entre estos individuos y estas dependencias que deben entenderse y respetarse plenamente. Está comprobado que cuando prevalece un ambiente de trabajo en equipo y autenticidad, las personas llegan a trabajar con entusiasmo, se sienten parte de la organización y se reflejan activamente en el cuidado de sus pacientes. Por lo tanto, cuando las relaciones interpersonales se basan en el respeto y la comprensión mutua, las relaciones interpersonales serán positivas; por el contrario, si las relaciones interpersonales se basan en la tiranía, el

egoísmo y la arbitrariedad, las relaciones interpersonales serán negativas (Lapeña, Cibanal, Pedraz, & Macía, 2011 4).

De manera similar, Borman, Ilgen y Klimoski (1976) afirmaron que las malas relaciones interpersonales crean problemas sociales entre los profesionales de enfermería, creando un ambiente de conflicto, reducción del trabajo en equipo, aumento del egoísmo de los demás y miedo y desconfianza de los pacientes. Sin embargo, la correcta aplicación de actitudes y habilidades relacionales ayudará a los profesionales de enfermería a transmitir mejor las emociones, buscar soluciones entre colegas, aumentar la satisfacción laboral y reducir el estrés laboral. (Yáñez, Arena, & Ripoll, 20110).

2.1.2 Dimensiones de las relaciones interpersonales:

Según Bisquerra, R. (2003), Las relaciones interpersonales se convierten en comunicación entre dos o más personas y, por tanto, es una interacción social capaz de integrar el orden y la armonía social, dividiéndolo en tres dimensiones, que describimos detalladamente a continuación:

Comunicación

Es una manera de desarrollar la relación entre personas a través del empleo de palabras, señales, símbolos o cualquier otro medio de comunicación. En consecuencia, la conversación es la más importante de las formas de comunicación, porque trasmite los tiempos modernos en cualquier lugar y en cualquier momento. (Urresta, 2015).

En referencia a ello, Zepeda (2014) destaca los cuatro estilos de comunicación, entre los cuales están la comunicación pasiva, esta tiene la característica principal de que la persona que la emplea no expresa de forma abierta, clara, directa y concreta sus ideas. Ello se debe, a problemas de autoestima, temores, miedos, inseguridades, desconocimiento sobre el trabajo entre otras. Luego se encuentra la comunicación, agresiva, es al contrario, ya que la persona si es capaz de expresar de forma clara y

directa sus ideas, sin embargo el mensaje lo realiza de forma de dañar negativamente a la otra persona. Luego la comunicación asertiva, cuando la persona de forma adecuada expresa sus ideas, sin hace daños o afectar negativamente a otras personas. A través de este tipo de comunicación, se busca resolver problemas o proponer soluciones, por lo que la intención de las personas al comunicarse con otros es enfocada en buscar el momento adecuado para expresar lo que siente. Finalmente, la comunicación agresiva- pasiva, en la cual la persona evita la confrontación por lo que se vuelve pasivo, sin embargo, actúa con manipulación para lograr tal fin.

El trato

Las relaciones personales son importantes ya que están diseñadas para lograr confianza, colaboración y comprensión en el grupo de trabajo, esto se logra a través del buen trato entre los líderes y equipos de trabajo ya que ayudan a mejorar el desempeño laboral en cualquier nivel de actividad productiva o de servicio, los trabajadores pueden alcanzar altos niveles de satisfacción. (Bisquerra, 2003)

Las actitudes

La actitud dentro de la institución o grupo de trabajo se evidencia principalmente en la forma en que se practican las relaciones de trabajo y la administración del sistema, y el éxito o fracaso del grupo está sujeto a la consecución de metas en común. Cuando la gente tiene una conducta positiva, es posible que trabajen en grupo con disciplina, ética y valores, pero si tiene una conducta negativa, el grupo se derrumba a causa de diversas razones, sean estas la falta de entendimiento, el conflicto o la conducta negativa. (Bisquerra, 2003)

V2: Desempeño laboral

Definiciones:

El desempeño es un desempeño orientado a resultados, es decir, algo observable, medible y dinámico, porque el desempeño es acción, es una serie de eventos conductuales percibidos producidos por una persona (Willman y Velasco, 2011).

Gui Sao et al (2017) señalaron que el desempeño organizacional está compuesto por el desempeño financiero y el desempeño no financiero, donde el desempeño no financiero se refiere a la mejora de la satisfacción del cliente, la mejora de la imagen corporativa, la mejora del valor de marca y la mejora de la productividad de los empleados.

Asimismo, el desempeño laboral son las acciones o comportamientos que toman los empleados para alcanzar las metas relevantes de la organización y pueden medirse en términos de las habilidades de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. El desempeño puede ser alto cuando se establecen objetivos motivadores, los facilitadores están presentes y los facilitadores funcionan. Aunque las competencias se definen en términos de niveles de desempeño, esto varía de una organización a otra, por lo que se puede evitar. Cuando una empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores, persigue objetivos tanto gerenciales como motivacionales, buscando en última instancia mejorar sus resultados organizacionales (Chiavenato, 2007).

Se considera más conveniente adoptar un enfoque integrado en el que se mezclen elementos de las tres fortalezas y facilite la implementación de un enfoque por competencias en la gestión del capital humano. Teniendo en cuenta los análisis anteriores, un enfoque integrado para la investigación de competencias se caracteriza de la siguiente manera: Atención a las características de los mejores empleados o

colaboradores de alto rendimiento, utilizando el análisis funcional como método central para el estudio. (Sánchez et al., 2017).

Características:

Aguilar y Saavedra (2016) señalan que la evaluación del desempeño es una técnica de gestión esencial en las actividades administrativas de las organizaciones. Entre las dificultades identificadas, es importante evaluar el desempeño profesional para ayudar a identificar y formular efectivamente políticas adaptadas a las necesidades organizacionales. El análisis integral incluye la evaluación de la calidad del desempeño de los profesionales de enfermería para obtener los resultados de los que son responsables. Es importante enfatizar que los gerentes, supervisores, coordinadores y supervisores entienden cuán importante y útil es evaluar el desempeño de los profesionales de la salud y que el personal necesita retroalimentación sobre sus esfuerzos diariamente.

Dimensiones del Desempeño laboral

Según Chiavenato en el año 2000, el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en pos de una determinada meta, esto constituye una estrategia personal para el logro de la meta.

Eficacia laboral

Según Da Silva (2003), el desempeño es hacer las cosas bien, es decir, el desarrollo esmerado de los trabajos o actividades asignadas por la institución para el logro de sus fines. Asimismo, Andrade señala que la eficacia se manifiesta en la ejecución de metas precisas, exponiendo la eficiencia administrativa que se cataloga como eficiencia gerencial.

Eficiencia laboral

La eficiencia tiene en cuenta los provechos alcanzados y propuestos en tanto que se medican la consecución. El escritor piensa que en ocasiones se consideran efectos y estándares, debido a que la importancia del producto, y no el precio, es la más grande. No hay dudas de que la efectividad está relacionada con la productividad, y se mide por el efecto de producir más y mejores productos. En base a lo que se manifiesta, la capacidad laboral es valorada colmo la proporción entre los objetivos y los recursos de producción, o también como una relación entre la cantidad de material utilizado, valorado y evaluado para obtener un producto de calidad. (Da Silva, 2003)

Productividad laboral.

Es la manufactura obtenida del sistema de producción de capital y los recursos utilizados para obtenerla deben ser efectivos en el uso de recursos tangibles e intangibles para realizar la actividad. También, la productividad está ligada a la actividad y creación de recursos de producción, como por ejemplo el trabajo y el capital. En conclusión, la elaboración se cree como el vínculo entre la elaboración y los suministros utilizados, no obstante, es necesario tener en cuenta que la producción no es igual que la elaboración, una compañía puede aumentar la elaboración por 2 años seguidos, sin embargo, la producción se conservará igual. (Heizer y Render, 2007) Por otra parte, en cuanto al contrato administrativo (CAS) es un tipo de modalidad contractual que pertenece a la administración pública, la cual establece el vínculo entre la entidad pública con la persona ya sea natural o jurídica, la cual realiza la prestación de servicios de forma no autónoma. Dichos contratos administrativos se rigen específicamente por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento y la Ley N° 29849. Asimismo, en el sector salud, como es el caso de esta investigación, y en los hospitales del Ministerio de Salud, este es el insumo de la Ley N° 31039, que regula la designación de los trabajadores de la salud empleados en el sistema CAS. Por su parte, la contratación administrativa de servicios bajo el Decreto Legislativo N° 276 es el

segundo régimen más utilizado después del régimen laboral, aplicable también a 54.143 empleados, según datos del Seguro Social de Salud (Essalud). El CAS ocupa el tercer lugar como método de contratación. (Alarcón, 2020)

2.3 Bases filosóficas

Sobre las relaciones interpersonales, White (2007) indica que:

Las buenas prácticas son una doble bendición porque benefician tanto al practicante como al beneficiario. Los actos de bondad son uno de los mejores remedios para las enfermedades físicas y mentales. Cuando el espíritu disfruta de la libertad y la felicidad de traer felicidad a los demás, las influencias alegres y restauradoras traen nueva vida a toda la existencia (pág. 199).

Llevarnos bien con los demás ha sido un problema desde tiempos inmemoriales, debido a nuestras diferentes personalidades. Sin embargo, quienes trabajan en el campo de la salud tienen la responsabilidad de comprender cómo gestionar el conflicto interno para promover la mejora del paciente.

White (1971), refiere que:

Aquellos que siguen humildemente los mandamientos de Dios pueden esperar recibir bendiciones y asistencia de una fuente divina. Al dedicarse a esta noble y santa vocación, el carácter se desarrolla y fortalece. Esto implica la aplicación de las facultades espirituales y cognitivas más elevadas, que sirven para purificar y fortalecer la mente y el corazón. A través de la fe en el todopoderoso, es realmente notable cuánta fuerza puede ganar un individuo aparentemente frágil cuando se compromete con esta búsqueda y se esfuerza por lograrla. Los frutos de ese trabajo suelen ser abundantes y profundos. (pág. 322-323.)

Con base en el párrafo anterior se puede deducir que la responsabilidad de los

profesionales de enfermería es potenciar sus capacidades laborales para el mejoramiento de los cuidados que ofrecen. Esto requiere devoción a sus deberes y una solicitud a un poder superior para que les dé el don del discernimiento, para garantizar que no se escatiman esfuerzos en el cumplimiento de sus deberes.

2.4 Definición de términos básicos

Desempeño laboral: Es calidad del trabajo que realiza un empleado dentro de un período de tiempo designado es un factor crucial.

Relaciones: amistad, trabajo, relación social, etc., con alguien, especialmente el que sirve para favores personales.

Relaciones laborales: Las relaciones laborales son el vínculo entre trabajadores y empleadores. Este tipo de interacción debe cumplir con la ley, el contrato de trabajo (cualquiera que sea) y respetar los derechos de los trabajadores.

Relaciones interpersonales: es la conexión emocional, social y basada en intereses que existe entre dos o más individuos se denomina comúnmente vínculo. Esta conexión puede surgir de una variedad de factores, incluidas experiencias y actividades compartidas, sentimientos y emociones mutuos y actividades sociales.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

2.5.2 Hipótesis específicas

La comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023

El trato se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023

Las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023

2.6 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Unidad de medida
Relaciones interpersonales	Las relaciones, como aspecto fundamental de la vida humana, no son sólo un medio para algún fin, sino un fin en sí mismas. (Cornejo y Tapia, 2011).	Se definirá a través de sus dimensiones: Comunicación Trato Actitudes	Comunicación Trato Actitudes	Verbal No Verbal Asertiva Buenos modales Compañerismo Amabilidad Sencillez Respeto comprensión Solidaridad	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12 13,14,15,16,17,18	Escala de Likert. (4) De acuerdo (3) Indeciso (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Ineficiente Regular Eficiente
Desempeño Laboral	Son las acciones que toman los	Se definirá a través de sus dimensiones:	Eficacia laboral	Características del trabajo. Cumplimiento de metas Cumplimiento de protocolos	1,2,3,4	Escala de Likert.	Ineficiente Regular

	<p>empleados para alcanzar las metas relevantes de la organización y pueden medirse en términos de las habilidades de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Chiavenato, 2007)</p>	<p>Eficacia laboral Eficiencia laboral Productividad laboral.</p>	<p>Eficiencia laboral Productividad laboral.</p>	<p>Habilidades para trabajar en equipo Conocimientos Liderazgo Producción Cumplimiento de objetivos</p>	<p>5,6,7,8,9,10 11,12,13,14,15,16</p>	<p>(3) Siempre (2) A veces (1) Nunca</p>	<p>Eficiente</p>
--	--	---	---	--	--	--	------------------

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1 Diseño de la investigación

Fue del tipo básico porque se aplicó el conocimiento sobre la variable de estudio.

El enfoque fue cuantitativo en el sentido de que se obtuvieron y analizaron datos que se utilizaron para responder a las preguntas planteadas.

Tuvo proyección correlacional y buscó entender el vínculo entre variables. Proyección transversal, ya que el estudio se realizó a lo largo del tiempo.

Control por variables de observación, ya que lo observado se registró sin la intervención del investigador.

Se utilizaron estadísticas descriptivas a medida que los datos se procesaron y graficaron para calcular los parámetros subyacentes de las variables en estudio.

3.2. Población y muestra

La población estuvo compuesta por 150 colaboradores del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo.

El presente estudio, abordó una muestra tipo censal conformada por 150 colaboradores del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores nombrados.
- Colaboradores que firmen el consentimiento informado.
- Colaboradores mayores de 18.

Criterios de exclusión:

- Jefes de área.
- Personal practicante
- Personal que se encuentre de vacaciones, permiso, etc.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, esta es el procedimiento usado para recoger la información; en este estudio, la técnica fue la encuesta.

El Instrumento fue el cuestionario, se utiliza para la recolección de datos de las dos variables adoptó el cuestionario de escala Likert, de acuerdo a las dimensiones e indicadores, y opera en tiempo y forma de acuerdo al reglamento de la investigación

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

En este estudio, se utilizó el análisis descriptivo para presentar los resultados, que se obtuvieron por frecuencias relativas (%) y absolutas (N), y se utilizaron gráficos para representar los resultados en tablas. Los coeficientes toman valores entre -1 y 1, se determinan mediante pruebas morfológicas, son procesados por el programa SPSS V.26 y brindan información sobre el tipo y nivel de las correlaciones existentes.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Resultados sobre la variable Relaciones interpersonales

Tabla 1. Niveles sobre las relaciones interpersonales

Niveles	f	%
Ineficiente	69	46,00%
Regular	68	45,33%
Eficiente	13	8,67%
Total	150	100,00%

Nota. Información proveniente de la aplicación de un cuestionario sobre relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Dos de Mayo 2022-2023

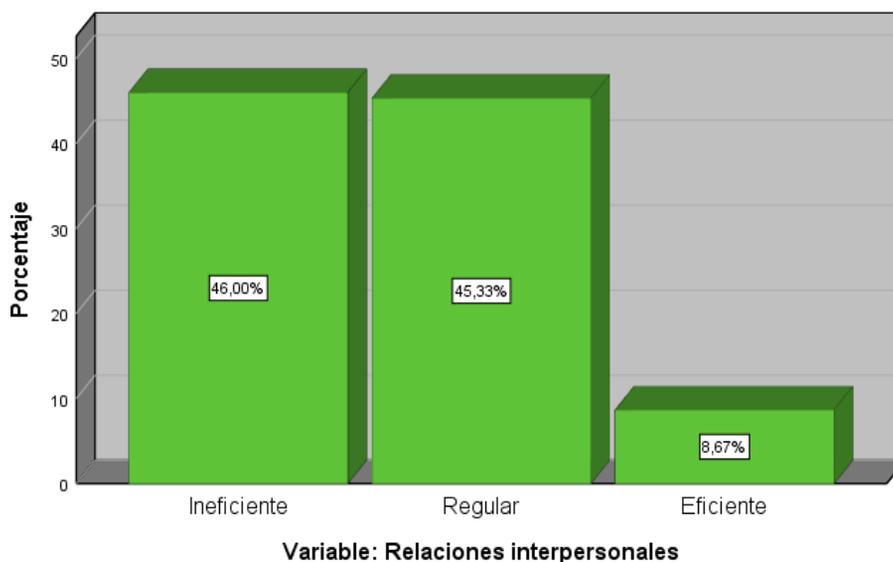


Figura 1. Porcentual de las relaciones interpersonales

En la tabla y figura 1, se observa que la variable relaciones interpersonales fue nivel ineficiente para el 46,0% de los trabajadores, seguidamente de nivel regular para el 45,33% y finalmente el restante 8,67% nivel eficiente. Los resultados indican que

existen debilidades en cuanto a las relaciones interpersonales.

Dimensiones de la variable Relaciones interpersonales

Tabla 2. Niveles sobre la dimensión 1 comunicación

Niveles	f	%
Ineficiente	55	36,67%
Regular	86	57,33%
Eficiente	9	6,00%
Total	150	100,00%

Nota. Información proveniente de la aplicación de un cuestionario sobre relaciones interpersonales del profesional al de enfermería del servicio de neonatología del hospital Dos de Mayo 2022-2023

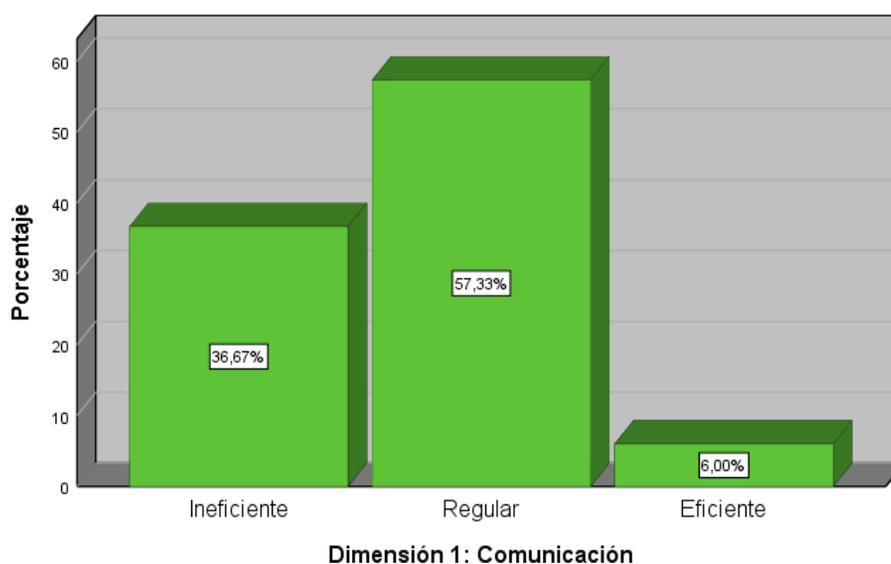


Figura 2. Porcentual de las relaciones interpersonales

En la tabla y figura 2, se observa que el 36,67% fue nivel regular para el 57,33%, seguidamente de nivel eficiente solo para el 6,0%. Los resultados indican que la comunicación actualmente tiene fallas, ya que no se exponen las situaciones desagradables para los trabajadores, no se consideran oportunamente las opiniones

de los demás, así como también no se tiene una adecuada responsabilidad sobre opiniones que se emiten en los equipos de trabajo.

Tabla 3. Niveles sobre la dimensión 2 trato

Niveles	f	%
Ineficiente	70	46,67%
Regular	70	46,67%
Eficiente	10	6,67%
Total	150	100,00%

Nota. Información proveniente de la aplicación de un cuestionario sobre relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Dos de Mayo 2022-2023

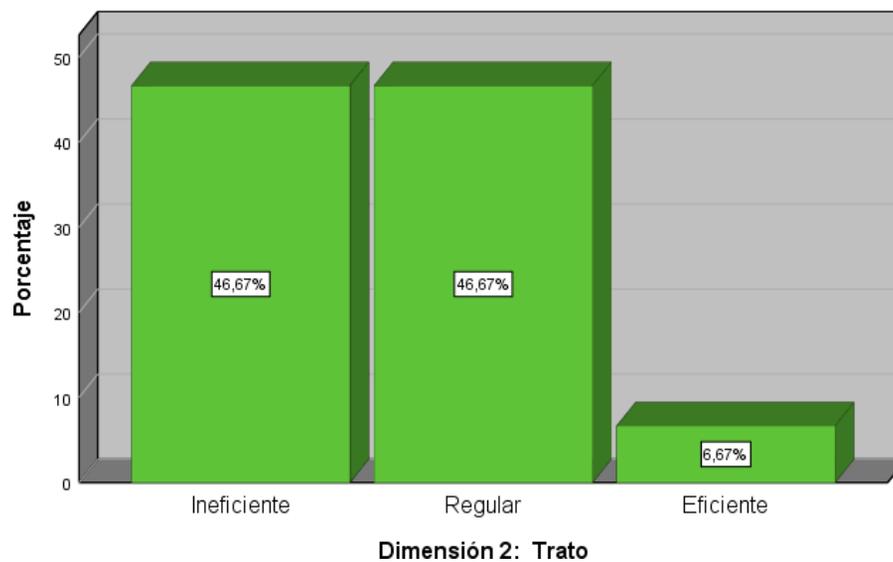


Figura 3. Porcentual de la dimensión 2 trato

En la tabla y figura 3, se observa que la dimensión trato fue nivel ineficiente para el 46,67% y nivel regular para el mismo porcentaje, mientras que eficiente solo para el 6,67%. Esto indica que no hay una trato empático, cordial y respetuoso entre los equipos de trabajo.

Tabla 4. Niveles sobre la dimensión 3 actitudes

Niveles	f	%
Ineficiente	97	64,67%
Regular	44	29,33%
Eficiente	9	6,00%
Total	150	100,00%

Nota. Información proveniente de la aplicación de un cuestionario sobre relaciones interpersonales del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Dos de Mayo 2022-2023

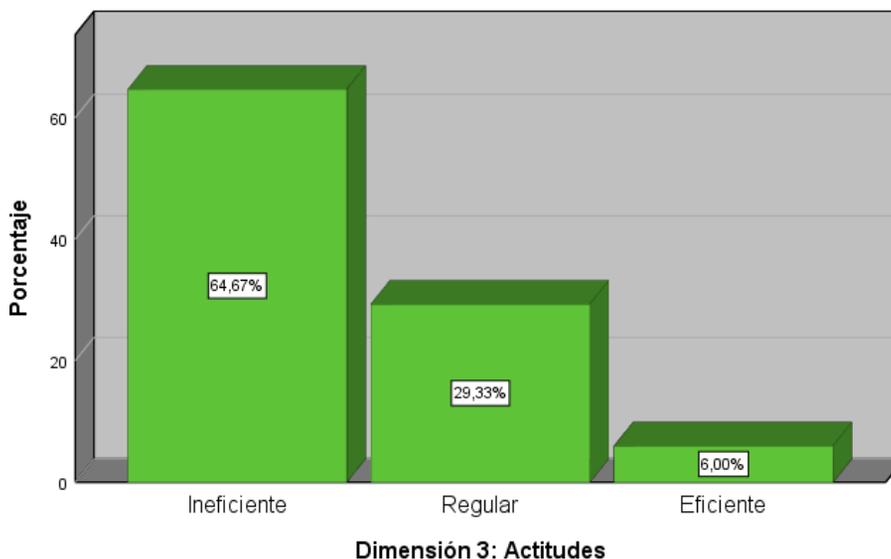


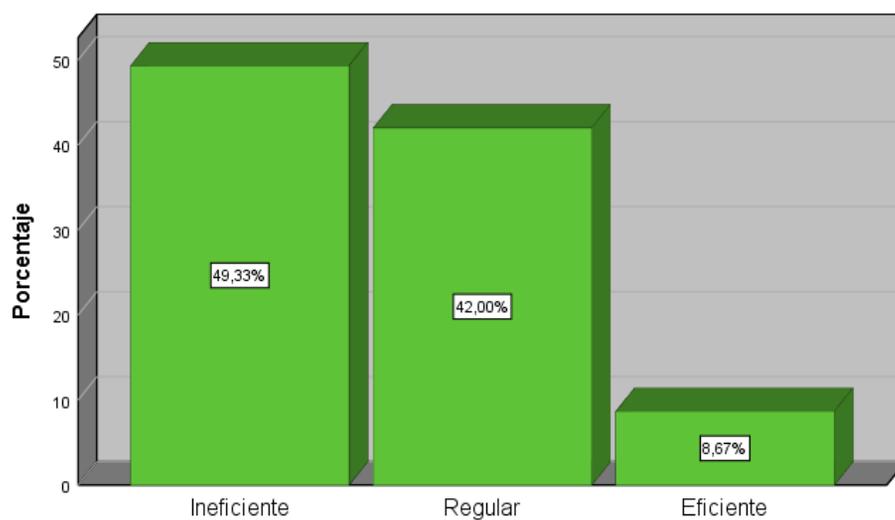
Figura 4. Porcentual de la dimensión 3 actitudes

En la tabla y figura 4, se observa que el 97% de la muestra considera que posee ineficientes actitudes hacia las relaciones interpersonales, seguidamente el 29,33% nivel regular y el restante 6,0% eficientes. Los resultados indican que la mayoría de los trabajadores no aceptan o no les agradan las bromas que se realizan los unos a los otros. Tienen problemas para demostrar empatía y para emitir su opinión.

Tabla 5. Niveles sobre la variable desempeño laboral

Niveles	f	%
Ineficiente	74	49,33%
Regular	63	42,00%
Eficiente	13	8,67%
Total	150	100,00%

Nota. Información proveniente de la aplicación de un cuestionario sobre desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital Dos de Mayo 2022-2023



Variable 2: Desempeño laboral

Figura 5. Porcentual de la variable desempeño laboral

En la tabla y figura 5, se observa que la mayoría de los trabajadores consideran que su desempeño laboral es ineficiente, seguidamente el 42,0% regular y el 8,67% eficiente. Los resultados indican que actualmente hay fallas en la eficiencia, productividad y eficacia de los trabajadores de la salud.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 6. Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1: Comunicación	0,335	150	0,000
Dimensión 2: Trato	0,303	150	0,000
Dimensión 3: Actitudes	0,4	150	0,000
Variable: Relaciones interpersonales	0,296	150	0,000
Dimensión 1: Eficiencia	0,334	150	0,000
Dimensión 2: Productividad	0,295	150	0,000
Dimensión 3: Eficacia	0,321	150	0,000
Variable le 2: Desempeño laboral	0,314	150	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nivel de significancia: corresponde a 0.05, equivalente a (95%).

“En la tabla 6, sobre prueba de normalidad se considera la de Kolmogorov-Smirnova, debido a que es una muestra de mayor a cincuenta componentes donde los p-valores de las variables y sus respectivas magnitudes se encuentran por debajo del nivel de significancia, de modo que la información vertida no se distribuye normalmente. Debido a eso, se hace uso de la prueba de correlación Rho de Spearman para calcular las cifras no paramétricas. Donde, utilizan como normas”:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ hay correlación

$p < \alpha \rightarrow$ no existe correlación.

Pruebas de hipótesis

Hipótesis general

H1. Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

H0. Las relaciones interpersonales no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

Tabla 7. *Correlación de hipótesis general*

			Variable: Relaciones interpersonales	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable: Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

En la tabla 7, se observa que el p-valor = 0,000, está por debajo de lo establecido ($\alpha = 0,015$) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,950 indica una correlación positiva alta, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

H1. La comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

H01. La comunicación no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

Tabla 8. *Correlación de hipótesis específica uno*

			Variable 2: Desempeño laboral
		Dimensión 1: Comunicación	
Rho de Spearman	Dimensión 1: Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,802**
		N	,000
	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	150
		Sig. (bilateral)	,802**
		N	,000
			150

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

En la tabla 8, se observa que el p -valor = 0,000, está por debajo de lo establecido (α = 0,05) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,802 indica una correlación positiva alta, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

H2. El trato se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

H02. El trato no se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023

Tabla 9. *Correlación de hipótesis específica dos*

			Dimensión 2: Trato	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Trato	Coefficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

En la tabla 9, se observa que el p-valor = 0,0100, está por debajo de lo establecido ($\alpha = 0,05$) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,948 indica una correlación positiva alta, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trato se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022- 2023.

H3. Las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

H03. Las actitudes no se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023

Tabla 10. *Correlación de hipótesis específica tres*

			Dimensión 3: Actitudes	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Actitudes	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Variable 2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

En la tabla 10, se observa que el p-valor = 0,000, está por debajo de lo establecido ($\alpha = 0,05$) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,780 indica una correlación positiva moderada, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En los resultados de la investigación se obtuvo que:

En la tabla 7, se observa que el p-valor = 0,000, está por debajo de lo establecido ($\alpha = 0,05$) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,950 indica una correlación positiva alta, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

Los resultados se pueden comparar por semejanza con los hallazgos de Moreno & Pérez (2019) se analizó la importancia de las relaciones interpersonales que influye de forma directa en el desarrollo del ser humano. Resultando que la comunicación es la dimensión que tiene mayor relevancia frente al resto de dimensiones estudiadas, lo que nos permite concluir que tiene un impacto directo, ya que mantener buenas relaciones interpersonales beneficia y aumenta el nivel de productividad de cualquier organización.

También, tienen semejanza con los resultados de Peiró, Montesa & Soriano (2021). Esta revisión sistemática analiza Varios estudios que se enfocan en la relación entre bienestar y desempeño laboral en las organizaciones de la región iberoamericana. El artículo concluye con una indicación de los avances en estos temas, reflexiones sobre la investigación a partir de los desarrollos en América Latina y sugerencias de aspectos a considerar en futuras investigaciones.

Se igual forma, guardan relación por semejanza con los resultados de Revolledo (2018), se concluyó que un coeficiente Rho de 0,706 y una alta correlación de $p: 0,000 < \alpha: 0,05$ llevaron a los autores a recomendar que la sede del hospital organice actividades y talleres de integración para mejorar las relaciones interpersonales entre el personal del hospital.

En la tabla 8, se observa que el p -valor = 0,000, está por debajo de lo establecido ($\alpha = 0,05$) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,802 indica una correlación positiva alta, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

Los resultados guardan relación con los hallazgos de Gómez (2017), en su concluyeron que existe una alta correlación el entre las relaciones interpersonales y el desempeño profesional, considerando que el coeficiente encontrado fue de 0,7722, con un valor de p en el nivel de significancia de 0,000.

En la tabla 9, se observa que el p -valor = 0,000, está por debajo de lo establecido ($\alpha = 0,05$) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,948 indica una correlación positiva alta, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que el trato se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022- 2023.

Así mismo, guardan relación con los resultados de Ochoa (2017), en su investigación, se estableció que hay una relación significativamente fuerte como $p: 0.0100 < \alpha: 01.05$. De modo que, el análisis concluye que existe una correlación directa y significativamente entre las relaciones entre personas y su desempeño en el trabajo.

En la tabla 10, se observa que el p -valor = 0,001 0, está por del bajo de lo establecido ($\alpha = 0,05$) asimismo con un valor de Rho de Spearman de 0,780 indica una correlación positiva moderada, por lo cual se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, es decir que las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

Los resultados guardan relación con Bejarano (2019) en su artículo "Relaciones emocionales y desempeño laboral". Así, no hubo correlación significativa entre las relaciones interpersonales afectivas y el desempeño laboral, y cuando estos componentes fueron analizados cuidadosamente, se encontró una relación modesta entre ellos. El estudio concluyó que las comparaciones entre las variables sociodemográficas no revelaron relaciones significativas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De los resultados obtenidos, logré las siguientes conclusiones:

1. Objetivo general se concluye que, con un valor de Rho de Spearman de 0,950 indica una correlación positiva alta, por lo cual las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.
2. Objetivo específico uno se concluye que, con un valor de Rho de Spearman de 0,802 indica una correlación positiva alta, por lo cual la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.
3. Objetivo específico dos se concluye que, con un valor de Rho de Spearman de 0,948 indica una correlación positiva alta, por lo cual el trato se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.
4. Objetivo específico tres se concluye que, con un valor de Rho de Spearman de 0,780 indica una correlación positiva moderada, por lo cual las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al personal del Hospital Dos de Mayo:

1. Fomentar el desarrollo adecuado de las relaciones interpersonales, entre los grupos y equipos de trabajo, ya que se demostró estadísticamente que tiene relación significativa con el desempeño de los profesionales.
2. Velar por el buen manejo, fluidez y uso de las comunicaciones, ya que estas son un canal determinante para la realización de las metas y objetivos en los equipos de trabajo.
3. Velar y fomentar el buen trato y respeto hacia cada trabajador, sin importar que tipo de relación laboral posee con el centro de salud, para ello es necesario realizar periódicamente dinámicas de grupo donde los trabajadores puedan interactuar desde el respeto, empatía y solidaridad.
4. Incentivar las buenas actitudes ante las actividades diarias en el hospital, siempre con la finalidad de ofrecer un trato adecuado a los usuarios.

V. REFERENCIAS

- Alarcón, L. (26 de agosto de 2020). Unos 23 000 trabajadores CAS pasarán al régimen 276. La República. <https://larepublica.pe/economia/2020/08/26/unos-23000-Cas-del-sector-salud-pasaran-al-regimen-276/?ref=Ire>
- Aguilar, A., Lamadrid, M., & Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32
- Baquerizo. (2016). Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2015. Universidad Peruana Unión, 97
- Bejarano, M. Relaciones Interpersonales Afectivas y Desempeño Laboral Según Variables Sociodemográficas de los Trabajadores de Radio y Televisión de Lima Metropolitana 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima [citado 2019]. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/17431/14658>
- Bisquerra, R. (2003) Relaciones Interpersonales. México: Mac Graw Hill. Disponible en: https://www.academia.edu/29111629/Libro_Relaciones_Humanas
- Castro Ramírez, M. N. A., Alvarado Torres, M. W. Y., Romero Jiménez, M. J. del C., & Mondragón Sánchez, M. D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.76
- Cornejo, M. y Tapia, M. L. (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet. *Fundamentos En Humanidades*, XII(24), 219-229. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18426920010%0A>
- Da Silva, R. Teorías de la administración. México: International Thomson. 2003 [citado 10 Set 2019]. Disponible en: [https://biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:263427/ada?qu=BUROCRACIA&ic=true&ps=300](https://biblio.uade.edu.ar/client/es_ES/biblioteca/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:263427/ada?qu=BUROCRACIA&ic=true&ps=300)

- Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Galdos, A., & Huamaní, L. (2018). Relaciones interpersonales en enfermeras del Hospital III Regional Honorio Delgado, Arequipa, 2017. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Guisao, S., Rincón, L. D. y Arias, J. (2017). Capacidad de tecnologías de información y desempeño organizacional: efecto mediador de la capacidad de absorción. *Cuadernos de Administracion*, 30(55), 37-65. [10.11144/Javeriana.cao30-55.ctido](https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao30-55.ctido)
- Gómez, G. (2017) Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más en la Unidad Territorial de Andahuaylas, 2016. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Disponible en: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/302>
- Heizer, D. y Render Z. (2007) Comportamiento organizacional. México: Continental. Disponible en: <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-nodrm.pdf>
- López, Y. (2018) Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Vitarte 2017. Universidad César Vallejo. Lima [citado 10 Set 2019]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24456/L%C3%B3pez_GYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matabanchoy-Tulcán, Sonia Maritza, Álvarez-Pabón, Karol Melissa, & Riobamba-Jiménez, Oscar David. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21 (2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Moreno Perea, Sorleidy Indira, & Pérez Sánchez, Elkin Olaguer. (2019). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9 (1), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

- Muñoz, M. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo
- OMS, Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos. Suiza 2010. [citado 10 Set2019]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Ochoa Pirca, G Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, UPLA Junin 2017 [citado 2017]. Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/395>
- Revolledo, A. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en los enfermeros del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2018. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima [citado 10 Set2019]. Disponible en: 38 http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3918/TESIS_AN_GELICA%20JENNIFER%20REVOLLEDO%20ORTIZ.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Salazar, S. (2018). *Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao - 2017. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo
- Sánchez, A., Martínez, R. y Moreno, J. (2017). Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de Cambios Políticos y Económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-184. 10.15446/innovar.v27n66.66811
- Urresta, A. (2015) Actuación de los profesionales de enfermería del Servicio de Medicina Intensiva del Hospital Luis Vernazza en la comunicación con familiares de pacientes hospitalizados. (Tesis de licenciatura) Ecuador: Universidad Estatal de Guayaquil. [citado 10 Set 2019].
- Willman, S. y Velasco, M. I. (2011). La relación entre las percepciones de los pasantes de la Universidad ICESI sobre el estilo de liderazgo de su supervisor inmediato y el desempeño laboral. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67-84.
- Zepeda, L. (2014). Los métodos de comunicación más populares utilizados por el departamento de recursos humanos dentro de una compañía que comercializa productos de gran consumo en la ciudad de Guatemala.. Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción.

ANEXOS

Ane1. Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Relaciones interpersonales y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023</p>	<p>Problema general ¿De qué manera Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo la comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación del trato con el desempeño laboral del</p>	<p>Hipótesis general Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.</p> <p>Hipótesis específicas La comunicación se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023</p>	<p>General: Determinar las relaciones interpersonales con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital dos de mayo 2022-2023.</p>	<p>Variable independiente: Relaciones interpersonales</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>Comunicación</p> <p>Trato</p> <p>Actitudes</p> <p>Eficacia laboral</p> <p>Eficiencia laboral</p> <p>Productividad laboral.</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 150 Trabajadores</p> <p>Muestra: 150 Trabajadores</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: SPSS 26</p>

	<p>profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital desde mayo 2022-2023?</p> <p>¿Cómo las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital desde mayo 2022-2023?</p>	<p>El trato se relaciona con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital desde mayo 2022-2023</p> <p>Las actitudes se relacionan con el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital desde mayo 2022-2023</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el trato y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital desde mayo 2022-2023</p> <p>Determinar la relación que existe entre la actitud y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de neonatología del hospital desde mayo 2022-2023</p>			
--	--	---	---	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumentos de recolección de datos

Relaciones interpersonales

Marque con una (X), tomando en cuenta el valor numérico de las alternativas:

4. De acuerdo

3. Indeciso

2. En desacuerdo

1. Totalmente en desacuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4
Dimensión: Comunicación					
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada.				
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.				
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por el tema que están tocando				
4	Cuando se presenta una situación incómoda para mí, expongo claramente la situación que no es de mi agrado.				
5	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco				
6	Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.				
Dimensión: Trato					
7	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.				
8	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo.				
9	Busco trabajar en grupo porque así conozco mejor a mis compañeros				
10	Nunca busco culpables cuando hay un error si se ha trabajado en grupo, analizo los errores y aprendo de ellos.				
11	Sugiero alternativas de solución cuando se presenta algún problema en nuestro equipo de trabajo.				

12	Antes de contestar de "ofuscadamente" prefiero respirar y pedir a mis colegas que esperen para después terminar la conversación				
Dimensión: Actitudes					
13	Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros.				
14	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.				
15	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.				
16	Defiendo a un compañero cuando lo critican injustamente o se dejan llevar por rumores infundados.				
17	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o abrazos				
18	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.				

Instrumento de recolección de datos, Cuestionario: Relaciones interpersonales

validado por juicio de expertos.

Instrumentos de recolección de datos

Desempeño laboral

Marque con una (X) tomando en cuenta el valor numérico de las alternativas:

3. Siempre

2. A veces

1. Nunca

N°	Ítems	1	2	3	4
Dimensión: Eficiencia					
1	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio				
2	Asumo mis responsabilidades a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas				
3	Su capacidad de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.				
4	Su capacidad para elaborar los informes de evaluación señalando logros dificultades y propuestas para el mejoramiento				
Dimensión: Productividad					
5	Llego a la hora establecida e inicio mis labores puntualmente.				
6	Participo en las actividades de planificación institucional.				
7	Tengo la habilidad de motivar a mis compañeros de trabajo.				
8	Tengo la capacidad de asumir responsabilidades que me encomiendan en el servicio				
9	Tengo un alto grado de rendimiento para realizar mis labores durante el servicio				
10	Utiliza los medios y materiales adecuados para alcanzar el trabajo encomendado.				
Dimensión: Eficacia					
11	Soy tolerante ante las situaciones difíciles que se presentan.				
12	Poseo un espíritu de superación				
13	Trabajo en equipo				
14	Demuestro interés en mi trabajo				

15	Cumplo las normas institucionales (reglamento interno del trabajo, procedimientos, instructivos y otros)				
16	Realizo mi labor y me gusta promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo.				

Instrumento de recolección de datos, Cuestionario: Desempeño laboral validado por juicio de expertos.

Anexo 3. Validación del Instrumento de recolección de datos por juicio de expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
 JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

Nota:

CLARIDAD: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible

PERTINENCIA: Permite obtener datos de acuerdo a los objetivos

COHERENCIA: Hay coherencia entre variables, dimensiones, indicadores e Items

RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	Dimensiones /Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada.	X		X		X		
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.	X		X		X		
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por el tema que están tocando	X		X		X		
4	Cuando se presenta una situación incómoda para mí, expongo claramente la situación que no es de mi agrado.	X		X		X		
5	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco	X		X		X		
6	Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TRATO								
1	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	X		X		X		
2	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo.	X		X		X		
3	Busco trabajar en grupo porque así conozco mejor a mis compañeros	X		X		X		



UNIVERSIDAD NACIONAL
"José Faustino Sánchez Carrión"
ESCUELA DE POSGRADO
MÉTODO DE VALIDEZ: VALIDEZ DE CONTENIDO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: AYALA CRISOSTOMO MARILU CONSUELO

DNI: ... 16011439

Especialidad de Juez Experto:

Grado del juez experto: MAESTRA EN SALUD PUBLICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN HOSPITALARIA

4	Nunca busco culpables cuando hay un error si se ha trabajado en grupo, analizo los errores y aprendo de ellos.	X	X	X	
5	Sugiero alternativas de solución cuando se presenta algún problema en nuestro equipo de trabajo.	X	X	X	
6	Antes de contestar de "ofuscadamente" prefiero respirar y pedir a mis colegas que esperen para después terminar la conversación	X	X	X	
DIMENSIÓN 3: ACTITUDES					
1	Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros.	X	X	X	
2	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.	X	X	X	
3	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.	X	X	X	
4	Defiendo a un compañero cuando lo critican injustamente o se dejan llevar por rumores infundados.	X	X	X	
5	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o abrazos	X	X	X	
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	X	X	X	

Muchas gracias por su respuesta.

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ...
 DNI: 4667662
 Título profesional de Juez Experto: ...
 Grado académico del juez experto: ...

ALEJANDRO SEGUNDO

Calisaya Gutierrez


 Alejandro S. Calisaya Gutiérrez
 MEDICO CIRUJANO
 CMP: 87960
 Firma y sello del Juez Experto
 UNIVERSIDAD NACIONAL



JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Después de revisar el instrumento de investigación, marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

N°	PREGUNTAS RESPECTO DEL INSTRUMENTO	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa	X		
6	¿Los ítems están redactado en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Muchas gracias por su respuesta

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ... OLGONDO SEGUNDO CALISAYA Gudiérrez
 DNI: ... 4664662
 Título profesional de Juez Experto: ... MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIO DE SALUD.
 Grado académico del juez experto: ... MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIO DE SALUD


 Olgondo Segundo Calisaya Gudiérrez
 MEDICO CIRUJANO
 CMP: 67660



UNIVERSIDAD NACIONAL
"José Faustino Sánchez Carrión"
ESCUELA DE POSGRADO

MÉTODO DE VALIDEZ: VALIDEZ DE CONTENIDO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Alejandro Segundo Calizaya Gutiérrez

DNI: ... 46164662

Especialidad de Juez Experto: Medico Especialista en Neofisiología

Grado del juez experto: MAESTRO EN SERVICIO DE SALUD

Alejandro S. Calizaya C. M.C. CITEZ
MEDICO ESPECIALISTA
C.M.P. 67360
Calizaya C. Gutiérrez



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
4. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

Nota:

CLARIDAD: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible

PERTINENCIA: Permite obtener datos de acuerdo a los objetivos

COHERENCIA: Hay coherencia entre variables, dimensiones, indicadores e Items

DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Dimensiones /Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio	X		X		X		
2	Asumo mis responsabilidades a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	X		X		X		
3	Su capacidad de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	X		X		X		
4	Su capacidad para elaborar los informes de evaluación señalando logros dificultades y propuestas para el mejoramiento	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD								
1	Llego a la hora establecida e inicio mis labores puntualmente.	X		X		X		
2	Participo en las actividades de planificación institucional.	X		X		X		
3	Tengo la habilidad de motivar a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad de asumir responsabilidades que me encomiendan en el servicio	X		X		X		
5	Tengo un alto grado de rendimiento para realizar mis labores durante el servicio	X		X		X		
6	Utiliza los medios y materiales adecuados para alcanzar el trabajo encomendado.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: EFICACIA			
1	Soy tolerante ante las situaciones difíciles que se presentan.	X	X
2	Poseo un espíritu de superación	X	X
3	Trabajo en equipo	X	X
4	Demuestro interés en mi trabajo	X	X
5	Cumplo las normas institucionales (reglamento interno del trabajo, procedimientos, instructivos y otros)	X	X
6	Realizo mi labor y me gusta promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo.	X	X

Muchas gracias por su respuesta.

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ...

Alejandro Segundo Calizaya Gutierrez

DNI:

46164602

Título profesional de Juez Experto: ...

Grado académico del juez experto: ...

[Firma]
Alejandro S. Calizaya Gutierrez
MEDICO CIRUJANO
CMP: 87050
 Firma y sello del Juez Experto
UNIVERSIDAD NACIONAL



JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
4. Después de revisar el instrumento de investigación, marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

N°	PREGUNTAS RESPECTO DEL INSTRUMENTO	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa	X		
6	¿Los ítems están redactado en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

Muchas gracias por su respuesta

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ... Alejandro Segundo Calisaya Gutierrez
DNI: ... 46164662
Título profesional de Juez Experto: ... MAESTRO EN MENCIÓN GERENCIA DE SERVICIO DE SALUD
Grado académico del juez experto: ... DE SALUD


.....
Alejandro S. Calisaya Gutierrez
FIMEDICO CRU LANC
CMP: 67860



JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
4. Después de revisar el instrumento de investigación, marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

N°	PREGUNTAS RESPECTO DEL INSTRUMENTO	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa	X		
6	¿Los ítems están redactado en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

Muchas gracias por su respuesta

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Alejandro Segundo Calisaya Gutierrez
DNI: 46164662
Título profesional de Juez Experto: MAESTRO EN MENCIÓN GERENCIA DE SERVICIO DE SALUD
Grado académico del juez experto: MAESTRO EN MENCIÓN GERENCIA DE SERVICIO DE SALUD


.....
Alejandro S. Calisaya Gutierrez
FIMEDICO CRU LANC
CMP: 67860



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
4. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

Nota:

CLARIDAD: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible

PERTINENCIA: Permite obtener datos de acuerdo a los objetivos

COHERENCIA: Hay coherencia entre variables, dimensiones, indicadores e Items

DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensiones /Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio	X		X		X		
2	Asumo mis responsabilidades a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	X		X		X		
3	Su capacidad de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	X		X		X		
4	Su capacidad para elaborar los informes de evaluación señalando logros dificultades y propuestas para el mejoramiento	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD								
1	Llego a la hora establecida e inicio mis labores puntualmente.	X		X		X		
2	Participo en las actividades de planificación institucional.	X		X		X		
3	Tengo la habilidad de motivar a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Tengo la capacidad de asumir responsabilidades que me encomiendan en el servicio	X		X		X		
5	Tengo un alto grado de rendimiento para realizar mis labores durante el servicio	X		X		X		
6	Utiliza los medios y materiales adecuados para alcanzar el trabajo encomendado.	X		X		X		

DIMENSIÓN 2: EFICACIA							
1	Soy tolerante ante las situaciones difíciles que se presentan.	X			X		X
2	Poseo un espíritu de superación	X			X		X
3	Trabajo en equipo	X			X		X
4	Demuestro interés en mi trabajo	X			X		X
5	Cumplo las normas institucionales (reglamento interno del trabajo, procedimientos, instructivos y otros)	X			X		X
6	Realizo mi labor y me gusta promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo.	X			X		X

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto: *Marilú Ayala Crisostomo*

30 de mayo del 2023

DNI: *16.0114.39*



GOBIERNO REGIONAL LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL CRISTÓBAL COLÓN

Título profesional de Juez Experto: ...

Grado académico del juez experto: *Maestro*

Marilú Ayala Crisostomo
"MP 4074"

Firma y sello del Juez Experto
UNIVERSIDAD NACIONAL



JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)



TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
4. Después de revisar el instrumento de investigación, marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

N°	PREGUNTAS RESPECTO DEL INSTRUMENTO	APRECIACIÓN		OBSERVACIÓN
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa	X		
6	¿Los ítems están redactado en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

Muchas gracias por su respuesta

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: *Marilú Ayala Crisostomo*

DNI: ...16011439

Título profesional de Juez Experto:

Grado académico del juez experto: *Maestría*

GOBIERNO REGIONAL LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL CHINCHI Y SUS
Marilú Ayala Crisostomo
Marilú Ayala Crisostomo
TUP 4074

Firma y sello del Juez Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL
"José Faustino Sánchez Carrión"
ESCUELA DE POSGRADO
MÉTODO DE VALIDEZ: VALIDEZ DE CONTENIDO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: AYALA CRISOSTOMO MARILU CONSUELO

DNI: ... 16011439

Especialidad de Juez Experto:

Grado del juez experto: MAESTRA EN SALUD PUBLICA CON MENCIÓN EN GESTIÓN HOSPITALARIA



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTO)



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario. (SI=1), (NO=0)

Nota:

CLARIDAD: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible

PERTINENCIA: Permite obtener datos de acuerdo a los objetivos

COHERENCIA: Hay coherencia entre variables, dimensiones, indicadores e Items

RELACIONES INTERPERSONALES

Nº	Dimensiones /Items	CLARIDAD		PERTINENCIA		COHERENCIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: COMUNICACIÓN								
1	Me responsabilizo por las opiniones que doy ante una situación determinada.	X		X		X		
2	Soy responsable por las consecuencias de mis propias acciones.	X		X		X		
3	En el desarrollo de una conversación presto atención mostrando interés por el tema que están tocando	X		X		X		
4	Cuando se presenta una situación incómoda para mí, expongo claramente la situación que no es de mi agrado.	X		X		X		
5	Acepto las opiniones de los demás cuando me equivoco	X		X		X		
6	Mis relaciones con mis compañeros de trabajo se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: TRATO								
1	Las enfermeras de mi servicio saludan amablemente a sus colegas al ingresar al servicio.	X		X		X		
2	Colaboro espontáneamente con mi grupo de trabajo.	X		X		X		
3	Busco trabajar en grupo porque así conozco mejor a mis compañeros	X		X		X		

4	Nunca busco culpables cuando hay un error si se ha trabajado en grupo, analizo los errores y aprendo de ellos.	X		X		X	
5	Sugiero alternativas de solución cuando se presenta algún problema en nuestro equipo de trabajo.	X		X		X	
6	Antes de contestar de "ofuscadamente" prefiero respirar y pedir a mis colegas que esperen para después terminar la conversación	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: ACTITUDES							
1	Acepto sin molestarme las bromas de mis compañeros.	X		X		X	
2	Ante un problema mis colegas se ponen en mi lugar e intentan comprender cómo me siento.	X		X		X	
3	Me resulta fácil ponerme en el lugar de mi colega y comprender su comportamiento aun cuando este me haga sentir incómodo.	X		X		X	
4	Defiendo a un compañero cuando lo critican injustamente o se dejan llevar por rumores infundados.	X		X		X	
5	Generalmente expreso afecto a mis compañeros con palabras, gestos o abrazos	X		X		X	
6	En ocasiones descargo mi cólera con mis amigos, cuando tengo algún problema.	X		X		X	

Muchas gracias por su respuesta.

30 de mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ...

DNI:26011439.....

Título profesional de Juez Experto: ...

Grado académico del juez experto: ...

Marilú Ayala Crisóstomo



GOBIERNO REGIONAL LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL CHANAY DESE
Marilú Ayala Crisóstomo
RMP 6074

Firma y sello del Juez Experto
UNIVERSIDAD NACIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL
"José Faustino Sánchez Carrión"
ESCUELA DE POSGRADO

MÉTODO DE VALIDEZ: VALIDEZ DE CONTENIDO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
4. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4	Organización: Presentación ordenada					X
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems					X
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto: AYALA CRISOSTOMO MARCELO CONSEJO. 30 de mayo del 2023
DNI: ... 16011439
Especialidad de Juez Experto:
Grado del juez experto: MAESTRO

Marcelo Ayala



UNIVERSIDAD NACIONAL
"José Faustino Sánchez Carrión"
ESCUELA DE POSGRADO

MÉTODO DE VALIDEZ: VALIDEZ DE CONTENIDO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
4. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valdración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto:

DNI: ...

Especialidad de Juez Experto:

Grado del juez experto:

MARGARETO SOLIS
GIANNINA

DOCTORA EN
ENFERMERIA

30 de mayo del 2023





UNIVERSIDAD NACIONAL
"José Faustino Sánchez Carrión"
ESCUELA DE POSGRADO
MÉTODO DE VALIDEZ: VALIDEZ DE CONTENIDO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO 2022-2023

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR: NANCY BEATRIZ VITATE MACEDO

TÉCNICA: JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con un aspa "X" dentro del Cuadro de Valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión sobre el cuestionario.

- 1: Muy Malo
2: Malo
3: Regular
4: Bueno
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Muchas gracias por su respuesta.

Apellidos y Nombres del Juez Experto: *MELÓTEO SOUS GIANNINI*
DNI: ... *9240862*
Especialidad de Juez Experto: *JEP EN ENFERMERIA*
Grado del juez experto:

30 de mayo del 2023

